

УВОЛНЕНИЕТО СРЕЩУ ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПАРИЧНО ЗАДЪЛЖЕНИЕ ПО  
ЧЛ. 232, АЛ. 2 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА*Христо Банов*DISMISSAL WITH MONETARY CONSIDERATION UNDER ART. 232, PARA. 2 OF  
THE LABOUR CODE*Hristo Banov*

**Abstract:** The article reviews the main differences between the monetary obligation of the employer under Art. 232, para. 2 of the Labour Code and other payments that the same party owes by law in the employment relationship. Thus, the hypotheses are differentiated, on the one hand, of the unilateral termination of the employment contract by the employer against monetary payment on the grounds of Art. 232, para. 2 of the Labour Code, and, on the other hand, the emergence of an obligation to pay certain compensations – in the true sense of the term – under Art. 213, Art. 214, Art. 219, para. 2 and Art. 225 of the Labour Code. Thereby, the thesis regarding the impossibility of incurring of an obligation on the employer to simultaneously execute the various mentioned monetary considerations, is reasoned. In addition, the rules set out in the law are discussed, both for contracting and for the final calculation of the amount of the employer's monetary payment, which this study focuses on.

**Keywords:** labour contract for learning at work, Labour Code, facultas alternativa, employer, employee, dismissal with monetary consideration, compensation, unlawful non-admission to work, unlawful suspension from work.

Ако работодателят – страна по трудов договор с условие за обучение по време на работа<sup>1</sup> – за да се освободи от основното си задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда<sup>2</sup> (КТ), изпълни вместо него факултативно предвиденото плащане, тогава поради специфичния предмет на непредпочетеното да бъде изпълнено първоначално задължение е възможно настъпването само на една-единствена правна последица. При положение, че не е било изпълнено първото предвидено задължение – да се запази трудовоправната връзка между страните – няма какво друго да се случи освен тази връзка да бъде прекъсната.

Поради всичко това единственият възможен извод в разглеждания случай е, че страната по договора, която в определен момент прецени, че занапред избира предоставената ѝ възможност да плати уговорената сума пари вместо да „отработва“ целия срок на предвидения от законодателя последващ трудов договор – този по чл. 68,

ал. 1, т. 1 КТ, притежава субективно потестативно право едностранно да прекрати споменатия договор, и то внезапно – без да дължи отпращането на предизвестие, но пък за сметка на това от следващия ден вече ще дължи на другата страна изпълнението на паричната престация.

### I. Диференциране на прекратяването на договора по чл. 232, ал. 2 КТ от други сходни случаи

От по-горе направеното заключение относно точното съдържание на факултативно предвидените престации по чл. 232 КТ се извежда само един от многобройните аргументи в подкрепа на становището, че в този случай не се касае за обезщетение, а за възможност за изпълнение чрез нещо друго (*facultas alternativa*)<sup>3</sup>. Има се предвид различното положение в подобни случаи, като тези на незаконното недопускане на работа (чл. 213 КТ) или незаконното отстраняване от работа (чл. 214 КТ), при които става въпрос за

<sup>1</sup> За краткост на изказа в следващите редове ще бъде наричан само „трудов договор за обучение“.

<sup>2</sup> Обн. ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.

<sup>3</sup> За същността на факултативните престации вж: Апостолов, И. Облигационно право. Част първа: Общо учение за облигацията. С.: Издателство на Българската академия на науките, 1990, с. 64–65; Калайджиев, А. Облигационно право. Обща част. Седмо преработено и допълнено издание. С.: Сиби, 2016, с. 205–206.

обезщетения в точния смисъл на това понятие. В тези две хипотези работодателят дължи обезщетяване на причинените вреди на работника или служителя, изразяващи се в пропуснати ползи от трудово възнаграждение, за цялото време, през което е траело противоправното поведение на работодателя, докато то не бъде преустановено. Оттук се вижда, че законодателят изисква на всяка цена, т.е. без право на избор между други възможности, работодателят да изпълни своите основни задължения по трудовото правоотношение<sup>4</sup>.

