



Munich Personal RePEc Archive

**On some issues of the concept workplace
in the conditions of work from home
(home office)**

Andreeva, Andriyana and Shirvanyan, Mariyana

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/112582/>
MPRA Paper No. 112582, posted 30 Mar 2022 05:10 UTC

ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ НА ПОНЯТИЕТО РАБОТНО МЯСТО В КОНТЕКСТА НА ГЪВКАВИТЕ ФОРМИ НА ТРУД

Андрияна Андреева¹

Марияна Ширванян²

¹ доктор по право, доцент в Икономически университет – Варна, ръководител катедра „Правни науки“, директор на Център магистърско обучение. E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

² доктор по право, съдия в Административен съд – Варна. E-mail: irgo@abv.bg

Резюме

В статията се изследват проблемите, разрешаването, на които изисква актуализиране и предефиниране на понятието „работно място“, както в областта на трудовото и осигурителното право, така и в други правни отрасли. Авторите извършват актуален правен анализ на някои от гъвкавите форми на заетост с оглед на извличане на белези за нуждите на понятието „работа от дома“, както и с оглед обосноваване на потребността от актуализация и допълнение на нормите свързани с „работно място“.

Ключови думи: работно място; работа от дома; дистанционна работа; надомна работа; нови форми на труд

ON SOME ISSUES OF THE CONCEPT WORKPLACE IN THE CONDITIONS OF WORK FROM HOME (HOME OFFICE)

Andriyana Andreeva, Mariyana Shirvanyan

Abstract

The article examines the problems, the solution of which requires actualization and redefinition of the concept “workplace” both in the area of the Labour and Social Security Law as well as in other legal branches. The authors make actual legal analysis of some of the flexible

forms of employment with a view to derive marks for the needs of the notion “work from home”, as well as to justify the need of actualization and supplement of the norms, related to “workplace”.

Keywords: workplace; work from home; remote work; work at home; new forms of work

Въведение

В условията на пандемията от COVID-19 в световен мащаб, както и в България, работниците и служителите в определени сектори при наличието на трудово правоотношение със сключен трудов договор, в който е посочено, както място на работа, така и работно място в сграда стопанисвана от работодателя преминаваха на режим работата от дома. Тя е предпоставена от необходимостта въпреки невъзможността да се полага труд на работното място, определени категории работещи да продължат да упражняват трудовите си функции, като обхвана служителите в администрациите (бизнес, държавни, общински), както и преподавателите в училищата, в университетите и другите видове училища (Банов, 2020). Във връзка с необходимостта при определени условия (от медицински, обществен или социален характер) да се преминава на работа от дома е приета нова нормативна уредба - разпоредбата на чл. 120б от Кодекса на труда (КТ). Тази регламентация е обект на анализ в настоящата разработка. Изследването е направено в аспекта на един от съществените елементи на трудовия договор, а именно „работното място”. Разгледани са спецификите при приложението на разпоредбата на чл.120б от КТ в две направления: по отношение на трудовите правоотношения в общ план и в краткост само поставяне на някои проблеми въпроси по отношение на трудовите правоотношения на членовете на академичния състав.

Това прави избраната **тема актуална**. От една страна актуалността се свързва с потребността от анализ на разпоредбата на чл.120б КТ, както и на действащите към момента на приемане на чл.120б от КТ трудовоправни норми, които са се прилагали и следва да се прилагат от работодателите, но в променена обществена обстановка от тази, за която са предвидени. От друга страна обществото след две години пандемия не е същото. Това се отразява в развитието и трансформацията при престоирането на труда. Именно това и сравнително изследване на съответствието на новата регламентация с разпоредбите на Европейската социална харта провокира авторите към анализиране на

темата и предлагането на изводи и обобщения, касаещи традиционни трудовоправни институти в нови хипотези.

Цел на настоящата разработка е извършването на нормативен анализ на взаимосвързаните понятия – работно място, работа от дома, надомна работа, работа от разстояние в контекста на обосноваване на идеята за потребност от актуализация в трудовото законодателство на понятието „работно място“.

