



Munich Personal RePEc Archive

The institute of overtime in Bulgarian labor law – traditions and the need for change in the modern environment

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/97684/>

MPRA Paper No. 97684, posted 23 Dec 2019 05:30 UTC

**ИНСТИТУТЪТ НА ИЗВЪНРЕДНИЯ ТРУД В БЪЛГАРСКОТО
ТРУДОВО ПРАВО – ТРАДИЦИИ И ПОТРЕБНОСТ
ОТ ПРОМЕНИ В СЪВРЕМЕННА СРЕДА**

*Доц. д-р Андрияна Андреева,
доц. д-р Галина Йолова
Катедра „Правни науки“
Икономически университет – Варна,*

**THE INSTITUTE OF OVERTIME IN BULGARIAN LABOR
LAW – TRADITIONS AND THE NEED FOR CHANGE
IN THE MODERN ENVIRONMENT**

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

Резюме

В научното изследване се анализира институтът на извънредния труд в българското трудово право в контекста на новите обществени реалности и потребността от неговото актуализиране. На база на анализа се обосновават предложения за усъвършенстване на законодателството и приложимостта на извънредния труд в разширителен план.

Ключови думи: *извънреден труд; работно време; осигурителен стаж.*

Abstract

The research examines the institute of overtime in Bulgarian labor law in the context of the new social realities and the need to update it. On the basis of the analysis, proposals for improvement of the legislation and the broad applicability of overtime are substantiated.

Key words: *overtime; working hours; employment record.*

Въведение

Извънредният труд е част от проблематиката за работното време. Един от най-старите трудовоправни институти възниква в себе

си множество аспекти, които идват да дадат мярата на дължимия труд, респективно границата, след която работодателят не следва да се намесва в личния живот на работника или служителя. Именно с цел закрила правата на по-слабата страна е възникнал и правният институт – извънреден труд. Ненамесата в личния живот на работниците и служителите е проявление на конституционния принцип на неприкосновеност на личността.

В своята история и еволюция работното време е предизвиквало интереса на много учени от българската трудовоправна доктрина (Радоилски, 1957, pp. 335-340) (Средкова, 1992, pp. 15-131) (Василев, 1997, pp. 215-236) (Милованов, 1988, pp. 80-94) (Мръчков, 2018, pp. 326-396) (Средкова, 2001) (Средкова, 2001) (Янулов, 1946) (Банов, Демографско развитие, трудови ресурси и работна сила в България. IV, 2018) (Банов, Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа, 2018) (Банов, Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение, 2019) (Банов, Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното за тях при полагане на дежурства, 2018) (Банов, Особенности на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно определения при извършване на дежурства, 2018). В настоящото изследване авторите няма да анализират цялост и видово разнообразие на работното време, а се спират на извънредния труд, който в последните години на глобализация и дигитализация на пазара на труда търпи множество критики от страна на работодателите и бизнеса, а в някои случаи на тяхна страна са и самите работници и служители. Гъвкавите форми на труд, които кореспондират на динамиката на обществените отношения в дигиталния свят, изискват да се преосмислят множество от традиционните трудовоправни институти. Работното време очертава времевата граница между трудовото правоотношение и личния живот на работника или служителя. В тази връзка извънредният труд е един от видовете работно време, който е сред най-чувствителните институти, както за страните по индивидуалното трудово правоотношение, така и за социалните партньори. Държавата в ро-

лята си на нормативен регулатор на обществените отношения посредством компетентните органи, се явява отговорна за правилното и навременно коригиране на правните норми в съответствие с потребността на регулираните отношения и защита интересите на адресатите (Андреева, Йолова, & Димитрова, 2004, с. 24-25).

Актуалността на представената проблематика е продиктувана от динамиката в трудовите отношения в резултат на технологичния прогрес и отражението му върху пазара на труда. В тази връзка е породената потребност, законодателя да преосмисли същността на множество правни институти, сред които и този на извънредния труд.

