

Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България

(Specificities of the Labour Activity of Foreigners
in the Sphere of Tourism in Bulgaria)

**Андрияна Андреева,
Галина Йолова,
Дарина Димитрова¹**

SUMMARY

The article examines the specificities of the labour activity of foreigners in the sphere of tourism in Bulgaria, based on the internal legislation and primary the Labour Migration and Labour Mobility Act. The complex analysis regards Labour law and Social Security principles and main aspects of the status of employed foreign individuals, as well as the activities of public authorities competent for abidance to legislation in the area of labour activity of foreigners in

¹ Доц. г-р Андрияна Андреева е преподавател в катедра „Правни науки“ при Икономическия университет – Варна, a.andreeva@ue-varna.bg (Assoc. Prof. Dr. Iur. Andriyana Andreeva is a lecturer at the Department of Legal Sciences at the University of Economics – Varna, a.andreeva@ue-varna.bg). Доц. г-р Галина Йолова е преподавател в катедра „Правни науки“ при Икономическия университет – Варна, ina_yolova@ue-varna.bg (Assoc. Prof. Dr. iur. Galina Yolova, is a lecturer at the Department of Legal Sciences at the University of Economics – Varna, a.andreeva@ue-varna.bg). Гл. ас. г-р Дарина Димитрова е преподавател в катедра „Правни науки“ при Икономическия университет – Варна, darina@ue-varna.bg (Chief Assist. Prof. Dr. iur. Darina Dimitrova is a lecturer at the Department of Legal Sciences at the University of Economics – Varna, a.andreeva@ue-varna.bg).

the tourism. Based on the analysis the authors make conclusions, mark tendencies, make recommendations with practical direction.

KEY WORDS

foreigners; labour market; control of the labour activity

Въведение

Проблематиката на трудовата мобилност е актуална във всеки един момент от периода на демократичното развитие на страната ни. В отделните етапи след 1989 г. го настоящия момент тя има различни специфики и икономически, респективно правни белези. С оглед предмета на настоящото изследване интерес представлява периодът след приемането на Република България (РБ) в Европейския съюз (ЕС) както с оглед на динамиката в международния пазар на труда, така и предвид на актуалното национално законодателство. В центъра на авторския интерес е поставена законната трудова миграция на граждани от трети страни, която е предмет както на законодателен интерес, така и на дебати от страна на работодателите.

Липсата на работна сила за нуждите на българския бизнес като цяло се дължи на множество фактори, действащи с натрупване в периода след 1989 г.² Сред тях са застаряването на населението, емиграцията на значителна част от младата работна ръка, влошаването на образователната структура и пр. Затова имиграционната политика се очертава като един от важните фактори за осигуряване на по-голям брой работещи, чиито доходи освен всичко друго са и източник на приходи в осигурителната и фискалната система³. Не може да бъде даден еднозначен отговор за това дали на пазара на труда се

² Илиева, И. Тенденции в правната уредба на законната трудова миграция на граждани от трети страни в България. *Известия – ИУ Варна*, 3 (2018), с. 258 – 276.

³ Благойчева, Х. Влияние на миграцията за финансовата устойчивост на социалноосигурителната система в дългосрочен аспект. *Известия – ИУ Варна*, 1 (2010), с. 70 – 77.

търси квалифицирана или неквалифицирана работна сила, но е ясно отражението на този недостиг върху инвестиционния процес в България и за съжаление то не е в положителна посока⁴.

В рамките на общия въпрос за трудовата миграция в Стария континент поставяните проблеми са на няколко нива от правна гледна точка. От една страна, това е регулацията на процесите на ниво ЕС посредством вторичното право на Съюза. От друга, всяка гържава членка отразява нормите на производното общностно право в националното си законодателство, като паралелно с това се стреми да извърши регулация и на специфичните обществени отношения, развиващи се в нейните териториални предели, засягащи достъпа на граждани на трети страни до вътрешния трудов пазар.

Статистиката показва, че за 2017 г. издадените разрешителни за работа на чуждестранни граждани са общо 3850, а съответно за 2018 г. – 9872 разрешителни⁵. Липсват официални статистически данни за броя на чужденците, заети в сферата на туризма, което за съжаление не позволява да се покаже динамиката на изследваните проблеми и процеси.

В контекста на сложната проблематика, засягаща трудовата дейност на чуждестранните граждани в България, особено ярко се откроява **проблемът в сферата на туризма**. Този въпрос не е бил самостоятелно изследван в правната доктрина. В съществуващите до момента научни разработки всеки от изследователите анализира специфични аспекти от гледна точка на конкретен правен отрасъл⁶, но липсва проучване в цялост на тематиката и с насоченост към туристическия бранш.

Без претенции за изчерпателност авторите поставят на комплексно анализиране специфичните проблеми на трудовата

⁴ Иванов, Л. Мерки за решаване на демографските проблеми. *Business Club*, 11 (2017), с. 17 – 20.

⁵ По данни на Асоциацията за погбор на кадри от чужбина: [online] <https://beststaff.bg/%D0%B7%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D1%81.html> [гостувано на 18.10.19 г.].

⁶ Средкова, К. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. *Съвременно право*, 2 (2006), с. 7 – 20; Средкова, К. *Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2009; Средкова, К. *Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство?* София, Сиби, 2011, с. 330 – 346.

мобилност на чуждестранни граждани в туризма през призмата на три правни отрасли: трудово, осигурително и административно право. Подборът не е случаен, а отразява законодателния подход при уреждане на обществените отношения в националната нормативна рамка.

Целта на статията е да анализира като комплекс и взаимовръзка трудовоправните и осигурителноправните аспекти, както и контрола върху правоотношенията по наемане на чуждестранни граждани в сферата на туризма и по този начин да създаде единен облик на действащите принципи (условищата, на които следва да отговарят лицата) предвид статуса им в националното законодателство и дейността на държавните органи, оторизирани да осъществяват контрол.

