



Munich Personal RePEc Archive

Labor- and insurance-legal aspects of the employment contracts for short-term seasonal work

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92404/>
MPRA Paper No. 92404, posted 05 Mar 2019 07:17 UTC

ТРУДОВОПРАВНИ И ОСИГУРИТЕЛНОПРАВНИ АСПЕКТИ НА ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ ЗА КРАТКОТРАЙНА СЕЗОННА РАБОТА

*Доц. д-р Андрияна Андреева,
доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна*

LABOR- AND INSURANCE-LEGAL ASPECTS OF THE EMPLOYMENT CONTRACTS FOR SHORT-TERM SEASONAL WORK

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD
Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD
University of Economics – Varna*

Резюме

В доклада се прави анализ на новите законодателни решения, свързани с еднокдневните трудови договори при работници със сезонна заетост. Проблематиката се изследва в контекста на заетите в лозаро-винарството, като авторите анализират в комплексност трудовоправната и съответстващата ѝ осигурителноправна уредба. На база на извършеният анализ и с оглед натрупана практика от момента на въвеждане на договора в КТ се правят изводи, обобщения и препоръки с практическа насоченост и с оглед усъвършенстване на нормите.

Ключови думи: трудови договори за краткотрайна сезонна работа; нови трудови договори.

JEL Класификация: K31

Abstract

The report analyzes the new legislative solutions, related to the individual day's employment contracts for workers with seasonal employment. The problems are examined in the context of the workers in the wine-making, the authors analyze in complexity the labor law and the corresponding insurance law regulation. Based on the analysis and considering the practice from the moment of introducing this contract in the Labor code the authors make conclusions, summaries and recommendations with practical importance and with view of improvement of the norms.

Keywords: employment contracts for short-term seasonal work; new employment contracts

JEL Classification: K31

Въведение

Развитието на лозаро-винарството в България е сред традиционните сектори, които следват както традициите в бранша, така и процесите на модернизация на икономиката като цяло. Лозаро-винарският сектор е един от първите икономически сектори, за които нормативната уредба предвижда висока степен на саморегулация, която се осъществява от Националната лозаро-винарска камара¹. Сред множеството аспекти в правната рамка безспорно значими са и нормите, уреждащи трудовите правоотношения на лицата заети в тази сфера. В българското трудово законодателство последните десет години са белязани от процес на одоговаряне, който се отразява в обогатяване видовото разнообразие на приложимите трудови договори. С оглед отчитане особеностите на краткотрайния и специфичен характер на селскостопанската дейност е предвиден договора по чл. 114а от Кодекса на труда (КТ).

Актуалността на изследваната проблематика се обуславя от последните законодателни корекции, които са в отговор на потребностите на бранша от по-голяма гъвкавост на нормите. Промяната в чл. 114а, ал. 4 от КТ, ДВ, бр. 42 от 22.05.2018 г. е в посока разширяване на правните възможности като се допуска работа на непълно работно време.

Цел на настоящото изследване е да се анализират новите законодателни решения, свързани с едnodневните трудови договори при работници със сезонна заетост. Проблематиката се изследва в контекста на заетите в лозаро-винарството, като авторите анализират в комплектност трудовоправната и съответстващата ѝ осигурителноправна уредба.

На база на извършения анализ и с оглед натрупана практика от момента на въвеждане на договора в КТ се правят изводи, обобщения и препоръки с практическа насоченост и с оглед усъвършенстване на нормите.

¹ Национална стратегия за развитието на лозарството и винарството в Република България 2005-2025, С., с. 2004.

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

1. да се анализират новите законодателни решения, свързани с едnodневните трудови договори при работници със сезонна заетост;

2. да се изведат основните правни характеристики на едnodневните трудови договори;

3. да се анализира свързаната с трудовоправната обвързаност осигурителноправна материя, касаеща осигуреност на заетите лица и следващите се от същата правни ефекти;

4. на база на изследването да се изведат обобщения и препоръки с практическа насоченост.