В изпълнение на поставената цел авторите са заложили следните изследователски задачи:

1. Актуален нормативен анализ на действащото законодателство относно трудовоправните институти - работно място, работа от дома, надомна работа, работа от разстояние;
2. Формулиране на изводи с практическа и теоретична приложимост.

В изследването са използвани традиционни за правните изследвания методи – нормативен анализ, сравнителноправен, индукция и дедукция.

Авторите не претендират за изчерпателност на проблематиката предвид ограничения обем на изложението. Основно са повдигнати въпроси с актуален характер, на които се търсят отговори или се провокира доктринален дебат.

Материалът е съобразен с действащото трудово законодателство към 30 декември 2021г.

Изложение

В КТ са уредени правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение (Мръчков, 2018) и съществените елементи на трудовия договор, като последните имат задължителен характер, както за работника/служителя, така и за работодателя. Разпоредбите на кодекса относно трудовия договор се прилагат и по отношение на специална категория лица – членовете на академичния състав на висшите училища. Поради което първо ще бъде направен анализ на общата правна рамка предвидена в КТ и след това в разработката ще бъдат повдигнати някои проблемни въпроси относими само към членовете на академичния състав.

Българското трудово законодателство предвижда, като задължителен и съществен елемент на трудовия договор сключван между работника/служителя и работодателя определянето на мястото на работа. Мястото на работа е институт на правото различен

от „работно място”. Съгласно чл.66, ал.3 от КТ за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата. Същевременно в §1, т.4 от ДР на КТ е дадено легалното определение на понятието "работно място". Съгласно тази дефиниция „Работното място е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятието ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието”.

В контекста на понятията „място на работа” и „работно място” се налага изясняване на правните институти „надомна работа” и „работа от разстояние” и изследване на понятието „работа от дома“ или придобилия широка употреба термин - „home office”.

Съгласно разпоредбите уреждащи „надомната работа”, в трудовия договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства. „Работата от разстояние” е дефинирана в КТ, като форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя (Александров, 2016)(Александров, 2019)(Александров, 2021).

Разпоредбите уреждащи двете посочени форми на организиране на работа извън помещенията стопанисвани от работодателя, поставят императивно изискване конкретния начин на осъществяване на трудовите функции да е посочен в сключения между страните трудов договор. В трудовия договор следва да е включено уговореното между страните местонахождение на работното място, консумативните разходи за работното място и заплащането им. Още със сключването на трудовия договор с посочена в него форма на труд „надомна работа” или „работа от разстояние” на работодателя са възложени задължения за оборудване на работното място и

осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд на работните места (Vlagoucheva et al., 2019). Затова при работата от разстояние работодателят следва да осигури за своя сметка и консумативите за функционирането на работното оборудване, програмното (софтуерното) осигуряване; техническата профилактика и поддръжане; устройствата за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност; защита на данните; информация и изисквания за работата с оборудването и поддръжането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние. На работодателя при работата от разстояние е възложена отговорност за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние. Той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите- колективен трудов договор, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве и за всички изисквания и правила за организацията на работа.

В разпоредбата на чл. 120б. КТ (Нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.; Доп. - ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г.) е предвидена възможност работодателят при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор. В ал.2 на същия член е регламентирано промяната по ал. 1 да се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2 от КТ (Александров, 2020)(Александров, 2020 1)(Александров, 2021 1)(Банов, 2020 1).

Тук от анализа на цитираната разпоредба в светлината на разпоредбите уреждащи институтите на трудовото право „работа от разстояние” и „надомна работа” могат да се направят следните изводи:

✓ Работата от дома по същността си не представлява работа от разстояние, нито е надомна работа, това е трета различна форма на труд, трудовите функции по която се осъществяват на място, което не е стопанисвано от работодателя. Този извод се подкрепя от следните характерни особености на работното място при работата от дома:

- работата от дома се извършва не по предварително направена уговорка между страните по трудовия договор, а въз основа на акт на държавен орган (спиране на работата на работодателя поради наличие на напр. причини от медицински характер) и/или въз основа на решение на работодателя (заповед на ректора на университет (Андреева and Йолова, 2017) (Димитрова, 2018), на директора на училище, на кмета на община и т.н.).
- по преценка само на работодателя отношенията между него и работника се уреждат или като при „работа от разстояние” или като при „надомна работа”.