В изпълнение на последното са поставени и следните изследователски задачи: 1. да се изследват принципите и спецификите на наемане на чуждестранни работници по трудови правоотношения в сферата на туризма; 2. да се очертаят рамките на приложимата правна уредба при осигуряването на тези лица; 3. да се анализират спецификите и формите на контрол върху дейността по реализиране на трудови правоотношения на чужденци в сферата на туризма; 4. да се изведат тенденции, обобщения и препоръки по приложението на националната нормативна уредба.

В предмета на изследване се включва само законната миграция, която се осъществява съобразно националната ни правна рамка и при спазване на приложимите международни и европейски източници. За реализиране на целта и изследователските задачи авторите използват комплексно традиционната методология в правните изследвания.

Предвид комплексния характер на настоящото изследване са представени само и единствено базисни принципи и специфики, на които се основава трудовата дейност на чужденците в България. Обект на анализа са норми на актуалното вътрешно законодателство, като в отделните части и с оглед на правния отрасъл, който се изследва, авторите правят препратки и към наднационалното право. Разработката е съобразена със законодателството към 31.01.2019 г.

I. Правна уредба и специфики на трудовете правоотношения на чужденците в сферата на туризма

Законодателството за трудовата дейност на чуждестранните граждани в България в сферата на туризма обхваща множество правни актове, които могат да бъдат класифицирани по няколко критерия. Предложените класификации нямат претенции за изчерпателност, а целят да ориентират читателите относно подгребата и съотношението на актовете с оглед на правилното им тълкуване и законосъобразното им прилагане.

На първо място актовете се разпределят според териториалния им обхват, респективно органа, който ги е създал. Така те се делят на **международни, наднационални и национални**.

В рамките на изискванията за социална сигурност в световен мащаб в своя „Годишен обзор на растежа за 2016 г.“⁷ Европейската комисия очертава нова програма за създаване на работни места и укрепване на социалната сигурност. За разлика от предходните европейски семестри, при които препоръките за еврозоната бяха предлагани заедно със специфичните за всяка държава препоръки, годишният обзор на растежа за 2016 г. вече е придружен от набор от препоръки за еврозоната изобщо⁸. Предвид членството на България в ЕС страната ни е ангажирана със спазването на наднационалното законодателство във връзка с трудовата заетост на чужденците, гражданите на други държави на ЕС, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария. За тях се прилагат принципите на свобода на движението и полагането на труд на територията на ЕС, включително и у нас⁹.

⁷ COM, 2015, 690 final.

⁸ COM, 2015, 692 final.

⁹ Маркова, П. *Влиянието на Европейския съюз върху развитието на националните модели за заетост*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 66 – 83; Бонева, Д. Граници на националната компетентност в областта на социалната сигурност и социалната закрила в контекста на

С оглед на целта на настоящото изследване приоритетно интерес за анализа представляват националните актове в България. Към тази група се отнасят: Законът за чужденците в Република България (ЗЧРБ), Законът за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на ЕС, които не са български граждани, и членовете на техните семейства, Законът за трудова миграция и трудова мобилност (ЗТМТМ) и Правилникът за прилагане на Закона за трудова миграция и трудова мобилност (ППЗТМТМ).

Тези актове отразяват спецификата в регулирането на достъпа до българския пазар на труда, респективно трудова дейност на български граждани в чужбина. Наред с тях при трудово правоотношение с чуждестранни граждани на територията на България приложение намират нормите на общия нормативен акт в сферата на трудовете отношения – Кодекса на труда (КТ). В тази насока основателно в правната теория се отправя крика към ЗТМТМ, а именно че с него продължава линията на неоправдано отстъпление от една десетилетна и доказала предимствата си традиция – кодифицирането на трудовото право¹⁰.

Основните приоритети в съвременната уредба на трудова дейност на чужденците са отражение на националната политика, целяща, от една страна, спазване на поетия ангажимент в рамките на ЕС (в това число на този, свързан с общностния пазар на труда), а от друга, опазване и адекватно регулиране на трудова дейност в националните ни рамки.

Важен аспект в актуалната политика в областта на свободното движение на работници, трудова миграция и интеграцията на чужденци, заложен в чл. 3, ал. 1 ЗТМТМ, е разширяването на консултациите с националните работодателски организации, организациите на работниците и служителите и юридическите лица с нестопанска цел. Това сътрудничество при определяне на политиките в съответната област от пазара на труда е традиционно за българското трудово право¹¹.

вътрешния пазар на Европейския съюз. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, т. 7, София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2015, с. 33 – 45.

¹⁰ Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, произтичащи от системата на неговите източници. *Труд и право*, 2 (2016), с. 13 – 18.

¹¹ Мръчков, В. *Трудово право. 10-то доп. и прер. изд.*, Сиби, 2018.

С него се отчитат както интересите на всяка от заинтересованите страни, така и потребностите на конкретния бранш. В хипотезата, свързана с трудовата дейност на чужденците в България, този принцип е заимстван и това може да бъде отчетено като правилен подход на законодателя. Националният съвет по трудова миграция и трудова мобилност осъществява сътрудничеството и консултациите.

За легален достъп до пазара на труда в България законодателството ни въвежда **комплекс от условия, които са алтернативни за чуждестранния гражданин**: да има сключен трудов договор с български работодател; да е командирован или изпратен в рамките на предоставяне на услуги на територията на РБ; да е преместен по вътрекорпоративен трансфер; да извършва дейност на свободна практика (чл. 5, ал. 1 ЗТМТМ).

Трудовете и осигурителните отношения на работниците – граждани на трети държави, наемани от местни работодатели, както и на извършващите дейност на свободна практика се уреждат при условията и по реда на българското трудово и осигурително законодателство (чл. 6 ЗТМТМ)¹². Този основен принцип е с базисно значение. Той определя както приложимото законодателство, така и последващата детайлизация на правата и задълженията на чуждестранните работници, които се установяват според правилата на трудовото ни право при комплексното приложение на всички източници (държавни и недържавни).

За осигуряването на достъп до пазара на труда в България законодателят е въвел **редица условия**. С оглед на изследването на пазара на труда в туризма ще бъдат разгледани само част от нормативните условия, свързани с него.