В тези случаи, за разлика от положението по чл. 232, ал. 2 КТ, работодателят няма право да се освободи завинаги от своето основно задължение, което той е поел със сключването на трудовия договор, а именно да изпълнява този договор, докато не се осъществи фактическият състав на някое от изрично предвидените в закона прекратителни основания. При това положение законодателят изисква от работодателя реално изпълнение на посоченото задължение и произтичащите от него множество конкретни задължения, а дотогава той дължи обезщетение на работника или служителя за всеки работен ден на неизпълнение без ограничение във времето – дотогава, докато започне да изпълнява задължението си по чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ – да осигурява на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, като му осигури работата, която е определена при възникването на трудовото правоотношение. За сравнение, ако страните не са уговорили друго, паричното плащане, което дължи работодателят по чл. 232, ал. 2 КТ, е ограничено по размер – най-много шест месечни брутни трудови възнаграждения.

И при съществуването на трудовото правоотношение по чл. 230–232 КТ би могло да се достигне до случай на незаконно недопускане до работа или пък на незаконно отстраняване от работа

на работника или служителя от страна на работодателя или негови длъжностни лица. Предвид приликата на тези случаи с фактическия състав на пораждаване на задължението за парично плащане по чл. 232, ал. 2 КТ проблемът за диференцирането помежду им съществува само при изпълнението на срочния трудов договор за определено време<sup>5</sup> (не и на трудовия договор за обучение), тъй като само в този момент от непрекъснатото съществуване на трудовото правоотношение е предвидена възможността да се стигне до уволнение срещу плащане. До завършването на обучението трудовият договор по чл. 230, ал. 1 КТ може да бъде прекратен само на предвидените в Раздел I на Глава шестнадесета от КТ основания<sup>6</sup>, като работодателят няма право едностранно да го прекрати срещу плащане по чл. 232, ал. 2 КТ.

Неизпълнението на задължението на работодателя по чл. 232, ал. 1 КТ да осигури работа на работника (служителя) след успешното завършване на обучението би могло да осъществи фактическия състав на незаконното недопускане на работа или пък на незаконното отстраняване от работа, съответно да се породи задължението за работодателя да плати обезщетение по чл. 213 или по чл. 214 КТ. Тази възможност съществува, когато работодателят не упражни по надлежния начин своето субективно преобразуващо право на уволнение по чл. 232, ал. 2 КТ<sup>7</sup>. А да не е спазен надлежният ред, в случая означава да не е отправено писмено изявление до работника или служителя. Правно ирелевантно е дали е отправено устно, или въобще не е било отправено. Липсата на изрично волеизявление в изискуемата писмена форма за неговата действителност възпрепятства настъпването на момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

Ето защо в този случай е налице неизпълнение на задължението на работодателя да осигури

<sup>4</sup> По-подробно за обезщетенията по чл. 213 и чл. 214 КТ вж: **Василев, А.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 129–135.

<sup>5</sup> За особеностите на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ вж: **Лазарова, Н.** Срочни трудови договори. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2013, с. 6–66; **Гевренова, Н.** По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. // *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков*. С.: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.

<sup>6</sup> Вж. **Андреева, А., Г. Йолова.** Трудово и осигурително право. Варна: Унив. изд. „Наука и икономика“, 2014, с. 147–157; **Андреева, А.** Новите видове трудови договори правоприлагането, свързани – актуална форма на заетост. // *Проблеми на законодателството и с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров*. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2015, с. 106–107.

<sup>7</sup> За индивидуалните субективни трудови права на страните по трудовото правоотношение вж: **Мръчков, В.** Субективно право и субективни трудови права. С.: Сиби, 2017, с. 157–252.