✓ Разпоредбата на чл.107в от КТ на труда е относима към института на надомната работа, а чл.107и от КТ към работата от разстояние и в конкретното им приложение уреждат съответно задължението на работодателя при издаване на заповедта по чл.120б от КТ да определи по своя воля, без да съобрази мнението на работника или служителя част от съществените елементи на трудовия договор между които и местонахождението на работното място, но и трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане. Освен това следва да установи:

- редът за възлагане и отчитане на работата; начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция; консумативните разходи за работното място и заплащането им;
- други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа или/и въпросите, свързани с работно, техническо и друг вид оборудване на работното място, задължения и разходи по поддръжката му,
- други условия за доставка, подмяна и поддръжане на оборудването, както и
- клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговарят в индивидуалния трудов договор.

Анализът на чл.120б от КТ на плоскостта на приложението си и при съобразяване на обстоятелството, че работата от дома няма постоянен характер, а се преминава към нея за определен, конкретно посочен с времеви граници период поставя няколко въпроса, както с практически, така и с теоретичен интерес:

На първо място следва да се обсъди въпроса за това „как и кой“ ще заплаща разходите (напр. за ел. енергия и интернет). Тези разходи би следвало да се заплащат от работодателя, но как точно и въз основа на какъв документ? Важно е същите да не се включват като част от трудовото възнаграждение, доколкото в този случай върху сумата ще се начислят данъци и осигурителни плащания (ДОО, ЗО).

На второ място възниква въпросът следва ли работникът/служителят/преподавателят да получи наем за периода, в който работи от дома си за тази част от жилището, която ползва за служебни цели.

Работникът/служителят се явява наемодател на работодателя за частта от дома му, в която извършва трудовите си функции и е логично да получи наем за това, както и платените във връзка с извършваните трудови функции разходи. В този аспект се поставя и въпросът: следва ли отношенията по ползването на дома на служителя/работника за осъществяването на трудовите му функции при работодателя да се оформят в договор за наем между страните по трудовия договор? Това пък поставя въпросите за необходимостта и начина на префактурирането от служителя/наемодател на работодателя/наемател на разходите за ел. енергия, вода, парно, такса битови отпадъци и интернет и начина на отчитането на разхода за наем и консумативи от служителя/наемодател и работодателя/наемател за целите на данъчното облагане.

На трето място с особена значимост е въпросът свързан с осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при работата от дома (Ширванян, 2021). Задължен ли е служителят да прави инструктаж на лицата, които го посещават в дома му, както във връзка с осъществяване на служебните му функции, така и не по работа, доколкото домът му вече се явява и „работно място“?

Нещо повече - дистанционната заетост често освобождава работодателите от необходимостта да предоставят необходимите съоръжения, качествена апаратура и оборудване, плащане на застраховки и т.н. В резултат на прехвърляне на разходите по условията на труд към дистанционните работници, те могат да влошат здравето си, работейки интензивно пред монитора в неподходяща среда и в различни часове на денонощието (за сметка на времето си за отдых), използвайки неергономични мебели или морално остаряла база (Vlagoucheva, 2019).