На първо място съгласно чл. 7, ал. 9 ЗТМТМ достъпът до пазара на труда се разрешава за граждани на трети държави само в хипотези, при които длъжността, за която се кандидатства, не изисква българско гражданство. Тази норма е с минимално значение при регулиране на трудовия пазар в туристическия бранш предвид профила на работещите. Основно

¹² Илиев, М. Новата уредба на свободното движение на работници и служители и заетостта на граждани на трети държави в Република България. (коментари) ТИТА „Данъци“, е-списание, № 77, май 2016, [online] https://www.tita.bg/danatsi_tita/edition/84 [достъпно на 18.10.19 г.], с. 2.

интересът от страна на чужденците засяга сезонната работа в сферата на туризма, при която вътрешното ни право не изисква притежаването на българско гражданство.

На второ място съществено значение има нормата на чл. 7, ал. 1, т. 1 ЗТМТМ, съгласно която гостътът се разрешава съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на българския пазар на труда след проведено от работодателя предварително проучване. Това условие е важно предвид закрилата, която би следвало да се изпълнява с него. От една страна, това подкрепя работодателите и в частност тези в областта на туризма, като определя, че при недостиг на местна работна сила, такава може да се получи от чужбина. От друга, спрямо българските работници и служители – като при интерес от тяхна страна към съответните длъжности това следва да бъде отчетено от проучването на работодателите и да се предприемат мерки за тяхното приоритетно наемане.

Тази закрила (осъществявана с горепосоченото условие) се наблюдава и при следващото изискване през предходните 12 месеца (преди наемането у нас) общият брой на гражданите на трети държави, работещи за местния работодател, да не надвишава 20 % от средносписъчната численост на наемите по трудово правоотношение български граждани, граждани на други държави – членки на ЕС, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария и лицата по чл. 9, ал. 1, т. 2 – 6. За малки и средни предприятия по смисъла на чл. 3, ал. 1, т. 1 от Закона за малките и средните предприятия числото е 35 на сто. Работодателите подписват декларация, че служителите от трети страни не работят в по-неблагоприятни финансови условия от българските служители. С тези условия се отчита ролята както на законодателя, така и на консултантските органи за правилното регулиране на пазара на труда в България.

Този тип трудовоправни отношения в България попадат в категорията на т.нар. в теорията „общ рег“¹³ за разлика от

¹³ Александров, А. Тенденции в правната уредба на гостътна на чужденци от трети страни до пазара на труда в България. Рег. М. Бъчварова, А. Андреева, Г. Йолова, *Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства в икономиката*. Варна, Наука и икономика, ИУ – Варна, 2019, с. 49 – 64.

хипотезите на „упражняване на висококвалифицирана заетост“ и се свързват с липсата на изисквания за по-висока професионална квалификация спрямо базисния персонал в сферата на туристическия бизнес. Именно към този диапазон от длъжности е насочен и притокът от чуждестранни граждани без образование или с по-ниска квалификация. Този процес се отразява неблагоприятно на защитата на интересите на българските граждани с нужното образователно ниво и висока квалификация, които не са предпочитани на местния пазар на труда, предвид конкуренцията от чуждестранни лица с по-ниска квалификация, приемащи работа на по-ниски нива на заплащане.

В допълнение може да се добави, че след актуализация на вътрешната нормативна уредба (ЗТМТМ и ППЗТМТМ) през 2018 г. се облекчава процедурата за наемане на работници и служители от трети страни за туризма в България. Намаляват се бюрократичните тежести спрямо работодателите и по-конкретно документите, които трябва да бъдат депозирани за получаване на разрешение за достъп. При издаване на разрешителни за работа на служители от трети страни в секторите туризъм (и земеделие) процедурата е максимално улеснена. При сезонна заетост до 3 месеца отпада изискването за пазарен тест и работна виза, не се изисква и държавна такса за издаване на разрешително за работа. Работодателят е задължен единствено да заплати транспорта в двете посоки от мястото на пребиваване до мястото на работа и да сключи здравна застраховка на наетите служители. Прилага се уведомителен режим за наемане на чужденци. В седемдневен срок работодателите са длъжни да уведомят Главната инспекция по труда за наемане на работа на такова лице. С тази мярка се цели да бъдат контролирани полагането на труда от чуждестранни граждани, законосъобразното влизане, респективно напускане на страната след изтичане на срока на разрешението. Служителят няма право да променя работодателя си и работното място. Разрешителното му за полагане на труд е за конкретна позиция и обект. Разработват се мерки срещу нерегламентирани практики за заобикаляне на законодателството по наемането на чужденци от трети държави.

II. Осигурителни аспекти при наемане на чуждестранни граждани на работа в България

Наемането и предоставянето на работна сила от чуждестранно лице по трудово правоотношение изискват и съответното уреждане на осигурителния му статус. В посочения аспект са налице различни нормативни разрешения, зависещи от спецификата на статуса на работещия и от характера на осигуряването. Тук съответно са приложими принципите, залегнали в Кодекса на социалното осигуряване (КСО), съгласно които са урелевантни гражданството, отсъствието на гражданство или специалният статус, респективно е достатъчно наличието на трудово или служебно правоотношение.

В КСО качеството на осигуреното лице се дефинира предвид начина на предоставяне на работната сила (без оглед на гражданството и характера на пребиваване). Според дефиницията в Допълнителните разпоредби, § 1, т. 3 КСО, като осигурено лице се приема:

„...физическо лице, което извършва трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване по чл. 4 и чл. 4а, ал. 1, и за което са внесени или дължими осигурителни вноски“.

В аналогичен аспект е и разпоредбата на ал. 2, т. 11, определяща нуждите на дългосрочното осигуряване на лице:

„...на чието име и в чиято индивидуална партида са внасяни или се внасят осигурителни вноски за допълнителна пенсия във фонд за допълнително пенсионно осигуряване или във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми при условия и по ред, определени в закон, правилника за устройството и дейността на фонда и осигурителния договор, колективно споразумение или колективен трудов договор“.