За осъществяването на поставените цели авторите използват комплексно традиционните методи в правните изследвания - правно-догматичен метод, посредством, който е анализирана действащата нормативна уредба, сравнителноправен с предходни законодателни решения и сходни правни институти.

I. Трудовоправна специфика на договорите по чл. 114а КТ

Трудовият договор по реда на чл. 114а от КТ е сред новите видове договори в съвременното трудово право. Те се характеризират с това, че разчупват стереотипа на типичните форми на трудова заетост и отразяват потребностите на пазара на труда, в неговата динамика и потребности в определени сектори. В отговор на именно такива нужди от конкретна правна регулация на труда в селскостопанския бранш е и трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Източници на този договор се явяват норми на две нива. На законово ниво регламентацията се съдържа в КТ - чл. 114а, а на подзаконово детайлизация² в процедурния ред за сключване е извършена в Наредба №РД 07-8 от 13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а от КТ пред инспекцията по труда (Бъчварова, Рачев, Андреева, Йолова, & Димитрова, 2010, с. 19-21).

² По вече за източниците на правото и тяхната йерархия виж: Бъчварова, М., Рачев, Р., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2010, с. 19-21.

За правилното приложение на този договор в практиката е нужно познаване на правите му характеристики и обвързаността на трудовоправната с осигурителната уредба.

Този договор за разлика от част от видовете по КТ, може да бъде отнесен към категорията „наименовани“ трудови договори. Законодателят е заложил в самото наименование „Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа“ част от неговите основни специфики - времетраене и сфера на работа. Този законодателен подход е правилен с оглед ограничения периметър в приложението на конкретния вид. Това е и причина да се даде максимална яснота още в неговото наименование относно адресатите и вида трудова дейност, спрямо които ще намери приложение. Тези договори са предназначени само в една тясна сфера от трудовата дейност - сезонна селскостопанска работа (Мръчков, 2015) (Василева, 2015, с. 54), като нормата на чл. 114а, ал. 3 указва, че този договор може да се сключва само в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ – само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.³

В приложението на този договор комплексно следва да се анализират както специалните норми, така и всички повелителни разпоредби на трудовото законодателство, които уреждат принципните

³ Естеството и предназначението на договора не допуска с него да се наемат работници за машинно прибиране на реколта, включително и за реколта от зърнени култури, царевица или друга земеделска продукция, различна от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Договорът е неприложим за наемане на работници за събиране на билки, за обработка на цветя или за дейности в животновъдството, както и за други икономически дейности: строителство, хотелиерство или ресторантьорство и др. Така видно е, че анкетната карта за регистрация на земеделски стопанин/производител, в която има отметка за поне една от възможните за ръчно бране култури: Маслодайна роза и Лавандула, или на поне един от следните продукти: Домати - полски, градински, оранжерийни; Краставици - полски, градински, оранжерийни, Фасул, Грах, Картофи; Пипер - полски, градински, оранжерийни; Зелен фасул; Други зеленчуци; Тикви; Дини; Пъпеш; Череш; Вишни; Кайсии; Зарзали; Праскови; Сливи; Ябълки; Круши; Арония; Ягоди; Малини; Други ягодоплодни; Орехи; Бадеми; Лешници; Кестени; Лозя -десертни, винени; Култивирани гъби.

въпроси по сключване и съдържание. Сключването и прекратяването на този договор е опростено в съпоставка с класическия трудов.