Отговорност за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (Андреева and Йолова, 2018) (Иванова, 2018) (Димитрова, 2020) е предвидена за

работодателите при формите на труд работа от разстояние и надомна работа. При работа от дома изискването работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд е поставено в общата разпоредба на чл.7 от ЗЗБУТ. С цитираната норма е поставено изискването работните места да отговарят на минимални изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването. Тук се поставя въпроса – целият дом на работника ли следва да бъде обследван и приведен в съответствие на минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд или само тази част, в която служителят преобладаващо осъществява трудовите си функции (стая, контакт за свързване с ел. инсталацията, осветително тяло и т.н.)? При осъществяване на трудовите функции като работа от дома на работника, има ли, последния задължение да допусне работодателя в дома си за изпълнение на задължението му за осигуряване на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд и ако не го допусне – какви са последиците? При работа от дома не е ясно как ще се отграничи осъществяването на трудовите функции от изпълнението на домакинските задължения и от свързаните с личния живот дейности. В този смисъл времето за приготвянето на кафе или храна и консумацията им ще бъдат ли част от времето за почивки (Йолова, 2021) в рамките на работното време и ако при приготвянето им се получи нараняване – ще бъде ли това нараняване „трудова злополука“? Поддържането на хигиената на работното място в дома е и изпълнение на домакинските задължения и при настъпване на злополука – ще бъде ли квалифицирана като трудова? Тези въпроси се поставят с оглед дадените изчерпателни дефиниции на „трудова злополука“ в КТ и КСО и трудността в горните примери да се разграничат дейностите от чисто домашен характер от изпълнението на трудовите функции, в аспектите както на обезпеченията предвидени по социалното осигуряване, така и на имуществената отговорност на работодателя (Мръчков, 2013). Посоченото налага нормативно дефиниране в конкретика на понятието „работно място при полагане на труд от дома“ и въвеждане на ясни правила за отчитането и отграничаването на работното време от времето за почивки включително и междудневни и междуседмични с цел: първо - спазване на нормативните изисквания въведени за работното време и забраната за извънреден труд освен в предвидените изчерпателно случаи (Банов, 2020 2), както и второ за отграничаването на трудовия травматизъм от

обикновените (битови) злополуки. Освен минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, регламентирани в посочените нормативни разпоредби, по-широкото им интерпретиране може да се обвърже с прилагането на доброволна основа на социално отговорни практики в отношенията с персонала от някои работодатели. Подобни изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд са една от основните области, регламентирана в социалните сертифициращи стандарти (като напр. SA 8000), в изискванията за членство на международни организации, популяризиращи прилагането на КСО (като Глобалния договор на ООН, Международния форум на бизнес лидерите, Бизнес инициативата за социално съгласие и др.) (Серафимова, 2021). До момента обаче в тях също не е предвидено по-подробното им изясняване в условия на „работа от дома“, а се предлагат общи интерпретации за безопасни и здравословни условия на труд на работното място.

На четвърто място може да се обсъди въпросът - може ли работникът да полага труд от друго място, което не е посочено в заповедта на работодателя (особено в хипотезата, когато работодателят не му е предоставил техническото устройство от което да осъществява трудовите си функции и не е поел ангажимент за заплащане на разходите за ел. енергия, интернет), на което се намира (хотел, вила, домът на негови близки, при които гостува, кафене, плаж и т.н.) и в този аспект - следва ли заповедта на работодателя за преминаване на работа от дома да включва и ограничителни условия относно мястото на полагане на труд или всеки работник може да вземе решение за изменение на мястото от което полага труд при необходимост (профилактика на енергопреносната мрежа) или по субективни причини?

По отношение на членовете на академичния състав могат да се разгледат и следните специфични въпроси: ректорът е ограничен в изпълнение на правомощията си от вътрешните актове на висшето училище, приети от Академичния съвет (Димитрова, 2021). При това условие за издаване на заповед за преминаване на работа от дома следва ли да има нарочно приети правила във вътрешните на висшето училище актове? И в каква първична законодателна рамка (доколкото такава няма) следва да бъде въведен режимът във вътрешните актове на висшите училища и/или Академичните съвети ще приемат своите актове в условията на първично уреждане на материята относно работата от дома. А също и как ще бъде финансирано това, особено в държавните висши училища.

Заклучение

„Работното място” е комплексен правен институт с проявление в трудовото, осигурителното, данъчното, облигационното, търговското и административнонаказателното право и правото в областта на конкуренцията и имащ съществено значение в аспекта на благосъстоянието на работника и включващ в себе си и чисто икономически елементи като разходи за обзавеждане, оборудване, поддръжка, консумативи, и изчисление на работното време.