Целта на настоящият доклад е чрез комплексен нормативен анализ да се изследва института на извънредния труд в българското трудово право с акцент актуалната уредба и потребността от актуализацията ѝ. Авторите обвързват анализа на действащата трудовоправна регламентация с осигурителноправните последици, които се предизвикват. На база на анализа се обосновават изводи и се правят предложения за усъвършенстване на нормите.

Предмет на изследване е нормативната уредба, свързана с института на извънредния труд в националното ни трудово законодателство.

Авторите поставят ограничение в обхвата на изследването само относно действащото трудово законодателство регламентиращо извънредния труд. За постигането на целта се поставят **следните задачи**: 1) да се анализира института на извънредния труд в съвременното българско трудово право и обвързването на анализа с осигурителноправните последици; 2) да се обоснове потребността от актуализация на нормите с оглед на новите реалности в трудовите правоотношения; 3) да се направят изводи, обобщения и конкретни предложения де леге ференда.

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи традиционни за юридическите: нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

Анализирането на проблематиката, свързана с извънредния труд е не само с теоретично, но и с голямо практическо приложение. Правната доктрина е длъжна да вземе отношение по въпроси,

които са поставени на дневен ред в реалния живот. В конкретния случай извънредния труд е дебатиран, както от представители на работодателските организации, така и от синдикални организации. Това предполага, като представители на академичната общност и гражданското общество да сее вземе отношение, т.к. се касае а въпрос, отчитащ интересите на работниците и служителите, който е в основата на правния отрасъл. На доктринално ниво настоящото изследване ще допринесе се за дообогатяване на правната теория в сферата на работното време и извънредния труд.

Докладът е съобразен със законодателството към 30.10.2019г.

Изложение

Големият проблем в икономически и социален план е, че България изостава чувствително спрямо средната за ЕС производителност на труда. По тази причина се търсят механизми за адекватност и един от тях е изменение на законодателството. Институтът на извънредния труд е сред нормите с „чувствителен“ характер, които са под особената закрила и надзор от страна на държавата. В настоящият момент е назряла необходимостта от преосмислянето му с цел съответствие на динамиката в трудовите отношения. Същевременно не трябва да се правят прибързани законови корекции т.к това ще засегне права на работниците и служителите. За изследване на потребността от промяна в нормите на института е необходимо анализиране на основните му характеристики от трудовоправна страна и обвързването с осигурителните последици.

Легалната дефиниция на понятието се съдържа в разпоредбата на КТ чл. 143, ал. 1 – **извънреден е трудът, „който се полага по работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време“**. От това законово определение в трудовоправната доктрина са изведени основните правни белези на извънредния труд (Андреева & Йолова, Трудово и осигурително право, 2014). Същевременно законодателят регламентира права на работниците и служителите. На основание чл. 148 КТ да откаже полагане на извънреден труд, когато не са спазени правилата на КТ, на друг нормативен акт или на колективния трудов договор. Касае се за правила свързани с наличието на

основанията за полагане на извънреден труд, спазване на размерът относно максималната му продължителност, забраната за полагането му от определена категория работници или служители и др. Още повече, че в условията на нестандартна заетост, социалния диалог и системите за социална закрила не могат да функционират ефективно и да действат в защита на наетите лица (Blagoycheva, 2019).

