

Тревожни тенденции в българската нормотворческа практика – за поредното ненужно увеличаване на административната тежест за работодателите

Alarming Trends in Bulgarian Rule-Making Practice: for another Unnecessary Increase in the Administrative Burden for Employers

Андрей Александров¹

SUMMARY

The subject of the study is the deepening tendency to burden employers with administrative obligations, for which it is difficult to find a logical explanation. The amendments to the Ordinance № 5 of 29.12.2002 on the content and procedure for sending the notification under Art. 62 Para. 5 of the Labour Code (promulgated in SG, issue 17 of 26.02.2021, in force since 01.03.2021) give specific reason for confirmation of this alarming conclusion. Conclusions and recommendations of a more general nature have been drawn from the private case to prevent similar phenomena in the future.

¹ Доц. г-р Андрей Александров, ИДП при БАН (Assoc. Prof. Dr. Jur. Andrey Aleksandrov, ILS, BAS, e-mail: a.alexandrov@kambourov.biz).

KEY WORDS

Obligations of the Employer; Administrative Burden; Ordinance № 5 for the Notification Under Art. 62, Para. 5 LC

I. Постановка на проблема

Едва ли ще е пресилено да се каже, че както законата, така и подзаконвата нормативна уредба в областта на трудовото и осигурителното ни право все по-рядко гържат сметка за интереса на задължените лица. За съжаление, през последните години се превръща в обичайна практика на работодателите (осигурителите) да бъдат вменявани ненужно обременителни задължения, с което всъщност им се прехвърлят негативите от не особено добре функциониращото административно управление. Примерите за подобни решения са много и неведнъж са ставали обект на критични коментари в правната ни литература. Достатъчно е тук да се споменат лутанията в уредбата на платения годишен отпуск, сумираното изчисляване на работното време, трудовата книжка и т.н. За кратко например използването на платените годишни отпуски на работниците и служителите в предприятието подлежеше на планиране по график, но през 2015 г. това задължение внезапно отпадна, а мотивите за промяната се свеждаха до фактическото неприлагане на отменените правила. Дори не беше направен опит за усъвършенстване на регламентацията, оценена като неефективна – тя просто беше изоставена. Същевременно работодателите се „сдобиха“ с ново задължение с не по-малко съмнителна ефективност: в началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, да уведомят писмено всеки работник или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години (чл. 37а НРВПО).

В следващите редове ще се потърси отговора на един нов практически проблем в тази насока: какво оправдава новоприетите задължения на работодателите по Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (за краткост наричана по-нататък в текста само „Наредба № 5“)? Значимостта на въпроса надхвърля въвеждането на още едно административно задължение за работодателите, за което трудно може да се открие смислена причина. Много по-сериозна е очертаващата се тенденция на възприемане на нелогични, бюрократични по характера си решения, които неоправдано отнемат финансовия и човешкия ресурс на бизнеса.

II. Някои „лоши“ примери за нормативни решения в Наредба № 5 от недалечното минало

Още в самото начало следва да се направят две важни уточнения. Първото е, че не всички промени в трудовото право на законово и подзаконово ниво от последните години заслужават негативна оценка – това би било едностранчиво и тенденциозно. Обект на анализ в следващите редове са само нормативните решения, с които се вменяват нови задължения на работодателите, без да се държи сметка за ресурса, който трябва да бъде отделен за изпълнението на тези задължения.

Второто уточнение е, че умишлено примерите са изведени само от подзаконовата уредба и по-конкретно, от споменатата Наредба № 5, за да се ограничи предметът на изложението. Те съдържат достатъчно очевидни проблеми, свързани с въвеждането на задължения, които – ако не неизпълними – то поне са от естество да предизвикат остра съпротива у адресатите си.