При сключването на договора следва да се приложи общата разпоредба на чл. 62, ал. 1 от КТ, изискваща писмена форма. Същевременно с цел отразяване на спецификата на договора (от гл.т. на срока) и същевременно въвеждане на облекчения за работодателите при изготвянето и на гаранции за защита правата на работниците е въведен специален образец, Приложение към Наредба №РД 07-8 от 13.07.2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114а от КТ пред инспекцията по труда. С това се създава изключение от общият регистрационен режим, предвиден за традиционните трудови договори по КТ, за които задължително се изисква уведомление до Националната агенция по приходите. Респективно на това е въведено и опростяване на процедурата по начало на изпълнението на трудовата функция. За дейностите, при които се допуска сключването на този вид договор законодателят не вмения в задълженията на работодателя да изготвя и връчва на работника длъжностна характеристика. На практика с оглед осигуряване на качество на трудовия процес работодателят запознава работника или служителя с естеството и вида на работата, за която е наето лицето, без това да го утежнява документално с традиционните документи, явяващи се част от трудовото досие на работника. Една от основните специфики на договора е с оглед на неговото времетраене. Законодателят е поставил минимални и максимални ограничения. Като минималният срок е един ден (чл. 114а, ал. 2 от КТ), съответно максимален общо с един работник за не повече от 90 дни в една календарна година (чл. 114а, ал. 2 от КТ). КТ в първоначалната си редакция от 2015 г. регламентираше фиксирана продължителност – един пълен работен ден, който не може да бъде удължаван или скъсяван. С актуализацията на чл. 114а, ал. 4 от ДВ.,бр. 42/22.05.2018 г. се извърши корекция по посока гъвкавост на нормата с оглед работното време по този вид договор. В предходното законодателно решение се въвеждаше едно изкуствено ограничаване в разновидностите на работното време, а именно на работещите по краткосрочен трудов договор не се раз-

решаваше да извършат договаряне с работодателя за част от работния ден. Това се явяваше изключение от общия режим на правната възможност „непълно работно време“, при която страните могат да направят по взаимно съгласие такава договорка при всеки един от видовете договори по КТ. В новата редакция на текста на чл. 114а, ал. 4 е предоставена възможност за работа на 4 или 8 часа. Този текст доближава работещите по краткотрайните сезонни договори, като права по отношение на работно време с останалите работници и служители. Същевременно се постига и ефект на справедливост спрямо работодателите, отчитайки особеността, че по тези договори работодател може да бъде само лице, което е регистриран земеделски стопанин. Именно особеностите на трудовия процес при тези работодатели изискват гъвкавост. Корекцията е съобразена и с „човешкия фактор“ в бранша и потребността от мобилност на работниците и служителите по време на активния земеделски сезон. „Реално отработеното време“ е понятие, което не е регламентирано в КТ, но за селскостопанската работа то е от изключително практическо значение. От една страна за работодателя, с цел намаляване на паричните му тежести под формата на трудови възнаграждения и осигурителни вноски, а от друга страна за самите работници с цел уплътняване на времето на престоиране на труда им в рамките на полезното в земеделския процес.

Новото законодателно решение е в отговор и на проблем, отчетен в практиката на Инспекцията по труда във връзка с приложението на едnodневните договори (Тодорова, Василева, & Дичева, 2016, с. 124), при който работодателят е в неблагоприятната ситуация и е задължен да заплати труд, който в действителност не е престоен.

Както вече се посочи трудовият договор за краткотрайна сезонна работа е пригоден и съобразен, за да отчете потребностите на тази специфична дейност. Същевременно се наблюдава и тенденция за въвеждане на ограничения в някои от неговите аспекти, извършени с оглед защита интересите на работниците и служителите. Едно от основните права за работниците е правото им на трудово възнаграждение съответно на положения от тях труд. При тези договори съпоставени с останалите видове по КТ се наблюдава разли-

ка в реда за изплащане. За разлика от традиционните видове, тук то се дължи и изплаща на ден. Това е вид гаранция за възмездността на труда на работниците и служителите по „еднодневните договори“, като наред с това им се гарантират и съответните социални и здравни права.

Това е подсилено и със засилените контролни правомощия на компетентните органи, които следят за спазването на насрещното задължение на работодателя по изплащането на дължимите престации към работника или служителя (Андреева, Йолова, & Рачев, 2017, с. 90).