КТ забранява полагането на извънреден труд. Мотивите за това са комплексни, но основните са пряко свързани с негативното влияние, което оказва извънредния труд върху работната сила, като възможните отрицателни последици за работника или служителя са: преумора, стрес, възможни трудови злополуки и др. Негативи от извънредния труд се отчитат и за работодателя – намаляване на производителността на труда, влошаване на качеството и оскъпяване на продукцията и др. При регламентиране допустимостта на извънредния труд законодателя в изрична разпоредба установява максималния му размер за един работник или служител. Според чл. 146, ал. 1 КТ „Продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа“. Дори и при тези обстоятелства, не се разрешава полагането на извънреден труд от определени категории работници и служители, като забраната е абсолютна или относителна. Категориите работници и служители по отношение, на които е установена недопустимост за извънреден труд е установена в чл. 147 КТ. Забранява се компенсиране на извънредния труд с почивка. Съгласно КТ, положеният извънреден труд се заплаща с увеличение не по-малко от: 50% за работа през работните дни; 75% за работа през почивните дни; 100% за работа през официалните празници; 50% за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане на извънредния труд, в която регулярно да вписва положеният извънреден труд по дни и часове в които е положен и работниците и служителите, които са го отработили. В това отношение подходящо законово решение е възприетият принцип за отчитане на книгата пред Инспекцията по труда до 31 януари на следващата календарна година, в отлика от предходната постановка, изискваща отчитане на полугодие. Настоящото решение е адекватен механизъм за контролиране спазване тавана извънредни часове сумирано и за целия календарен период.

Полагането на извънредният труд има **важни осигурително-равни последици, главно предвид механизма за изчисляване на осигурителен стаж.** (Йолова, 2015, с. 20-29) Общата постановка дефинира периода, като период от време, през което осигуряваното лице е престирило работна сила по трудово или приравнено него правоотношение, като едновременно с това е внасяло или дължало осигурителни вноски. Досежно работници и служители, работещи по трудови или служебни правоотношения включва в себе си два елемента следващи да съществуват кумулативно и то към един и същи момент, а именно – работа по служебно или трудово правоотношение и едновременно с това – внесени, респ. дължими осигурителни вноски. (Йолова, 2015, с. 113-117).

В този смисъл за осигурителен стаж се зачитат следните периоди от време:

➤ За работещите по трудови правоотношения, вкл. и лица с едnodневни трудови договори – времето, през което лицата са работили при пълното законоустановено за тях работно време, а когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата;

➤ Времето през което са внесени или дължими осигурителните вноски върху полученото, начисленото и неизплатеното, както и неначисленото възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход за съответната професия. В случай, че лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното за него работно време, ако са внесени или дължими осигурителни вноски върху съответната пропорционална част от минималната работна заплата.

Специфицираните правила за отчитане часовете извънреден труд и придаване на осигурителноправно значение се установяват в чл. 38, ал. 16 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж¹, оп-

¹ Нова – ДВ, бр. 24 от 2005 г., в сила от 01.01.2005 г., предишна ал. 15 - ДВ, бр. 17 от 2016 г., в сила от 01.01.2016 г., изм. – ДВ, бр. 49 от 2018 г., в сила от 01.01.2018 г.

ределяща принципа, че от 1 януари 2005 г. за осигурителен стаж се зачита времето, през което лицата са полагали извънреден труд. Така се установява и общия принцип, определящ, че осигурителният стаж се зачита, като сборът от изработените часове през месеца, включително извънредният труд се раздели на законоустановеното работно време на лицето. Зачетеният осигурителен стаж при това може да бъде повече от календарното време.

Когато е зачетено за осигурителен стаж времето, през което лицето е полагало извънреден труд, осигурителят издава при прекратяване на трудовото или служебното правоотношение удостоверение – образец УП – 3, в което се посочват отделно зачетеният осигурителен стаж за законоустановеното работно време и часовете извънреден труд. При преценяване на правото и определяне размера на пенсиите за трудова дейност към момента на решението за отпускане на пенсия, осигурителният стаж, изчислен в работни дни и часове, включително и часове извънреден труд се превръща в календарни дни.