В развитие на този принцип и специалната норма на чл. 6 ЗТМТМ предвижда, че:

„Трудовите и осигурителните отношения на работниците – граждани на трети държави, наемани от местни работодатели,

както и на извършващите дейност на свободна практика се уреждат при условията и по реда на българското трудово и осигурително законодателство.“

Същото начало за приложимото законодателство със съответните му специфики по персонален обхват, за които ще стане дума по-нататък, се определя и потвърждава и съгласно разпоредбите на чл. 11(3)(а) от Дял II от Регламент № 883/2004, определящ като приложимо правото на гържавата членка за предоставяне на работната сила¹⁴ и наемането на граждани на гържави – членки на Съюза, а предвид разширения персонален обхват на Регламента – и по отношение на граждани на трети страни.

В този смисъл **при наличие на трудово правоотношение** се определя съответният статус за задължително осигуряване. Наемното лице *ex lege* се включва в групата на задължително осигурените лица на основание на наличието на формално или действително започнало изпълнение на трудова дейност, респективно на дейност по обезпечаване на регулярни доходи за издръжка. В частност това е групата на лицата (чл. 4, ал. 1, т. 1 КСО), задължително осигурени за рисковете общо заболяване и майчинство, инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест и безработица. Всъщност тази категория се отнася до всички работници и служители, наети по трудово или служебно правоотношение, независимо от характера на работата, от начина на заплащането и от източника на финансирането.

Субекти, дължащи осигурителни вноски в посочената хипотеза, са осигурените работещи лица и осигурителите (в съответно процентно съотношение) – за рисковете майчинство, старост и безработица, и изцяло за сметка на осигурителите – за рисковете трудова злополука и професионална болест.

¹⁴ Съгласно разпоредбата на Регламент (ЕО) No 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност спрямо лице, осъществяващо дейност като заето или като самостоятелно заето в една гържава-членка, се прилага нейното законодателство (т.е. основното правило при определяне на приложимото право е, че лицата са подчинени на законодателството на гържавата членка, на чиято територия полагат труда си).

В тази връзка трябва да се посочи, че осигурителните вноски се дължат съгласно общия принцип върху осигурителния доход, обхващащ всички възнаграждения (в това число начислените и неизплатени или неначислените възнаграждения) и другите доходи от трудова дейност на осигуреното лице. Вноските за гържавното обществено осигуряване се внасят от осигурителите до 25-то число на месеца, следващ този, през който е положен трудът, като средствата за сметка на осигурителите се внасят едновременно с изплащането на дължимото възнаграждение или на част от него.

Статусът на осигуреност следва комплекс от **насрещни осигурителни обезпечения, дължими на лицата при реализиране на осигурителни случаи**. Преглед максималния характер и обем на осигуряването правата на осигурените лица се свързват с няколко групи осигурителни престации. Съобразно чл. 11, ал. 1, т. 1 – 10, ал. 2 и 3 КСО и като осигурени за посочените по-горе рискове техните права се свързват с няколко групи обезпечения: 1) **краткосрочни осигурителни обезпечения**, включително парични обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване, респ. приравнените на него хипотези трудова злополука и професионална болест, парични обезщетения при трудоустрояване, при временно намалена работоспособност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест, парични обезщетения, свързани с риска майчинство, както и обезщетения за безработица; 2) **парични помощи по гържавното обществено осигуряване**, в частност помощи за инвалидност поради общо заболяване, когато няма основания за отпускане на пенсия, профилактика и рехабилитация, помощно-технически средства, свързани с увреждането; 3) **осигурителни обезпечения по пенсионното осигуряване**.

Различия се наблюдават в случаите, когато лицето работи в условията на т.нар. **сезонна заетост по трудово правоотношение, типична за сферата на туризма**. В специалния ЗТМТМ, т. 25 от ДР понятието „сезонна работа“ се определя така:

„...работа, която зависи от смяната на сезоните и е свързана с определено време на годината посредством повтарящо се събитие или поредица от събития, свързани със сезонни условия, при които

необходимостта от работна ръка е значително по-голяма, отколкото при обикновени текущи работи“.

В тази връзка за „сезонен работник“ в Закона се приема:

„гражданин на трета държава, който запазва основното си място на пребиваване в трета държава и пребивава законно и временно на територията на РБ, за да извършва сезонна работа, въз основа на един или повече срочни трудови договори, сключени пряко с работодател, чието седалище е в България“.

При сезонните работници съгласно текста на чл. 27, ал. 2 ЗТМТМ за разлика от наетите по трудов договор с нормална продължителност на работата (без ограничението „сезонност“) задължителните здравни застраховки и осигуряването са изцяло за сметка на работодателя, като при това тези разходи не му се възстановяват от страна на сезонния работник и не могат да се приспагат от възнаградението.

От една страна, това е оправдан законов механизъм, неангажиращ пряко доходите на сезонно наетото лице с разходи по задължително осигуряване. От друга обаче, в закона не се уточнява докрай дължимият обем на осигуровката и се налага чрез тълкуване да се признае, че се дължи максималният обем. Това е аналогично и на режима за лицата по предходната категория, тъй като всъщност и сезонно наетите лица следва да се осигуряват независимо от характера на работата си, без обаче от тях да се изисква изплащане на осигурителни вноски¹⁵. Явно е, че спецификата на наетото лице – гражданин на трета страна, работещ в условията на сезонна заетост, оправдава логиката на разпоредбата, натоварваща изцяло работодателя с осигурителната тежест за съответните рискове.

Състоянието на осигуреност при **здравно осигуряване** принципно обвързва гражданството на лицата, респективно характера на пребиваването им, със задължението за задължително здравно осигуряване. В посочения смисъл е и текстът на чл. 33 от ЗЗО, т. 3, 4 и 6. Според него задължително осигурени в Националната здравноосигурителна каса (НЗОК) са чуждите граждани или лицата без гражданство, на които е раз-

¹⁵ Такова решение не се прилага дори и по отношение на договорите с еднодневна заетост по чл. 114а, ал. 1 КТ.