II. Осигурителноправни аспекти на договорите по чл. 114а от КТ

Включването на лицата с еднодневни трудови договори по линия на естеството и корелацията им с характера на престоирания труд в рамките на осигурителната системата по необходимост налага изясняването на три основни момента - съответно характер и вид на осигуряването, специфики на получаваните осигурителни престации и признаване на осигурителен стаж.

Установяването на групите осигурени лица в КСО се базира на критериите характер и начин на трудова заетост, респ. специфика на дейността по получаването на доходи и корелативно на същите обем на осигурените рискове, признати за покрити в хипотези на временна или постоянна неработоспособност. В посочения смисъл логиката на законодателя при въвеждане групите осигурени лица изхожда от две основни идеи, а именно – в зависимост от начина на реализиране на труда да се определи съответният му обем на покритите рискове, а от друга страна да се отчете спецификата на зависимост на този труд и начина му на влияние по повод реализиране на трудови и служебни правоотношения, респ. правоотношения по придобиване на средства за издръжка (Йолова, 2015).

Понастоящем те са сведени до следните три основни категории, а именно:

1) Задължително осигурени за общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица – при

които обединяваща е спецификата на изпълняваната от тях дейност, която е определима като зависим труд, полаган в полза на други лица срещу престиране на работна сила и по трудов договор или договор за управление. Включването вече в тази категории и на лицата с краткотрайна трудова заетост, т.е работниците и служителите, наети на работа при един или повече работодатели за не повече от 5 работни дни (40 часа) през календарния месец, е индикация за променен законодателен подход и установяване на разбирането, че независимо от продължителността на престиране на труда, самия факт на заетост като правна форма или правен режим е основания за пълно осигуряване на изпълняващото трудовите задължения лице.

2) Задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване за старост и за смърт – в частност самоосигуряващи се лица, осигуряващи си средства за издръжка чрез самостоятелна дейност или занятие, упражнявани за собствена сметка и на собствен риск, предвид на което извън обхвата на задължителни за осигуряването им рискове остават тези с чисто професионален характер, майчинство и временна неработоспособност поради общо заболяване.

3) Задължително осигурени за инвалидност, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест която както се спомена обхваща работниците и служителите, упражняващи трудова дейност в условията на определена като краткотрайна трудова заетост. Същите понастоящем са включени в общата категория на задължително осигурените лица предвид общата бланка на текста предвиждащ осигуряване за всички социални рискове относно упражняващите работна сила по трудово правоотношение, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансиране, с изключение на лицата по ал. 10 и по чл. 4а.

Понастоящем и предвид новата ал. 10 (Нова – ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.) в тази категория са обхванати именно лицата по чл. 114а, ал. 1 от КТ подлежащи на осигуряване за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест. Така с включването на лицата в

категорията задължителноосигурени лица се постигат два основни ефекта – от една страна се обединява философията на разбирането за нуждата от осигуряване независимо от продължителността на престоирания труд, предвид факта на полагането му по трудово правоотношение, а от друга – е налице разбирането, че поради сравнително малкото значение на изпълняваната им работа и следващото им се срещу това трудово възнаграждение отсъства логика за разширен обем осигуряване обхващащо рисковете майчинство, временна неработоспособност поради общо заболяване и безработица (Стайков, 2002).

Лицата получават и надлежен здравноосигурителен статут при условията и реда на ЗЗО и по общия ред и процедура на набиране и здравноосигурителни вноски.

При това, състоянието на осигуреност на лицата възниква от деня, в който лицата започват да упражняват трудова дейност по чл. 4 или чл. 4а, ал. 1 и за който са внесени или дължими осигурителни вноски и продължава до прекратяването ѝ.

Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда се внасят авансово върху не по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 3, т.е. предвид основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година по дейности и групи професии, както и минималния осигурителен доход за тях. Във всички случаи и тук е запазен принципът, че доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените и други доходи от трудова дейност.