А) Най-логичното начало на темата би било да се потърси отговор на въпроса какъв е смисълът на задълженията за работодателите по чл. 62, ал. 3 – 5 КТ и Наредба № 5. За изходна точка може да се вземе най-важното правило в тази материя: задължението за уведомяване на Националната

агенция по приходите (а в редакцията от 2002 г. до 2006 г. – Националният осигурителен институт) за сключването, изменението и прекратяването на трудови правоотношения². Уведомлението сега се изпраща до органа, който технически събира осигурителните вноски – НАП, но чрез него информацията достига и до осигурителния орган (НОИ)³. „По този начин законодателят въвежда регистрационен режим на трудовите договори“⁴. Декларираната цел на въвеждането на това задължение беше да се преустанови практиката на полагане на труд без трудов договор и без заплащане на осигурителни вноски.

Разбира се, не е тайна, че и към настоящия момент галеч не са изолирано явление случаите на необявени договори, респ. деклариране на по-ниско от действителното трудово възнаграждение, съответно заплащане на осигурителни вноски в по-нисък размер. Казано с други думи, простият факт на въвеждането на „регистрационен режим“ не е адекватният път за пресичането на злоупотребите, ако не се съчетае с ефективна контролна дейност. Но това е част от по-широката тема за ефективността на контрола по спазване на трудовото (и осигурителното) законодателство, която излиза извън рамките на настоящото изложение.

² Промяната се свързва с влизането в сила на 01.01.2006 г. на Данъчно-осигурителен процесуален кодекс, с който на НАП беше възложено събирането на осигурителните вноски за задължителното обществено осигуряване. – вж. Кр. Средкова. *Осигурително право*, 5 изд. София, Сиби, 2016, с. 271.

³ Кр. Средкова. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 69; В. Мръчков. *Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда*. 12 изд. София, Сиби, 2016, с. 201 – 205; Л. Тодорова. От 1 март 2019 г. са в сила промени в Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. *Труд и право* 2 (2019), с. 13 – 15; Л. Тодорова. Какви вписвания се правят в уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. *Труд и право*, 5 (2019), с. 32 – 33; В. Заркова. Регистрацията на трудовите договори, сключени с работниците и служителите. *Български законник* 7 (2019), с. 55 – 60.

⁴ А. Андреева – В: А. Андреева, Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, Наука и икономика, ИУ Варна, 2020, с. 48.

Б) От самото приемане на Наредбата някои разрешения в нея будят съмнения за излизане извън пределите на законната делегация и „дописване“ на закона⁵. Красноречив пример е липсата на единна концепция в уредбата относно понятието и правната природа на подаваните уведомления. Когато се подава информация в НАП за сключени и прекратени трудови договори, работодателят е задължен да подаде уведомление за всеки отделен договор, т.е. броят уведомления се определя от броя на работниците и служителите, с които са сключени трудови договори, респ. чиито договори се прекратяват. Дори когато уведомленията се подават наведнъж, с едно придружително писмо, това не променя характера им на самостоятелни актове. Ако част от тях страдат от пороци, те ще бъдат отхвърлени (със съответни указания за коригирането) им, а останалите ще бъдат приети и заверени от длъжностното лице в НАП. Единствената разлика, установена в режима на подаване на уведомленията с оглед на техния брой, е изискването при едновременно подаване на повече от пет уведомления (приложение № 1 или приложение № 5 за повече от 5 лица) те да се подават на електронен носител или по електронен път чрез използване на квалифициран електронен подпис (чл. 2, ал. 2 от Наредба № 5).

Обратно, броят на уведомленията при промяна на работодателя съгласно Наредба № 5 е свързан не с броя на работниците и служителите, засегнати от промяната, а с броя на работодателите (арг. чл. 3, ал. 2, чл. 5а от Наредба № 5). Така при сливане на предприятия се попълват толкова уведомления, колкото е броят на предприятията, които се сливат; при вливане на едно предприятие в друго – колкото е броят на предприятията, които се вливат в друго предприятие и т.н.