решено дългосрочно или постоянно пребиваване в РБ, освен ако е предвидено друго в международен договор, по който България е страна, лицата с предоставен статут на бежанец, хуманитарен статут или с предоставено право на убежище, както и лицата извън посочените в т. 1 – 5, за които се прилага законодателството на РБ съгласно правилата за координация на системите за социална сигурност.

Не са задължително осигурени в НЗОК лицата, които съгласно правилата за координация на системите за социална сигурност подлежат на здравно осигуряване в друга държава членка. Аналогията на нормата насочва към принципа, че за чуждите граждани, които краткосрочно или продължително пребивават в страната, здравноосигурителна вноска не се дължи и същите заплащат стойността на оказаната им медицинска помощ. Независимо обаче от пребиваването на лицето, ако същото е чужденец – гражданин на държава – членка на ЕС, и с него бъде сключен трудов договор, то следва да са дължими и съответните здравни осигуровки съгласно българското законодателство. При сезонната заетост, където срокът на пребиваване е само 90 дни в годината, а съответните лица имат право само на едно разрешително за работа (според Правилника за прилагане на ЗТМТМ), те не попадат в здравноосигурителната ни система и за тях не се дължат здравни осигуровки. Такова заключение обаче е в противоречие на цитирания текст на чл. 27 ЗТМТМ, посочващ, че вноски, в това число и здравноосигурителни, се дължат, но за сметка на работодателя – осигурител.

Качеството на осигурени по здравното осигуряване принадлежи на чуждите граждани съобразно правилата на чл. 33 от ЗЗО, т. 3, 4 и 6 (виж по-горе). Задължението за осигуряване възниква в общия случай от датата на получаването на разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване. В случая обаче смятаме, че по аналогия на нормата, че лицата с краткотрайно и продължително пребиваване не подлежат на здравно осигуряване, а заплащат само оказаната медицинска помощ, следва да се реши въпросът и за тези, извършващи дейност като сезонни работници. При тях важи правилото, че те подлежат на здравно осигуряване не от датата на получаване на разрешението за работа, респективно единното разрешение за пребиваване и работа (Синя карта на ЕС и Разрешение за сезо-

нен работник), **а от датата на сключване на трудовия договор.** Съответно на това и здравноосигурителният статус се поражда от датата на заплащането на здравноосигурителната вноски.

Съвсем различни са принципите за координиране на осигурителните обезпечения като система за координиране на осигурителните системи при обща цел избягване на двойно осигуряване и запазване на осигурителни права¹⁶. В посочения смисъл основно приложими спрямо граждани на ЕС са Регламент № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социална сигурност¹⁷, Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване на процедура за прилагане на Регламент № 883/2004, Регламент № 1408/71 за прилагане на социално-осигурителни схеми на заети лица, на самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, Директива № 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16.04.2014 г. относно минималните изисквания за увеличаване на мобилността на работниците между държавите членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права и пр. Като развитие на тези правила могат да се посочат и разпоредбите на Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване на обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание на тяхното гражданство (ОВ, L 344/1 от 29 декември 2010 г.). Важно е да се отбележи, че координационните регламенти не обхващат системите за доброволно социално осигуряване и доброволно здравно застраховане, както и сис-

¹⁶ Средкова, К. *Осигурително право. 4-то прер. и доп.*. София, Сиби, 2012, с. 636.

¹⁷ Приложим по своя обхват към граждани на държава членка, лица без гражданство и бежанци, които пребивават в държава членка, които са или са били подчинени на законодателството на една или повече държави членки, както и към членовете на техните семейства и към преживелите ги лица. Лицата, за които се прилага настоящият регламент, получават същите обезщетения и имат същите задължения съгласно законодателството на която и да е държава членка, както нейните граждани.

темите за социално и медицинско подпомагане¹⁸, а само задължителните осигурителни системи.

Приложимото законодателство при системите на координация, както вече се спомена, се определя съгласно разпоредбите на Дял II от Регламент № 883/2004. Съгласно разпоредбата на чл. 11(3)(а) от Регламента спрямо лице, осъществяващо дейност като заето или като самостоятелно заето в една държава членка, се прилага законодателството на същата **(т.е. принципът е, че лицата са подчинени на законодателството на държавата членка, на чиято територия полагат труда си)**. Така, когато едно лице полага труд на територията и на други държави членки за един или повече работодатели или като самостоятелно наето лице, определянето на приложимото законодателство се извършва по различни разпоредби от Дял II на Регламент № 883/2004 в зависимост от различните хипотези.

За гражданите на трети страни, както се спомена, изключително значение има **Регламент (ЕС) № 1231/2010** на ЕП и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване на обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство.

Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 се прилагат и по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство, както и по отношение на членовете на техните семейства и наследниците им, при условие че същите пребивават законно на територията на дадена държава членка и не се намират в ситуация, която се

¹⁸ Благойчева, Х. (2016). *Осигурителни системи и фондове*. Варна, Наука и икономика, 2016, с. 268.

¹⁹ Персоналният обхват на Регламент № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета за координация на системите за социална сигурност беше разширен предвид факта, че Европейският парламент, Съветът и Европейският икономически и социален комитет призоваха за подобряване на интеграцията на гражданите на трети държави, законно пребиваващи на територията на държавите членки, като им бъде предоставен набор от уеднаквени права, които да съответстват във възможно най-голяма степен на правата, от които се ползват гражданите на Съюза.

ограничава във всяко едно отношение само в рамките на една-единствена държава членка.

Следователно тези разпоредби са приложими за граждани на трета държава само ако те имат право „където е уместно“, в зависимост от разрешението си за пребиваване или статута си на дългосрочно пребиваващи, да се регистрират като търсещи работа в службите по заетостта на държавата членка, където са влезли, и да работят законно в нея. С основание се възприема и принципът, че Регламентът не следва да засяга правата и задълженията, произтичащи от международни споразумения с трети държави, по които Съюзът е страна и които предоставят предимства по отношение на социалната сигурност.