Осигурителните вноски се разпределят в установеното процентно съотношение, като единствено вноските за фонд „Трудова злополука и професионална болест“, са изцяло за сметка на осигурителите.

Лимитативността в изброяването на осигурените рискове, по аналогия препраща и към следващите се на лицата осигурителни плащания, които можем да обобщим както следва:

1) **Предвид осигуреност за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт** лицата имат право на дългосрочни осигурителни обезщетения, в частност – пенсия за инвалидност поради общо заболяване и пенсия за осигурителен стаж и възраст, наследствена пенсия при смърт на осигуреното лице, както и парични помощи по краткосрочното осигуряване – съответно помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането, а при смърт на осигуреното лице съпругът (съпругата), децата и родителите имат право на еднократна помощ и на наследствена пенсия.

2) **Предвид осигуреност за трудова злополука или професионална болест** лица възниква право на обезщетения по краткосрочното осигуряване – съответно парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест, санаторно-курортно лечение, належащ медицински преглед, изследване и/или лечение; парични помощи по краткосрочното осигуряване – съответно парични помощи за профилактика и рехабилитация, парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането, а при смърт на осигуреното лице, която е в причинна връзка със злополуката или професионалната болест, съпругът (съпругата), децата и родителите имат право на еднократна помощ, както и дългосрочни осигурителни престации – пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест, съответно – наследствена пенсия при смърт на осигуреното лице.

3) **Предвид състояние на осигуреност в допълнителното задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд** – за лицата, родени след 31 декември 1959 г., и по аналогия от факта им на осигуряване във фонд „Пенсии“, на държавното обществено осигуряване – право на допълнителна пожизнена пенсия за старост при навършване на възрастта му по чл. 68, ал. 1 КСО.

В отлика от трудовоправният режим не признаващ трудов стаж на лицата с едnodневна трудова заетост, то на същите им се следва осигурителен стаж като безусловно изискуем относно получаваните на дължимите им по силата на осигуряването обезщетения.

Дотолкова, доколкото осигурителният стаж е самостоятелна осигурителноправна конструкция, то той за разлика от трудовия стаж като

институт на трудовото право отчита спецификата на осигурителното правоотношение и свързаните с него и затова – релевантни осигурителноправни периоди по внасяне на дължимите по линия на осигуряването вноски⁴, отразява периодите на съществуване на осигурително правоотношение, в който смисъл и придава статут на осигуреност на определени категории лица и е безусловна предпоставка е за получаване на краткосрочни осигурителни плащания, изискващи наличие на минимален осигурителен стаж (Йолова, Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения, 2015). За лицата по чл. 114, предвид изричното включване и на ал. 10 на чл. 4 в основния текст на чл. 9, ал. 1 следва, че осигурителния стаж се изчислява в часове, дни, месеци и години, като за осигурителен стаж се зачитат следните два специфицирани предвид осъществяваната от тях дейност периода, а именно времето, през което лицата са работили при пълното законоустановено за тях работно време, при което периодът се зачита, ако са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото, начисленото и неизплатеното, както и неначисленото възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 КСО за съответната професия; когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време.

По отношение на лицата не следва да се прилагат хипотезите на приравнителните периоди, принципно касаещи определена категория субекти, с разширен кръг на осигурените рискове или изрично изключени по дефиниция на текста.

Същевременно лица запазват правото си на осигурителни обезщетения за периода на упражняване на краткотрайната трудова заетост, в това число обезщетение за безработица, предвид текста на чл. 54а, ал. 1, т. 3 КСО⁵, както и правото си на помощи по социалното подпомагане.

⁴ За съпоставката между трудов и осигурителен стаж е имал случая да се произнесе и ВАС- Р.№5875-04-IV/2004 г.