Работата от дома, т.н. „home office” е измежду възникналите нови форми на полагане на труд и не е изрично предвидена в разпоредбите на КТ и в другите нормативни актове, уреждащи трудовите отношения в България. Отликата от предвидените в КТ форми на полагане на труд се състои в работното място, от/на което се осъществяват трудовите функции и начина на организацията на трудовия процес. Същевременно това е само един от белезите, но не по маловажно е едностранният характер на нейното установяване, както и липсата на баланс в отношенията между страните. Част от задълженията на работодателя се трансформират и негласно се пренасят върху икономически по-слабата страна, която същевременно с изискването за качествен престигане на работната си сила следва да поеме ангажимент и за организация на процеса на полагане на труд (или в най-добрия случай на част от задълженията на работодателя).

Това води до извод, че не са предвидени разпоредби в КТ, уреждащи отношенията между работника/служителя и работодателя в случаите на преминаване на работа от дома при наличието на предпоставките за това. Законът чрез препращането в разпоредбата на чл.120б КТ към чл.107в и чл.107и от КТ е оставил на преценката на работодателя да определи кой ще осигури работното оборудване, консумативите и разходите за работата от дома. Това следва да е работодателят, но след като не е предвидено в трудовия договор и не е поставено като императивно изискване в закона е възможно, напр. учителят и преподавателят във висшето училище сами да осигурят техническото средство и обслужването му за да провеждат занятията с учениците или със студентите.

Настоящата уредба не дава адекватна регламентация на работата от дома. Чрез механично смесване на норми от различни правни институти, регламентиращи различни

от работата от дома отношения е направен опит да се уреди изцяло ново отношение между работник и работодател, което възниква от обстоятелства, които са извън тях (епидемична обстановка, извънредно положение) и не са били предмет на договаряне при подписването на трудовия договор.

Ако поставените въпроси не бъдат решени по нормативен път може да се стигне до ситуации, при която работодателите да предпочитат служителите им да извършват работа от дома за дълги периоди от време, дори и да не са налице нормативните предпоставки за това (по чисто икономически причини – напр. висока цена на ел. енергия за промишлени нужди), като по този начин ще намалят разходите за дейността си и това ще се отразява не само на правото на конкуренция в дългосрочен план, но и се явява форма на нерегламентирани удръжки от трудовото възнаграждение (а това е нарушение на Член 4, параграф 5 от Европейската социална харта¹, ратифицирана от Р България и част от националното ни право) и е в противоречие с защитеното в чл.48 Конституцията на Република България субективно право на труд на гражданите на Р.България и на предвидените за реализирането му правни гаранции (Димитрова, 2020 1)(Куманова, 2019)(Петров, 1997)(Петров, 1997 1)(Петров, 1997 2)(Петров, 1997 3).

От изложеното се констатира, че липсата на регламентация на работата от дома поставя проблеми от трудовоправно естество, като напр. но не изчерпателно относно работното време, безопасните и здравословни условия на труд и трудовото възнаграждение, но поставя проблеми и в други области, напр. в областта на правото уреждащо образованието в Р България.

Пандемията от Covid 19, развитието на технологиите и промяната в разбирането за начина на осъществяване на трудовите функции предопределят възникването и налагането на нови форми на труд, между които е и работа от дома. Това определя необходимост от въвеждането на нарочна регламентация, която да урежда спецификите на новите форми на труд при съобразяване на съществуващите и в другите правни отрасли разпоредби.

В тази връзка могат да бъдат оправдани предложения да легализираме ференда за допълване на понятието „работно място“ с цел от една страна по-голяма гъвкавост, когато обществения интерес налага ползването на форми на труд нерегулирани от КТ, но

¹Съвет на Европа, Европейска социална харта, кратък справочник,София, Колибри, 2002, стр.139-143

същевременно да се създадат и гаранции за защита правата на работниците и служителите.