Повече от очевидно е належащия нов подход при определена границите на извънредният труд. Дискусиите в социалната среда навеждат на няколко основни тенденции, а именно:

➤ Очевидна е нагласата на бизнеса за преодоляване тавана извънредни работни часове главно предвид липсата на кадри в отделни отрасли, а и предвид по-гъвкаво използване на работната сила,²³

² Предложението на бизнеса за увеличение на нормата за извънреден труд е повод за широко обществено обсъждане, тъй като пазарът на труда не съумява да покрие нуждите на работодателите у нас. Изпълнителният директор на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) Добрин Иванов коментира идеята за увеличаване от 150 на 300 часа годишно на максимално допустимата норма за извънреден труд. Той коментира темата пред Христо Николов в сутрешния блок „Бизнес старт“: „В бизнеси, където машините и роботите навлизат, това трябва да бъде използвано и хората трябва да работят по-малко. Засега обаче не виждам как това би се случило в България. У нас производителността на труда на българския работник е в пъти по-ниска от тази на средния европеец. Разговорът в България трябва да е в друга посока - как да се работи повече, така че да има по-високи доходи и да се произвежда повече. Защото доходите и ефективността на работа в момента са свързани с количеството на положения труд“.

(Банов, „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа, 2016) (Банов, Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация, 2017) (Банов, Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз, 2017) (Банов, Страните по трудов договор за обучение по време на работа, 2018) (Банов, Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека, 2018) (Banov, 2018) (Банов, Особенности на прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа, 2019).

➤ Дотолкова, доколкото полагането на извънреден труд не може да се наложи на работника и служителя, то следва да се отчита и тенденцията на все по-чести случаи на полагането му по желание на работещото лице, както предвид увеличеното трудово възнаграждение, така и предвид включването на часовете в общия размер на осигурителния стаж,

➤ Основателно се твърди, и то на синдикално ниво, че увеличаването на извънредния труд следва да е съпроводен с адекватното му заплащане. В този смисъл КНСБ и КТ „Подкрепа“ започнаха национална акция сред работещите във всички сектори на икономиката под надслов „Заедно да защитим труда си“. Нейната цел е да се постигнат промени в трудовото законодателство за значително увеличаване на заплащането на нощния труд и за реално отчитане и увеличаване на заплащането на извънредния труд. Сред исканията на двата синдиката е увеличаване на заплащането на 75% в почивни дни и 100% на официални празници и на извънредния труд.

³ Това становище обаче би могло да бъде нееднозначно, тъй като в законодателството са установени много други форми, създаващи гъвкавост при назначаването и използването на работната сила. По-конкретно за справяне от страна на работодателите с липсата на квалифицирани работници или служители е предвидена възможността за работодателите да създават собствени кадри посредством сключването и изпълнението на трудов договор по чл. 230 КТ.

Очевидно е, че динамиката на трудовите отношения налага подход на балансиране на интересите. Така, от една страна, таванът извънредни часове като базисна закрилна норма на трудовото законодателство не следва да се абсолютизира, ако в посока на нейното нарастване се пресичат насрещни интерес и и на двете страни в трудовоправната връзка. От друга страна обаче, нейното нарастване следва да е съпроводено със засилен и стимулиращ нормативен механизъм, оправдаващ полагането на извънреден труд с действително съответно, достойно и оправдаващо го заплащане.⁴

Заклучение

С оглед на гореизложеното и на основата на извършения в разработката комплексен нормативен анализ на института на извънредния труд в българското трудово право да се оформят **следните изводи:**

Първо, този институт се свързва със закрилата на труда и непикосновеността на личния живот на работниците и служителите. В контекста на това неговото актуализиране по посока разширяване следва да се извършва изключително внимателно и обмислено.

Второ, обосновава се потребност за предоставяне на по-голяма свобода на страните в трудовото правоотношение. Процесът на одоговаряне в българското трудово право от много години е факт. Той не се прилага във всички трудовоправни институти и особено таки-

⁴ За 10-та поредна година България е на последно място в ЕС по заплащане на извънредния труд. За един допълнителен час на работа хората получават 11 лв. повече. „Евростат работи с данни от държавите членки на ЕС. Тези данни обаче не са еднакви. Например, в Румъния се отчита брутно възнаграждение, за България се отчита основно възнаграждение. В Кодекса на труда трябва да бъде направена промяна, според която в трудовия договор на всеки човек да има две величини – каква чиста сума ще получи работникът в края на месеца и колко ще плати работодателят”, усъмни се в данните на Евростат в ефира на Нова ТВ Ивелин Желязков от Асоциация на индустриалния капитал в България. „В момента в България има драстични ограничения по отношение на извънредния труд. Има годишно, месечно, седмично и дневно ограничение. В съседна Румъния няма никакво ограничение, например“, каза още Ивелин Желязков.