⁵ Получават обезщетение лица, които не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по този кодекс или по законодателството на друга държава, **с изключение на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда.**

В заключение извършеният анализ на трудовоправните и осигурителноправните аспекти на краткотрайните трудови договори с оглед последните законодателни корекции и натрупаната практика в приложението им до момента могат да бъдат направени някои изводи и препоръки по приложението на нормите.

Възникнали с оглед отговор на практическа потребност наложена от спецификата в земеделието трудовите договори за краткотрайна сезонна работа намират своето място в трудовото законодателство на България и са сред нормите с реално приложение. Характерните за тях белези в отлика с традиционните видове трудови договори са обвързани именно със спецификата на дейностите при които се пресира работната сила. Последните законодателни корекции в нормите на трудовото законодателство, касаят разширяване в правните възможности и не засягат останалите текстове извън работното време. С оглед на това може да се направи извод, че в периода на своето приложение от въвеждането на този вид договор през 2015 г. и видно от съдебната практика по чл. 114а от КТ, той се характеризира със стабилност на трудовоправната уредба на законово ниво. На ниво подзаконов нормативен акт и приложенията към него е направена детайлизация и най-вече изработването на образци, целящи да облекчат работодателите в администрирането на процеса по наемане на работници по реда на едnodневните трудови договори. Целия комплекс от норми е насочен с цел облагодетелстване и на двете страни по трудовото правоотношение. От една страна с цел обезпечаване потребностите на работодателя от работна сила, специфично със нуждите на съответното производство, а от друга страна с цел гарантиране правата на работниците за заплащане на трудовото им възнаграждение. Безспорно проблематиката по тези договори няма да бъде цялостно изяснена без да се отчетат осигурителноправните им аспекти.

При тях е налице вече трайно уеднаквяване режима на постоянно работещите с режима на упражняващите едnodневна трудова дейност. С изключение на рисковете, характерно неприложими предвид малкия обем на полагаания труд се създава стабилна социална закрила и осигурително обезпечаване на посочената категория субекти, при паралелно запазване на друг вид, дължими предвид необхванати от

кръгът рискове осигурителни случай – в частност безработица или помощи по социалното подпомагане. От друга страна следва да се отчете и тенденцията, че по този начин в осигурителната система се включват лица с минимален, респ. отсъстващ относно някои рискове осигурителен ангажимент, но ползващи недискриминационно, равноправно и при уеднаквен режим осигурителни обезщетения.

Използвана литература

1. Андреева, А., Йолова, Г., & Рачев, Р. (2017). *Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти*. Варна: Наука и икономика, ИУ-Варна, Библ. „Цани Калянджиев“.

2. Бъчварова, М., Рачев, Р., Андреева, А., Йолова, Г., & Димитрова, Д. (2010). *Основи на правото*. Варна: Наука и икономика, ИУ-Варна, с. 19-21.

3. Василева, И. (2015). Особенности на едnodневните трудови договори. *Труд и право (7)*.

4. Йолова, Г. (2015). Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. *Известия на ИУ – Варна (3)*, с. 21-29.

5. Йолова, Г. (2015). Специфики в установяването на осигурените лица предвид характера на трудовата заетост. *Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални измерения : Сб. докл. от междунар. науч. конф. : Т. 1* (с. 33 - 38). Варна: Унив. изд. Наука и икономика.

6. Мръчков, В. (2015). Промените в КТ от юли 2015 г. *Труд и право (8)*.

7. Стайков, И. (2002). Обществено осигуряване на работещите по чл. 114 КТ. *Съвременно право (1)*, с. 56-66.

8. Годорова, Л., Василева, М., & Дичева, Т. (2016). *Въпроси и отговори по уредбата на трудовите отношения*. София: ИК „Труд и право“.

За контакти:

Доц. д-р Андрияна Андреева, a.andreeva@ue-varna.bg

Доц. д-р Галина Йолова, ina_yolova@ue-varna.bg

Икономически университет – Варна