Предвид нестабилността в обществените отношения породени от пандемията и потребността от сигурност при упражняване на правото на труд е възможно да се регламентира като нова форма на труд „работа от дома“ с предвиждане на базисните ѝ характеристики и разпределение на ангажиментите и насрещните престации за страните.

Използвана литература

1. Aleksandrov, A. (2016) Prakticheski problemi, svarzani s dopalnitelnite usloviya za nyakoi trudovi pravootnosheniya. *Trud i pravo*, № 2, pp. 10–17.
2. Aleksandrov, A. (2019) Za „dopalnitelnite usloviya po nyakoi trudovi pravootnosheniya i adekvatnostta na tyahnata uredba spored nastoyashtata redaktsiya na Kodeksa na truda. *Trud i osiguryavane*, 2 (169), pp. 9–13.
3. Aleksandrov, A. (2020 1) Kakvo shte ostavi zakonodatelstvoto, sazdadeno po vreme na izvanrednoto polozhenie, v balgarskata trudovopravna sistema. *Trud i pravo*, № 7, pp. 5–10.
4. Aleksandrov, A. (2020) Izvanrednoto polozhenie ne mozhe da e opravdanie za izvanredno nekachestvenoto trudovo zakonodatelstvo. *Savremenno pravo*, № 1, pp. 61–73.
5. Aleksandrov, A. (2021 1) Zakona za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie i za preodolyavane na posleditsite – sredstvo za preodolyavane ili za zadalbochavane na negativnite ikonomicheski posleditsi ot pandemiyata na Covid-19?. *Nauchni trudove na UNSS*, № 3, pp. 301–312.
6. Aleksandrov, A. (2021) Zatrudnyava li distantsionnata rabota razmyanata na dokumenti mezhdu stranite po trudovoto pravootnoshenie. *Trud i pravo*, № 4, pp. 17–25.
7. Andreeva, A., Yolova, G. (2018) Za nyakoi osobenosti na administrativniya kontrol i administrativnonakazatelната otgovornost za narushavane na zdravoslovnite i bezopasni usloviya na trud. *Administrativno pravo – savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata: Sbornik dokladi*, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 65 - 79.

8. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2017) Praven režim na rektora kato organ za upravljenie na vissheto uchilishte. *Izvestiya na Ikonomicheski universitet - Varna*, Varna: Univ. izd. Nauka i ikonomika, 61(4), pp. 275 – 290;
9. Banov, H. (2020 1) Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie (chast II'). *Obshtestvo i pravo*, № 5, pp. 70–86.
10. Banov, H. (2020 2) Istoricheskoto razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo, Andreeva, A., Yolova, G., Blagoycheva, H., Aleksandrov, A., Banov, H., Yordanov, Z. *Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika i sluzhitelya)*. Varna: Nauka i ikonomika- Ikonomicheski universitet- Varna, pp.59-83.
11. Banov, H. (2020) Razvitiето na akademichniya sastav i problemite ot izvanrednoto polozhenie. *Leks*.
12. Blagoycheva, H. (2019) Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. *Balgaro-kitayski forum Mezhdunarodni klasterni politiki: Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna konferentsiya*, 2018, "Nauka i ikonomika"- Ikonomicheski universitet - Varna, pp. 94-111.
13. 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* Volume 28, Issue 2, pp. 115-137.
14. Dimitrova, D. (2018) Administrativnopravni aspekti na pravната uredba na rektora kato organ za upravljenie na vissheto uchilishte. *Nauchni trudove na Sayuza na uchenite v Balgariya - Plovdiv. Ser. B. Estestveni i humanitarni nauki*, T. XVIII, pp. 310 - 315.
15. Dimitrova, D. (2020) Bezopasnite i zdravoslovni usloviya na trud - angazhiment na rabotodatelya i kontrol za spazvane. *Ikonomicheskata nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystviya v digitalnata epoha : Sbornik s dokladi ot yubileyna mezhdunarodna nauchna konferentsiya v chest na 100 god. ot osnovavaneto na IU – Varna*, V. 4., Varna : Nauka i ikonomika, 4, pp. 219 - 230.
16. Dimitrova, D. (2020 1) Po nyakoi vaprosi na administrativnopravnata zashtita na pravoto na trud. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsiya, 13 noemvri 2020 g.*, Varna : Nauka i ikonomika, pp 254 - 262.