Принципът за равнопоставено третиране на граждани на държава членки и граждани на трети страни е въведен и в българския закон (чл. 49, ал. 1 ЗМТМ). Според него гражданите на друга държава – членка на ЕС, на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, които са упражнили правото си на свободно движение (включително, когато са командировани или изпратени в рамките на предоставяне на услуги), при пребиваването си в РБ имат всички права и задължения според българските закони и международните договори, по които България е страна, с изключение на тези, за които се изисква българско гражданство²⁰. Законът (чл. 49, ал. 1, т. 10 ЗМТМ) определя, че към тези лица са приравнени и гражданите на трети държави, притежатели на Единно разрешение за пребиваване и работа, на Синя карта на ЕС и на Разрешение за сезонен работник. Последните при преместване са равнопоставени на българските граждани по отношение на плащанията на придобити законоустановени пенсии за старост, инвалидност и смърт, свързани с приходите и по предходна заетост, в размер, приложим съгласно правото на държавата членка, без да се засягат разпоредбите на Регламент (ЕС) № 1231/2010 и на Регламент (ЕО) № 987/2009, както и на съществуващите двустранни споразумения с трети държави.

²⁰ Арабистанов, М. Коментар на новата Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. *Седмичен законник*, 11 (2017), с. 1–3.

Това е оправдан законодателен подход, и то главно в два аспекта. От една страна, по необходимост и предвид хармонизиране на европейските с националните норми, от друга – с оглед на практиката по наемане, и то главно в сферата на туризма, на лица, преимуществено от трети страни, на които адекватно се създава равнопоставен статус (съобразно нормите за избягване на дискриминация) на запазване на осигурителни плащания и осигурителен стаж.

За сферата на туризма могат да се направят следните заключения.

1. Оправдано и при следване на общите европейски принципи и норми се възприема принципът на приложимост на националния режим и за граждани на трети страни предвид установена практика на такъв вид заетост.

2. Характерната уредба за типичната за туризма сезонна работа предоставя максимално ниво на осигуреност за предоставената работна сила, без да засяга пряко доходите на сезонно наетото лице.

3. Налице е сравнително добре уредена система от норми, гарантираща максимална осигурителна обезпеченост на работещите лица при пълно спазване на принципите на недискриминационно третиране и свързаното с него гарантиране на осигурителни плащания, без оглед на гражданството на наетото лице.

III. Дейност на компетентните държавни органи по прилагане на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма

Дейността по прилагане на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците, в т.ч. и в сферата на туризма, е уредена в ЗТМТМ – глави IX и X. Тя включва, от една страна, контрола по спазване на правилата за трудова заетост на чужди граждани в България, а от друга, осъществяването на административнонаказателната отговорност при нарушаване на законоустановените правила.

Контролът, който компетентните държавни органи упражняват по спазване на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците в България, е административен по характер. Спецификите на този контрол са както по отношение на контролните органи и техните правомощия, така и по отношение на прилаганите принудителни административни мерки и налаганите административни наказания.

Контролни органи по спазване на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците

Контролните органи съгласно ЗТМТМ по спазване на законодателството в областта на трудовата заетост на чужди граждани са министърът на труда и социалната политика и действащата към него Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ). Министърът упражнява цялостен контрол по спазването на ЗТМТМ, а ИА ГИТ осъществява специализирана контролна дейност (чл. 67, ал. 1 и 2 ЗТМТМ). Контролирани субекти по ЗТМТМ са работодателите, длъжностните лица и местните лица, приели на работа командировани или изпратени работници и служители от държавите – членки на ЕС, или от трети държави (чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗТМТМ). Превид факта, че контролираните субекти не се намират в служебно йерархично подчинение с контролните органи, тази контролна дейност се определя като административен контрол, упражняван на специално основание, наричан още специализиран външноведомствен контрол²¹.

Един от основните проблеми при упражняването на този контрол е, че при него компетентни са и други органи, а не само ИА ГИТ (например ЗНС създава Агенция по заетостта и Национален съвет за насърчаване на заетостта), като и двете структури имат характер на специализирани административни органи към министъра на труда и социалната политика. Техни основни функции са сътрудничеството и консултациите при разработване на политиката по заетостта (чл. 8, ал. 1 ЗНС), както и прякото наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта (чл. 12, ал. 1 ЗНС). Член 7, ал. 3 от ЗТМТМ определя, че изпълнителният директор на Агенцията по заетостта предоставя писмено решение за раз-

²¹ Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов. *Административно право на Република България. Обща част*. София, Сиби, 2010, с. 265 и сл.

решаване на достъп до пазара на труда на работници – граждани на трети държави.

Разделянето на компетентността между различни административни органи води до некоординираност в дейността по спазването на правилата за трудова заетост на чужди граждани и до неефективност на упражнявания контрол. В този смисъл е и заключението на Александров, че дори и законодателството на ЕС не налага регламентирането на труда да става извън КТ²².

Правомощия на контролните органи в областта на трудовата дейност на чужденците

Правомощията на контролните органи по прилагане на законодателството в областта на трудовата заетост на чужди граждани могат да се обособят в три основни групи.

Първо, да упражняват **контрол по своя инициатива**. Това са контролните правомощия по чл. 68, ал. 1 ЗТМТМ. Тук се открояват правото на посещения по всяко време на местата, където се извършва работа или се упражнява професия, и възможността да се изискват от проверяваните лица писмени обяснения и сведения, както и предоставяне на заверени копия от всички необходими документи и справки.

Второ, да упражняват **контрол след сезиране от трети лица**. Тук се включват контролните правомощия по чл. 68, ал. 2 ЗТМТМ. В тази група с най-голямо значение за контролната дейност е задължението да се проверяват получените сигнали за нарушения.

Трето, **сезиращата функция** по чл. 68, ал. 3 ЗТМТМ. При установяване на закононарушения, които съдържат ганни за извършено престъпление, контролните органи уведомяват прокуратурата.

Правомощията на контролните органи по спазване на законодателството в областта на трудовата заетост на чужди граждани са уредени в доста широки граници. Предвид факта, че това е специализиран, а не централизиран ведомствен контрол, възниква въпросът дали той не надхвърля допустимия обем от дейности и направления, по които се извършва. Утвърден принцип в административното право е, че специализираният контрол, предвид спецификите си, може да засяга само

²² Александров, А. (2019).