ва регламентирани с императивни правни норми. Същевременно обаче обществената динамика и тази на трудовия пазар изискват гъвкавост, която се проявява както във формите на труд, така и в свързаните правни институти.

Трето, придаването значимост на отработените часове извънреден труд и включването им в механизма за изчисляване на осигурителния стаж е допълнителен законов механизъм, който не изключва, а напротив – подчертава възможността за по-голяма гъвкавост при увеличаване лимита на часовете по усмотрение на страните.

Използвана литература

1. Banov, H. (2018). Concept of labour contract for learning at work. От Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“ (с. 112-115). Республика Казахстан: ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области.
2. Андреева, А., & Йолова, Г. (2014). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, ИУ – Варна.
Andreeva, A., & Yolova, G. (2014). Trudovo i osiguritelno pravo. Varna: Nauka i ikonomika, IU – Varna.
3. Андреева, А., Йолова, Г., & Димитрова, Д. (2004). Основи на публичната администрация. Варна: Наука и икономика, с. 24-25.
Andreeva, A., Yolova, G., & Dimitrova, D. (2004). Osnovi na publichnata administratsia. Varna: Nauka i ikonomika, s. 24-25.
4. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. Правна мисъл (№ 4), 47-64.
Banov, H. (2016). „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Pravna misal (№ 4), 47-64.
5. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. От Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция (с. 497-509). София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.
Banov, H. (2017). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsia. Ot Nauchni chetenia v pamet na Venelin Ganev i Nikola Dolapchiev.

- Sbornik dokladi ot nauchna konferentsia (s. 497-509). Sofia: Universitetsko izdatelstvo „Sv. Kliment Ohridski“.)
6. Банов, Х. (2017). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. От Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми (с. 262-278). София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките.
Banov, H. (2017). Usavarshenstvane na pravната uredba na profesionalnata kvalifikatsia, obrazovaniето i obuchenieto v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskia sayuz. Ot Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi (s. 262-278). Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – Balgarska akademia na naukite.
 7. Банов, Х. (2018). Особености на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно определения при извършване на дежурства. Норма: правното списание(3), 43-59.
Banov, H. (2018). Osobenosti na zaplashtaneto na truda na voennosluzheshhtite, polozhen nad normativno opredelenia pri izvarshvane na dezhurstva. Norma: pravnoto spisanie(3), 43-59.
 8. Банов, Х. (2018). Особености на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. От Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ (с. 238-250). София: Сиела.
Banov, H. (2018). Osobenosti na sklyuchvaneto na trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Ot Pravoto – traditsii i perspektivi. Sbornik ot yubileyна nauchna konferentsia po povod na 25 godini ot sazdavaneto na Yuridicheskia fakultet na Plovdivskia universitet „Paisiy Hilendarski“ (s. 238-250). Sofia: Siela.
 9. Банов, Х. (2018). От К. Борисова-Маринова, М. Атанасова, И. Белева, М. Желязкова, Е. Таир, Н. Цеков, и др., Демографско развитие, трудови ресурси и работна сила в България. IV (с. 117-126). Институт за изследване на населението и човека – Българска академия на науките.