От това различие произтичат някои съществени практически неудобства. Допуска се обръкване на понятийния апарат, което може да доведе до неясноти и грешки при подаването на уведомленията. Трудно може да се отговори и на

⁵ Критичен анализ на случаите, когато „съдържанието на подзаконните нормативни актове не улеснява прилагането на закона, а го „горазвива“ или даже му противоречи“ и у Средкова (2016), с. 88 – 89.

въпроса кога задължението за уведомяване на НАП при промяна на работодателя е точно изпълнено. Ако приложение № 5 е погледено, но не са включени всички работници или служители, открит остава въпросът за броя на допуснатите нарушения – едно или повече (толкова, колкото е броят на работниците и служителите, за които не е изпратена информация на НАП). Този въпрос има важно значение с оглед налагането на административни наказания на работодателя и виновните длъжностни лица за нарушаване на разпоредбата на чл. 62, ал. 3 КТ за *всяко отделно нарушение* (чл. 414, ал. 3 КТ).

Като се изхожда от по-високата юридическа сила на Кодекса на труда спрямо подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане⁶, понятието „уведомление“ трябва да се тълкува в смисъла, вложен в него от Кодекса на труда, а не в този на Наредба № 5. Разпоредбата на чл. 62, ал. 3 КТ свързва уведомлението с изменение на трудовия договор, т.е. дължат се толкова уведомления, колкото трудови договори се изменят, като те – разбира се – могат да се обективират и в един документ. В този смисъл неподаването на информация на НАП за част от работниците и служителите, засегнати от промяната, ще е равнозначно на извършването на толкова на брой нарушения, колкото са тези работници и служители, с всички произтичащи от това последици за отговорността на работодателя и виновните длъжностни лица.

Концептуално неприемливо е и установяването на 10-дневен срок за изпълнението на уведомителното задължение в Наредба № 5, доколкото в Кодекса на труда е предвиден 3-дневен срок за уведомяване на НАП при изменение на трудовия договор. Кодексът на труда е акт с по-висока юридическа сила и следва да се приложи правилото, регламентирано в него. Друг е въпросът за целесъобразността на решението – тридневният срок наистина е прекалено кратък, особено когато става дума за преобразувания, засягащи голям брой работници и служители. Разумно е да се въведе по-продължително

⁶ За преценката на правната сила на гражданския закон като част от т.нар. „висша критика“ вж. М. Павлова, *Гражданско право – обща част*. Т. 1. София, СОФИ-Р, 1995, с. 112 – 113.

лен срок, но правно-технически това трябва да стане в Кодекса на труда, а не в Наредба № 5. (Впрочем в първоначалната си редакция Наредба № 5 предвиждаше 3-дневен срок за изпълнението на това задължение, който беше променен на 10-дневен с измененията на Наредбата, обн. в ДВ, бр. 1/2006 г.)⁷.

В) През 2017 г. Наредба № 5 отново претърпя значителни изменения (обн., ДВ, бр. 23/17.03.2017 г.). С най-голяма практическа значимост от тази група промени се очерта въвеждането на ново задължение за работодателите за посочване на ког на населеното място по Единния класификатор на административно-териториалните и териториалните единици (ЕКАТТЕ), където е работното място на работника или служителя⁸.

⁷ Вж. по-подробно А. Александров. Уведомителна процедура по чл. 62, ал. 4 КТ при промяна на работодателя. *Съвременно право*, 2 (2008), с. 75 – 82; А. Александров. За подаването на уведомление до НАП при промяна на работодателя (Приложение № 5 към Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 КТ). *Български законник*, 2 (2017), с. 119 – 121.

Любопитен факт е, че в хода на обществените консултации при последните изменения на Наредбата (вж. по-нататък) едно от предложените за въвеждане на по-дълъг срок за подаване на уведомление при командироване в рамките на предоставяне на услуги е отхвърлено с аргумента: „Срокът за подаване на уведомление при изменение на трудовия договор е регламентиран в чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда, поради което в наредбата не може да се определи различен срок.“ Изглежда вносителите на проекта са „забравили“, че и преди с тази наредба са изменени законоустановени срокове.