гури работата, за която се е уговорил, без да е надлежно прекратил трудовия договор. При това положение неговото поведение би било незаконосъобразно и би осъществило фактическия състав на задължението за обезщетение по чл. 213 КТ – ако не допуска работника или служителя от първия работен ден от изпълнението на договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ – или по чл. 214 КТ – ако в последващ момент от изпълнението на същия договор престане да му осигурява уговорената работа. И в двата случая работодателят ще дължи обезщетение, докато осигури работа на работника или служителя или докато договорът бъде прекратен на определено основание, включително и при уволнение по чл. 232, ал. 2 КТ срещу парична престация<sup>8</sup>. В последния случай той ще дължи едновременно както обезщетение по чл. 213 КТ или по чл. 214 КТ за периода на незаконно недопускане на работа или отстраняване от работа, последният ден от който е моментът на надлежното прекратяване на трудовия договор, така и паричното плащане по чл. 232, ал. 2 КТ.

По принцип работодателят дължи пълно и точно изпълнение на предписаното му от закона поведение. Така той е задължен да осигури на обучен работник (служител) не просто каквато реши работа, а задължително следва да има съвпадение между трудовата функция преди и след края на обучението. Ако това изискване не бъде изпълнено обаче, при положение че работодателят е продължил да бъде страна по трудово правоотношение с работника или служителя, който е обучил, той няма да дължи парично плащане на последния заради тази форма на неточно изпълнение, изразяващата се в неизпълнение на едно негово конкретно задължение за бездействие, а именно – да не извършва едностранно изменение на характера на работата на работника или служителя след прекратяването на трудовия договор за обучение и началото на изпълнението на срочния трудов договор за определено време.

Причината за липсата на парично задължение за работодателя в тази хипотеза е обстоятелството, че той дължи друг вид плащане – обезщетение по чл. 219, ал. 2 КТ поради незаконното едностранно изменение от своя страна

на съдържанието на трудовото правоотношение, изразяващо се в промяна на характера на работата, без да са налице предпоставките по чл. 120 КТ, за да бъде това допустимо. Разбира се, следва да се уточни, че за да се стигне до дължимостта на това обезщетение от работодателя, е необходимо работникът (служителят) да е бил възпрепятстван да изпълнява трудовата функция, за работата, по която се е обучавал по време на действието на трудовия договор за обучение.

Тъй като осъществяването на фактическия състав по чл. 219, ал. 2 КТ поражда за съответния работодател задължение за изплащане на обезщетение независимо от вида на трудовия договор<sup>9</sup>, по който се полага трудът, при неизпълнение на задължението на работодателя по чл. 232, ал. 1 КТ е налице изключване на дължимостта на предвиденото в чл. 232, ал. 2 КТ плащане. Така последното ще се дължи от работодателя само в случай че въобще отказва да бъде страна по трудово правоотношение със съответния работник или служител, т.е. само при упражняване на правото му на едностранно прекратяване на трудовия договор срещу заплащане. Именно това е единственото основание за това парично задължение, тъй като то не представлява обезщетение за причинени вреди от неизпълнение на договора, включително и от лошо изпълнение.

До пораждането на задължението на работодателя за изплащане на определена парична сума по чл. 232, ал. 2 КТ не би могло да се стигне и когато въпреки първоначалното стриктно изпълнение на задължението да осигурява работа на обучен от него работник или служител, в определен момент преди изтичането на уговорения срок на договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ той уволни работника или служителя на което и да е от основанията в Раздел I на Глава шестнадесета от КТ<sup>10</sup>. В тази хипотеза разглежданото плащане няма да се дължи, ако след предявяване от уволнения работник или служител на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ това уволнение бъде признато от съда за незаконно и бъде отменено. Тогава работодателят няма да дължи паричното плащане по чл. 232, ал. 2 КТ кумулативно с обезщетението по чл. 225, ал. 1 или 2 при уважаване от съда на предявен иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ.

<sup>8</sup> Повече за паричните престации вж. у **Голева, П.** Облигационно право. С.: Нова звезда, 2015, с. 90–94.

<sup>9</sup> Всъщност това е относимо за всяко трудово правоотношение, без въобще да има значение конкретното основание, от което е възникнало – трудов договор, конкурс или избор.