- Banov, H. (2018). Ot K. Borisova-Marinova, M. Atanasova, I. Beleva, M. Zhelyazkova, E. Tair, N. Tsekov, i dr., Demografsko razvitie, trudovi resursi i rabotna sila v Bulgaria. IV (s. 117-126). Institut za izsledvane na naselenieto i choveka – Balgarska akademia na naukite.
10. Банов, Х. (2018). Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното за тях при полагане на дежурства. Право, политика, администрация(2).
- Banov, H. (2018). Pravna sashtnost na sluzhebnoto vreme na voennosluzheshnite, otraboteno v poveche ot ustanovenoto za tyah pri polagane na dezhurstva. Pravo, politika, administratsia(2).
11. Банов, Х. (2018). Страните по трудов договор за обучение по време на работа. Правна Мисъл (№ 3), 31-42.
- Banov, H. (2018). Stranite po trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Pravna Misal (№ 3), 31-42.
12. Банов, Х. (2018). Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. От XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове (с. 277-285). София: Авангард прима.
- Banov, H. (2018). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota kato forma za osashtestvyavane na mezhdunarodno priznati prava na choveka. Ot XXVII Mezhdunarodna nauchna konferentsia za mladi ucheni 2018. Sbornik nauchni trudove (s. 277-285). Sofia: Avangard prima.
13. Банов, Х. (2019). Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. Известия на Икономически университет – Варна(3).
- Banov, H. (2019). Dopolnitelni iziskvania za pridobivane na kachestvata na rabotnik (sluzhitel) i na rabotodatel pri osashtestvyavane na dualno obuchenie. Izvestia na Ikonomicheski universitet – Varna(3).

14. Банов, Х. (2019). Особености на прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение по време на работа. *Правна Мисъл*(3), 3-19.
Banov, H. (2019). Osobenosti na prilaganeto na osnovaniyata za nedeystvitelnost na trudovia dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna Misal*(3), 3-19.
15. Vlagoycheva, H. (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. Българо-китайски форум Международни клъстерни политики: Сборник с доклади от международна конференция, 2018, „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2019, 94-111.
16. Василев, А. (1997). Трудово право. Бургас: БСУ.
Vasilev, A. (1997). Trudovo pravo. Burgas: BSU.
17. Йолова, Г. За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. Върховенството на закона – предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж. УНСС,София, с. 113-117.
Yolova, G.(2015) Za nyakoi hipotezi na priznavane na osiguritelен stazh. Varhovenstvoto na zakona – predpostavka za razvitie na biznesa i za ikonomicheski rastezh,UNSS, Sofia, s. 113-117.
18. Йолова, Г.(2015) Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. Изв. Сп. Икон. университет – Варна , 2015, № 3, с. 20-29.
Yolova, G.(2015) Osiguritelен stazh i srodni instituti pri priznavane na nyakoi vidove obezpechenia.Izv. Sp. Ikon. univ. – Varna, 2015, № 3, s. 20-29
19. Милованов, К. (1988). Трудово право. Част първа. София: НИПП „Г. Димитров“.
Milovanov, K. (1988). Trudovo pravo. Chast parva. Sofia: NIPP „G. Dimitrov“.
20. Мръчков, В. (2018). Трудово право. София: Сиби.
Mrachkov, V. (2018). Trudovo pravo. Sofia: Sibi.
21. Радоилски, Л. (1957). Трудово право на Народна република България. София: НИ.
Radoilski, L. (1957). Trudovo pravo na Narodna republika Bulgaria. Sofia: NI.

22. Средкова, К., 1992. Правен режим на работното време. София: УИ“Св. Кл. Охридски.
23. Средкова, К. (2001). Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. Съвременно право, Issue 2, pp. 20-31.
Sredkova, K. (2001). Razvitie na proizvodstvenata funktsia na trudovoto pravo chrez pravната uredba na rabotното време. Savremenno pravo, Issue 2, pp. 20-31.
24. Средкова, К. (2001). Удължаване на работното време. Съвременно право, Issue 3.
Sredkova, K. (2001). Udalzhavane na rabotното време. Savremenno pravo, Issue 3.
25. Янулов, И. (1946). Трудово право и социалистическо законодателство. Част първа. София: Държавно висше училище за финансови и административни услуги.
Yanulov, I. (1946). Trudovo pravo i sotsialisticheskо zakonodatelstvo. Chast parva. Sofia: Darzhavno visshe uchilishte za finansovi i administrativni uslugi.

За контакти: доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна
E-mail: ina_yolova@ue-varna.bg