⁸ Вж. по-подробно А. Александров. Изменения в Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда създават поредни затруднения за работодателите. *Български законник*, 6 (2017), с. 21 – 24.

ЕКАТТЕ представлява Единен класификатор на административно-териториалните и териториалните единици, подготвен за статистически цели от НСИ. Всяка административно-териториална единица (област, община, кметство, район) се означава със съответен ког, който се вписва в уведомлението. В случаите, когато лицето изпълнява трудовете си задължения в повече от едно населено място, както и в други случаи, когато не е възможно да се определи ког по ЕКАТТЕ, се попълва ког "00000".

Разпоредбата на чл. 3, ал. 1, т. 1, б. „з“ от Наредба № 5 въведе и задължение в тридневен срок от промяната на работното място на лицето в друго населено място, с която се променя кодът по ЕКАТТЕ на населените места, работодателят да изпраща уведомление по Приложение № 1 до НАП (с изключение на случаите на командироване). С разпоредбата на § 10 от Преходните и заключителните разпоредби на Наредбата за изменение и допълнение на Наредба № 5 се въведе задължение за работодателите в срок до 30.10.2017 г. да изпратят уведомления съгласно Приложение № 1 за регистрираните преди 01.04.2017 г. трудови договори, като попълнят: код за тип на документ – 2, код на работодателя, трите имена и ЕГН (ЛН, ЛНЧ), служебен номер, издаден от НАП на работника или служителя, основанието за сключване на трудовия договор или последното регистрирано допълнително споразумение, като за „дата на сключване“ следва да попълнят 01.04.2017 г., длъжностно наименование, код по НКПД, код по КИД (2008) и код по ЕКАТТЕ на населеното място, където е работното място на лицето при изпращане на уведомлението. Когато лицето изпълнява трудовете си задължения в повече от едно населено място, както и в други случаи, когато не е възможно да се определи код по ЕКАТТЕ, следва да се попълни код „00000“. Такова уведомление се изпраща само за трудовете договори, които не са прекратени към датата на изпращането.

Декларираната цел на промяната беше събирането на информация, която да подпомогне изготвянето на анализи и прогнози за развитието и потребностите на пазара на труда и условия за осъществяване на по-ефективен контрол от страна на ИА „ГИТ“ и НАП за спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Със съжаление може да се отбележи, че крайният ефект беше ненужно натоварване на работодателите с една допълнителна административна тежест в помощ на статистиката. Особено за работодатели с голяма численост на наемия персонал разпространето на задължението към заварените трудови договори породи съществени организационни затруднения.

За създадените обърквания и колебания в практиката ясно доказателство се оказа и фактът, че се наложи ГИТ да публикува нарочни указания на интернет страницата си, според

които „уведомленията се изпращат в НАП, без да е необходимо предварително страните по трудовия договор да сключват допълнително писмено споразумение по реда на чл. 119 от КТ.“ В разяснителната кампания относно подаването на новите уведомления се включи и НАП на своята интернет страница. Само по себе си участието на компетентните административни органи в разясняването на задълженията на адресатите на правните норми би било похвално, ако не показваше, че за тях тези задължения са неразбираеми, а и напълно неоправдани.

III. За последните промени в Наредба № 5

Така се достига и до последните изменения в Наредба № 5, обнародвани в ДВ, бр. 17 от 26.02.2021 г., в сила от 01.03.2021 г. Те предвиждат, че уведомлението съгласно приложение № 1 се изпраща и в случаите на промяна на работното място на лицето в друго населено място, с която се променя кодът по ЕКАТТЕ на населените места, освен в случаите на командироване в страната или командироване в чужбина по реда на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина⁹. В случаите по чл. 121а, ал. 1, т. 1 КТ (командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги) се изпраща уведомление. Въведен е и нов реквизит на уведомлението при прекратяване на трудов договор – посочване на данни относно основанието за прекратяване на трудовия договор, което е може би единствената разумна промяна, доколкото способства за по-лесното доказване на предпоставките за отпускане на обезщетение за безработица на осигурените лица от НОИ.