фрагменти от дейността на контролираните субекти²³. Но предвид широкия кръг от контролни правомощия основателно е притеснението, че при тяхното упражняване може да се стигне до превишаване на правомощията и до превратно упражняване на власт. Тези опасения се засилват още повече от начина, по който са уредени в ЗТМТМ методите, с които се осъществяват контролът и правните средства за въздействие върху контролираните органи и лица – а именно принудителните административни мерки и административните наказания за нарушаване на правилата за трудова заетост на чужди граждани.

*Принудителни административни мерки
и административни наказания за нарушаване
на законодателството в областта
на трудова дейност на чужденците*

За нарушаване на правилата за трудова заетост на чужди граждани ЗТМТМ предвижда два вида административна принуда: от една страна, прилагане на принудителни административни мерки, а от друга – налагане на административни наказания.

Съгласно чл. 72, ал. 1 ЗТМТМ ИА ГИТ може да прилага две основни форми на принудителни административни мерки. Първо, даване на задължителни предписания на работодателите или на длъжностните лица за преустановяване на нарушенията по този закон. Второ, спиране на изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодател или длъжностно лице в областта на трудова заетост по този закон.

И при двата вида принудителни административни мерки контролираните субекти трябва да имат предвид, че законът освобождава от отговорност контролните органи за причинените вреди при тяхното прилагане (чл. 72, ал. 2 ЗТМТМ). Също така въпреки предоставената възможност за обжалване на принудителните административни мерки по реда на АПК обжалването не спира изпълнението им (чл. 72, ал. 3 ЗТМТМ).

При извършено административно нарушение на правилата за трудова заетост на чужди граждани административните наказания, предвидени по чл. 75 – 78 ЗТМТМ, са глоби за физическите лица, съответно имуществени санкции за юридичес-

²³ Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов (2010), с. 266.

ките лица. Това, което прави впечатление, е значителният размер на глобите и на имуществените санкции, достигащи до 20 хил. лв. глоба дори за физическите лица. Често ресторантьорската и хотелиерската дейност в сферата на туризма се извършват от представители на т.нар. малък бизнес (например семейни хотели, къщи за гости и пр.). За този тип работодатели дори санкция от 2 хил. лв. може да бъде причина за преустановяване на дейността им, което има значими негативни социални и икономически последици не само за работодателя и семейството му, но и за наетите от него лица.

В обобщение на изложеното относно дейността на компетентните държавни органи по спазване на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма могат да се направят следните изводи. Широкият кръг от контролни правомощия, съчетан със засилени административни санкции, е законодателно решение, което, от една страна, цели предотвратяването на наемане на работа на незаконно пребиваващи на територията на РБ граждани на трети държави (чл. 13 ЗТМТМ). От друга страна, идеята на българския законодател е да се гарантира подобряването на състоянието на пазара на труда в България, като същевременно се запазят правата на българските граждани като работници и служители. На практика обаче е трудно постижим желаният баланс на различните интереси на пазара на труда – между липсата на работна сила и националния интерес, за което допринася и разпокъсаната правна уредба в множество нормативни актове.

В правната литература се изтъква, че процедурата по наемане на граждани от трети страни в България е силно бюрократична и в много случаи отблъсква работодателите да я спазват дори при риск да не си осигурят необходимата работна ръка²⁴. Това се отнася в най-силна степен именно за сферата на туризма. Туристическата дейност в повечето случаи е сезонна – извършва се само няколко месеца в рамките на една календарна годината. За този кратък период от време е икономически и социално неоправдано работодателят да премине през всички бюрократични процедури и под страх от сериозни административни санкции, за да наеме на работа чужденци,

²⁴ Илчиева, И. (2018), с. 258 – 276.

гори когато за съответните работни позиции липсват подходящи кандидати български граждани.

За съжаление, липсва регистър с официални статистически данни за броя на чужденците, заети в сферата на туризма в България. Изложените в статията проблеми аргументират предложението до контролните органи по спазване на законодателството в областта на трудовата дейност на чужденците за създаване и поддържане на такава статистика с оглед на видимост на процесите, протичащи в този много важен за нашата икономика отрасъл.

Заклучение

Проведеното комплексно изследване на спецификите в трудовата дейност на чужденци в туризма в България позволява да се направят изводи в трите аспекта на анализа от гледна точка: на трудовото право, на осигуряването на лицата и на административните аспекти в разрешителния режим и контрола.

По-важни изводи и тенденции

1. Към момента е изградена цялостна система от вътрешни актове, регулиращи трудовата дейност на чужденците в България, приложима и в сферата на туризма, при това тя е изцяло специализирана, извън кодифицираното трудово законодателство. Особено значение има регламентирането на някои типични за отрасъла разновидности на трудовия договор, като сезонна заетост и посочване на обема на приложимост.

2. Налице е навременна и адекватна актуализация в нормативната уредба предвид динамиката в международен план на пазара на труда, респективно отражението му върху националния.

3. Основателно е възприет и доразвит принципът за уеднаквен режим на приложимост на българското трудово и осигурително законодателство спрямо работещите чужди граждани

в България предвид избягването на дискриминация в прилагането на нормите и уеднаквен комплекс от права и задължения.

4. Създават се в чисто практически аспект увеличени задължения за служебно събиране на информация за работодателя от Агенцията по заетостта.

5. Предвидено е последователно провеждане на политика в изследваната област след консултации с работодателски организации и организации на работниците и служителите.

6. Създаден е траен механизъм за отчитане на интересите на българските граждани и включването на защитни инструменти за запазване на трудовете им интереси за престоиране на труда им на българския трудов пазар.

7. Основателно и в аспект на координация са създадени механизми за синхронизиране на общите и специалния закон с европейските изисквания.