17. Dimitrova, D. (2021) Aktove na organite za upravlenie na visshite uchilishta. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 88- 115.
18. Ivanova, P. (2018) Ikonomicheski i sotsialni aspekti na zdravoslovnite i bezопасni usloviya na trud. *Administrativno pravo - savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata : Sbornik dokladi s dokladi ot natsionalna kragla masa, 20 april 2018*, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 162 - 171.
19. Kumanova, E. (2019) Zashtita na subektivnite prava v balgarskoto trudovo pravo. *Sbornik s dokladi ot 1-va Natsionalna nauchna konferentsiya 9 noemvri 2018g., Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo, Aktualni pravni predizvikelstva v ikonomikata*, Izdatelstvo „Nauka i ikonomika”, Ikonomicheski universitet – Varna, pp. 65-73.
20. Mrachkov, V. (2013) Imushtestvena otgovornost na rabotodatelya, Sibi, Sofiya, pp. 63, pp. 214.
21. Mrachkov, V. (2018) Trudovo pravo, 10 izdanie, Sibi, pp. 140-165
22. Petrov, T., (1997 2) Printsipi na izgrazhdane na sistemata na osnovnite prava na grazhdanite. *Nauchni trudove, knizhka № 56 „Teoriya, metodika i upravlenie na uchebno-vazpitatelniya protses politologiya, vrazki s obshtestvenostta i pravo”*, Yubileyna nauchna sesiya `97 s mezhdunarodno uchastie, Veliko Tarnovo, pp. 388-395.
23. Petrov, T., (1997 3) Vavedenie v politologiyata, kniga vtora, Sistema na osnovnite prava na grazhdanite v demokratichnata darzhava. *Ministerstvo na otbranata, Visshe voennomorsko uchilishte „N.Y.Vaptsarov”*, Varna, pp. 29-31.
24. Petrov, T., (1997 1) Pravni i politicheski usloviya za realizatsiyata na pravoto na sdruzhavane za zashtita na ikonomicheski i sotsialni interesi. *85 godini ot uchastieto na balgarskata aviatsiya v balkanskata vojna, nauchno tematichen sbornik ot dokladi na Nauchna sesiya 9-10 oktombri 1997g.*, v. 3, Visshe voenovazdushno uchilishte „Georgi Benkovski”, Dolna Mitropoliya, pp. 132-140.
25. Petrov, T., (1997) Klasifikatsiya na sistemata na osnovnite prava na grazhdanite. *Nauchni trudove, knizhka № 56 „Teoriya, metodika i upravlenie na uchebno-vazpitatelniya protses politologiya, vrazki s obshtestvenostta i pravo”*, Yubileyna nauchna sesiya `97 s mezhdunarodno uchastie, Veliko Tarnovo, pp. 380-387.

26. Savet na Evropa, Evropeyska sotsialna harta, kratak spravochnik, Sofiya, Kolibri, 2002, pp. 139-143
27. Serafimova, D. (2021) Korporativna sotsialna otgovornost – tendentsii i inovativni praktiki na pazara na truda i v sektora na vissheto obrazovanie. *Izvestiya. Spisanie na Ikonomicheski universitet – Varna*, 65 (1), pp. 9 – 27.
28. Shirvanyan, M. (2021) Spetsifiki v rezhima na trudovata zlopoluka v balgarskoto zakonodatelstvo; Izdatelska kashta „Steno“, Varna, pp. 185-209
29. Yolova, G. (2021) Tendentsii za zashtita pravoto na pochivka pri dogovora za rabota ot razstoyanie. *Izvestiya Sp. Ikonomicheski universitet - Varna*, Varna: Nauka i ikonomika, 65, 2021, 1, pp. 101-116.