По-интересни от гледна точка на изследваната тук проблематика са мотивите на друго предложение (а към днешната дата – част от действащ подзаконов нормативен акт), публикувани на Портала за обществени консултации на МС: защо е необходимо подаването на уведомление и при командироване

⁹ Разрежката е моя, бел. авт.

на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 121а, ал. 1, т. 1 от КТ: „Действащата към момента Наредба № 5 не регламентира задължението за работодателя да предоставя информация за командироване на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги по реда на чл. 121, ал. 1, т. 1 от КТ. Също така няма задължение да се изпраща информация за сключването на трудов договор от българско предприятие, което осигурява временна работа, което изпраща на работа работник или служител в предприятие ползвател на територията на друга държава – членка на Европейския съюз. По този начин не се събира своевременно информацията относно работните места на командированите или изпратените лица, което затруднява анализването и прогнозирането на развитието и потребностите на пазара на труда, както и осъществяването на по-ефективен контрол за спазване на трудовото и осигурителното законодателство. Необходимостта от предоставянето на информацията относно командироването или изпращането на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги е важно и за да се гарантират осигурителните права на командированите лица, доколкото съгласно чл. 6а, ал. 1 от Кодекса за социалното осигуряване, осигурителните вноски за тях се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, както и други доходи от трудова дейност в приемащата държава и в България, но върху не по-малко от минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава“.

Сред очакваните резултати от приемането на изменението според авторите на проекта отново се срещат „дежурните“ фрази: гарантиране на трудовите и осигурителните права на работниците и служителите при прекратяване на

трудовете правоотношения и при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги; погубряването на контролната дейност, осъществявана от компетентните институции при командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги; намаляване на административната тежест за осигурените лица, които желаят отпускане на парични обезщетения за безработица.

Забележително е, че в хода на т.нар. „обществени консултации“ (обозначени като „така наречени“, доколкото липсва всякаква индикация направените предложения да са съобразени), голяма част от заинтересованите лица изразиха негативни становища, съдържащи почти аналогични аргументи. Работодатели и глътностни лица в предприятията нееднократно посочваха, че трябва да се помисли за начин информацията да се подава само веднъж, а не задълженията да се дублират – за едни и същи факти и обстоятелства да се подават по няколко уведомления. Напомняно беше, че работодателите декларират командироването в рамките на услуги в НАП с подаването на формуляр А1 за нуждите на Регламента за социална сигурност и преценка към коя осигурителна система остава командированият служител; информация за командироването в рамките на предоставяне на услуги се обменя и с ГИТ и е ненужно за пореден път да се декларират същите обстоятелства, но вече по реда на Наредба № 5. В дискусиите се среща и аргументът, че уведомления за командированите лица се подават и от държавата в приемащите държави, които следят за спазването на минималните условия на труд и заплащането на труда в техните държави. Не е ясно как точно българската държава ще следи спазването на законодателството в другите държави, като със сигурност това няма да се постигне с подаването на уведомление по чл. 62, ал. 5 КТ. Изразените становища съдържаха призови за създаване на единна процедура, изключваща декларирането на обстоятелства, за които работодателът вече е уведомил една или повече държавни институции, включително като се предвиди те служебно да обменят нужната им информация.

В Справката за отразяване на становищата, получени след общественото обсъждане, всички подобни коментари са

отхвърлени с обобщения от типа: „Удостоверение А1 е свързано с определянето на приложимо осигурително законодателство. То се издава по специална процедура, с която се гарантират изпълненията на изискванията на Регламент (ЕО) № 883/2004. ... информацията за командироване по трудовото законодателство е с различен обем и цел от тази, която е за целите на преценка на социалноосигурителното законодателство. С подаването на уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ съевременно се гарантират правата на командированите и изпратените работници и служители в рамките на предоставяне на услуги.“ Разбира се, какви точно са правните гаранции за тези права, остава неизяснено.