Регулирането на пазара на труда е гържавна дейност, при която следва да се отчита влиянието на комплексни фактори както с международен знак, така и специфични за българската трудова действителност. С оглед на динамиката в трудовия пазар българският законодател се е опитал да постигне баланс, като, от една страна, облекчава бюрократичните процедури, но при стриктно спазване на основните принципи. От друга страна, да запази интересите на българските граждани – работници и служители, и респективно – българските работодатели. В контекста на проведеното изследване в областта на туризма може да се направи извод за навременност на извършените законодателни промени през 2018 г. в ЗТМТМ. Това е така, защото е факт притокът на по-евтина работна ръка от страни (бивши социалистически републики), като това е обвързано с дезинтересуване от страна на български работници и служители за дължностите със сезонен характер в туризма. В този смисъл промените са позитивни предвид установената нормативна регламентация с ясни правила по наемане на чужденци, при която е направен опит за избягване на усложнения в документите, доказващи изпълнението на комплекса условия за сключване на трудови договори с чуждестранни граждани.

Цитирани източници

Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, произтичащи от системата на неговите източници. *Труд и право*, 2 (2016), с. 13 – 18 (Aleksandrov, A., Prakticheski problemi na trudovoto pravo, proiztychashti ot sistemata na negovite iztochnitsi. *Trud i pravo*, 2 (2016), s. 13 – 18).

Александров, А. Тенденции в правната уредба на достъпа на чужденци от трети страни до пазара на труда в България. Рег. М. Бъчварова, А. Андреева, Г. Йолова. *Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства в икономиката*. Варна, Наука и икономика, ИУ – Варна, 2019, с. 49 – 64 (Aleksandrov, A. Tendentsii v pravната uredba na dostapa na chuzhdentsi ot tretii strani do pazara na truda v Bulgaria. Red. M. Bachvarova, A. Andreeva, G. Yolova. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo. Aktualni pravni predizvikatelstva v ikonomikata*. Varna, Nauka i ikonomika, IU – Varna, 2019, s. 49 – 64).

Арабистанов, М. Коментар на новата Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. *Седмичен законник*, 11 (2017), с. 1 – 3 (Arabistanov, M. Komentar na novata Naredba za usloviyata i reda za komandirovane i izprashtane na rabotnitsi i sluzhiteli v ramkite na predostavyane na uslugi. *Sedmichen zakonnik*, 11 (2017), s. 1 – 3).

Благойчева, Х. Влияние на миграцията за финансовата устойчивост на социалноосигурителната система в дългосрочен аспект. *Известия – ИК Варна*, 1 (2010), с. 70 – 77 (Blagoycheva, H. Vliyanie na migratsiyata za finansovata ustoychivost na sotsialnoosiguritelnata sistema v dalgosrochen aspekt. *Izvestia – IK Varna*, 1 (2010), s. 70 – 77).

Благойчева, Х. *Осигурителни системи и фондове*. Варна, Наука и икономика, 2016 (Blagoycheva, H. *Osiguritelni sistemi i fondove*. Varna, Nauka i ikonomika, 2016).

Бонева, Д. Граници на националната компетенция в областта на социалната сигурност и социалната закрила в контекста на вътрешния пазар на Европейския съюз. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, т. 7, София,

УИ „Св. Климент Охридски“, 2015 (Boneva, D. Granitsi na natsionalnata kompetentnost v oblastta na sotsialnata sigurnost i sotsialnata zakrila v konteksta na vatreshnia pazar na Evropeyskia sayuz. *Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelnoto pravo*, t. 7, Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2015).

Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов. *Административно право на Република България. Обща част*. София, Сиби, 2010 (Dermendzhiev, I., Kostov, D., Hrusanov, D. (2010), *Administrativno pravo na Republika Bulgaria. Obshta chast*. Sofia, Sibi, 2010).

Иванов, Л. Мерки за решаване на демографските проблеми. *Business Club*, 11 (2017), с. 17 – 20 (Ivanov, L. Merki za reshavane na demografските проблеми. *Business Club*, 11 (2017), s. 17 – 20).

Илиев, М. Новата уредба на свободното движение на работници и служители и заетостта на граждани на трети държави в Република България. (коментари) ТИТА „Данъци“, е-списание, № 77, май 2016, [online] https://www.tita.bg/danatsi_tita/edition/84 [достъпно на 18.10.19 г.] (Iliev, M. Novata uredba na svobodното dvizhenie na rabotnitsi i sluzhiteli i zаетostта na grazhdani na tretі darzhavi v Republika Bulgaria. (komentari) TITA „Danatsi“, e-spisanie, № 77, may 2016, [online] https://www.tita.bg/danatsi_tita/edition/84 [dostapno na 18.10.19 g.]).

Илиева, И. Тенденции в правната уредба на законната трудово миграция на граждани от трети страни в България. *Известия – ИУ Варна*, 3 (2018), с. 258 – 276 (Ilieva, I. Tendentsii v pravната uredba na zakonната trudova migratsia na grazhdani ot tretі strani v Bulgaria. *Izvestia – IU Varna*, 3 (2018), s. 258 – 276).

Маркова, П. Влиянието на Европейския съюз върху развитието на националните модели за заетост. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2011 (Markova, P. *Vliyanieto na Evropeyskia sayuz varhu razvitiето na natsionalnite modeli za zаетost*. Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2011).

Мръчков, В. *Трудово право. 10-то доп. и прер. изд.*, Сиби, 2018 (Mrachkov, V. *Trudovo pravo. 10-to dop. i prer. izd.*, Sibi, 2018).

Средкова, К. Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание. *Съвременно право*, 2 (2006), с. 7 – 20 (Sredkova, K. Poredni nedorazumenia v trudovoto zakonodatelstvo s evropeysko opravdanie. *Savremenno pravo*, 2 (2006), s. 7 – 20).

Средкова, К. *Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2009 (Sredkova, K. *Trudovoto pravo na Evropeyskia sayuz i balgarskata pravna sistema*. Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2009).

Средкова, К. *Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство?* София, Сиби, 2011 (Sredkova, K. *Ikonomicheskata kriza li e prichina za krizata v trudovoto zakonodatelstvo?* Sofia, Sibi, 2011).

Средкова, К. *Осигурително право. 4-то прер. и доп. изд.* София, Сиби, 2012 (Sredkova, K. *Osiguritelno pravo. 4-to prer. i dop. izd.* Sofia, Sibi, 2012).