IV. Изводи и препоръки

За проблемите в нормотворческия процес и досега е писано много, за съжаление – без това да е довело до чувствително подобряване на положението¹⁰. Целта на настоящото изложение, както беше посочено и в самото му начало, не се свежда до обикновеното очертаване на още един конкретен практически проблем във връзка с прилагането на Наредба № 5. То се стреми по-скоро да илюстрира продължаващите порочни административни практики:

- Общественият консултационен процес да се провежда формално, без обсъждане и съобразяване на изразените в тях позиции.

- Изцяло да се игнорират принципите, заложиени в *Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол върху стопанската дейност* (вж. напр. чл. 5, ал. 2: Административният орган не може да изисква предоставяне на информация или документи, които са

¹⁰ Вж. напр. Кр. Средкова. За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). *Съвременно право*, 2 (1998), с. 28 – 40; Кр. Средкова. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. *Съвременно право*, 2 (2006), с. 7 – 20; Кр. Средкова. Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство. *Съвременното право. Проблеми и тенденции. Национална научно-практическа конференция по случай двадесетгодишнината на сп. „Съвременно право“*. София, Сиби, 2011, с. 330 – 346 и гр.

налични при него или при друг орган, а ги осигурява служебно за нуждите на съответното производство.).

- На работодателите (и изобщо – на задължените по съответния административен ред лица) се прехвърлят негативите от зле организираната контролна дейност, като им се вменяват задължения за предоставяне на все повече информация, с оглед „оптимизиране на контролната дейност“. Същевременно контролната дейност следва да се „оптимизира“ чрез повишаване на капацитета на контролните органи, а не чрез вменяване на нови задължения на контролираните лица.

- Мъчителното развитие на електронното управление у нас не дава голям повод за оптимизъм, но все пак остава надеждата, че хроничният недостиг на средства не може да служи безкрайно дълго за оправдание на бездействия или за предлагане на изменения, които не решават адекватно съществуващите проблеми. Безусловно необходимо е изграждането на нова, функционална и надеждна информационна система за връзка и обмен на информация между институциите и институциите и бизнеса. Разбира се, за това е нужна и политическа воля, но този въпрос също излиза извън предмета на настоящото изложение.

- Наред с всички други негативни последици споменатите проблеми разколебават и доверие то на обществото в компетентните държавни органи, призвани да създават ясна и безпротиворечива регламентация на социалния и стопанския живот в страната. Липсата на предвидимост в административното регулиране на обществените отношения създава усещане за въвеждането на промени с произволен и случаен характер, което по никакъв начин не спомага за правната сигурност, нито създава правни гаранции за правата на работниците и служителите.

Цитирани източници

Александров, А. За подаването на уведомление до НАП при промяна на работодателя (Приложение № 5 към Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 КТ). *Български законник*, 2 (2017),

с. 119 – 121 (Aleksandrov, A. Za podavaneto na uvedomlenie do NAP pri promyana na rabotodatelya (Prilozhenie № 5 kam Naredba № 5 ot 29.12.2002 g. za sadarzhaniето i reda za izprashtane na uvedomlenieto po chl. 62, al. 5 KT). *Balgarski zakonnik*, 2 (2017), s. 119 – 121).

Александров, А. Изменения в Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомяването по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда създават поредни затруднения за работодателите. *Български законник*, 6 (2017), с. 21 – 24 (Aleksandrov, A. Izmenenia v Naredba № 5 ot 2002 g. za sadarzhaniето i reda za izprashtane na uvedomlenieto po chl. 62, al. 5 ot Kodeksa na truda sazdavat poredni zatrudnenia za rabotodatelite. *Balgarski zakonnik*, 6 (2017), s. 21 – 24).

Александров, А. Уведомявателна процедура по чл. 62, ал. 4 КТ при промяна на работодателя. *Съвременно право*, 2 (2008), с. 75 – 82 (Aleksandrov, A. Uvedomitelna protsedura po chl. 62, al. 4 KT pri promyana na rabotodatelya. *Savremennno pravo*, 2 (2008), s. 75 – 82).

Андреева, А., Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, Наука и икономика, ИУ Варна, 2020 (Andreeva, A., G. Yolova. *Trudovo i osiguritelno pravo*. Varna, Nauka i ikono-mika, IU Varna, 2020).

Заркова, В. Регистрация на трудовите договори, сключени с работниците и служителите. *Български законник*, 7 (2019), с. 55 – 60 (Zarkova, V. Registratsia na trudovite dogovori, sklyucheni s rabotnitsite i sluzhitelite. *Balgarski zakonnik*, 7 (2019), s. 55 – 60).

Мръчков, В., Кр. Средкова, Ам. Василев. *Коментар на Кодекса на труда*. 12 изд. София, Сиби, 2016 (Mrachkov, V, Kr. Sredkova, At. Vasilev. *Komentar na Kodeksa na truda*. 12 izd. Sofia, Sibi, 2016).

Павлова, М. *Гражданско право – обща част. Т. 1*. София, СОФИ-Р, 1995 (Pavlova, M. *Grazhdansko pravo – obshta chast. T. 1*. Sofia, SOFI-R, 1995).

Средкова, Кр. За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). *Съвременно право*, 2 (1998), с. 28 – 40 (Sredkova, Kr. Za halturata v zakonodatelstvoto (ili kak ne tryabva da se pishat zakoni). *Savremennno pravo*, 2 (1998), s. 28 – 40).

Средкова, Кр. Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство. *Съвременното право. Проблеми и тенденции. Национална научно-практическа конференция по случай двадесетгодишнината на сп. „Съвременно право“*. София, Сиби, 2011, с. 330 – 346 (Sredkova, Kr. Ikonomicheskata kriza li e prichina za krizata v trudovoto zakonodatelstvo. *Savremennoto pravo. Problemi i tendentsii. Natsionalna nauchno-prakticheska konferentsia po sluchay dvadesetgodishninata na sp. „Savremennno pravo“*. Sofia, Sibi, 2011, s. 330 – 346).

Средкова, Кр. *Осигурително право, 5 изд.* София, Сиби, 2016 (Sredkova, Kr. *Osiguritelno pravo, 5 izd.* Sofia, Sibi, 2016).

Средкова, Кр. Поредни негоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. *Съвременно право, 2* (2006), с. 7 – 20 (Sredkova, Kr. Poredni nedorazumenia v trudovoto zakonodatelstvo s evropeysko opravdanie. *Savremennno pravo, 2* (2006), s. 7 – 20).

Средкова, Кр. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2011 (Sredkova, Kr. *Trudovo pravo. Spetsialna chast. Dyal I. Individualno trudovo pravo*. Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2011).

Тодорова, Л. Какви вписвания се правят в уведомяването по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. *Труд и право, 5* (2019), с. 32 – 33 (Todorova, L. Kakvi vpisvania se pravuyat v uvedomlenieto po chl. 62, al. 5 ot Kodeksa na truda. *Trud i pravo, 5* (2019), s. 32 – 33).

Тодорова, Л. От 1 март 2019 г. са в сила промени в Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомяването по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. *Труд и право, 2* (2019), с. 13 – 15 (Todorova, L. Ot 1 mart 2019 g. sa v sila promeni v Naredba № 5 ot 2002 g. za sadarzhaniето i reda za izprashtane na uvedomlenieto po chl. 62, al. 5 ot Kodeksa na truda. *Trud i pravo, 2* (2019), s. 13 – 15).