<sup>10</sup> Относно прекратяване на срочния договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ вж: **Лазарова, Н.** Прекратяване на срочен трудов договор с определен срок. // *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, Т. 6. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, с. 87–93.

В основата на това заключение отново стои разграничението на плащането по чл. 232, ал. 2 КТ от обезщетение за вреди. Паричната престация по чл. 232, ал. 2 КТ се дължи от работодателя само в случай на едностранно прекратяване на трудовия договор без предизвестие на основание посочената разпоредба. Въпреки оставането без работа поради незаконното уволнение, т.е. наличието на определен период от време, през който работодателят не е изпълнявал задължението си по чл. 232, ал. 1 КТ, не е възможно кумулирането на двете плащания, тъй като правото на плащане вместо изпълнение на трудовия договор е алтернатива на правото на уволнение на някое от основанията по Раздел I от Глава шестнадесета от КТ. Упражняването на последното, макар и впоследствие оказало се незаконно, не е възможно да има за правна последица задължение за плащане, дължимо само при упражняване на правото на уволнение по чл. 232, ал. 2 КТ. В случай на признато за незаконно уволнение, както при прекратяването от работодателя на всеки друг трудов договор, единствената възможност за парично вземане от незаконно уволнения работник или служител е получаването на обезщетението по чл. 225, ал. 1 или по чл. 225, ал. 2 КТ. Като същинско обезщетение, дължимо заради причинени вреди, то ще се дължи само при доказване на реално настъпили вреди – пропуснати ползи при оставането без работа поради незаконното уволнение или пък при постъпването на по-нископлатена работа.

Предвид гореизложеното, в тази ситуация не стои въпросът дали за възникването на паричното задължение за работодателя по чл. 232, ал. 2 КТ има значение, че освен споменатите два иска при незаконно уволнение, работникът или служителът е предявил, съответно съдът е уважил, и третия възможен иск – този по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на предишната работа след отмяната на незаконното уволнение.

## **II. Размер на паричното задължение на работодателя**

Единственият случай, при който би могло да се породи парично задължение за работодателя, съгласно чл. 232, ал. 2 КТ, е когато той не направи необходимото, за да продължи обучението от самия него работник или служител да престоира работната си сила в неговото предприятие. Освен работодателят да е направил това изначално, т.е. непосредствено след успешното завършване на обучението, съществува още една възможност за възникване на задължение за парична престация.

Тук се има предвид хипотезата, при която в един последващ, т.е. бъдещ спрямо началото на изпълнението на договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ момент, работодателят преустанови изпълнението на своето задължение по чл. 232, ал. 1 КТ да осигурява работа на обучените от него работник или служител в уговорения от тях срок.

При формулирането на задължението на работодателя по чл. 232, ал. 1 КТ законодателят, употребявайки израза „да приеме“, няма предвид само началното допускане до работа, а и надлежното ѝ осигуряване през цялото време до изтичане на уговорения срок. За това свидетелства начинът на определяне в чл. 232, ал. 2 КТ на размера на дължимата парична престация в случай на изпълнение с втората (факултативна) възможност – „брутното трудово възнаграждение за времето, през което не му е осигурил такава работа...“. Това показва, че законодателят допуска да съществува период на законосъобразно изпълнение на всички задължения, след който да е настъпила промяна, обусловена от избора да се изпълни с другата предвидена възможност.

При изясняването на въпроса относно това какъв е точният размер на дължимото от работодателя обезщетение в случая по чл. 232, ал. 2 КТ наличието на проблем или по-скоро на няколко такива произтича от законодателната формулировка на посочената разпоредба. Нейният езиков израз завършва така: „...доколкото не е уговорено друго“. Това обуславя необходимостта да бъде предприет такъв подход при анализа на указаната разпоредба, при който се започва с разглеждането най-напред на последната част на законовия текст или, по-друг начин казано, анализиране „отзад напред“. Следването на този подход води до постигането на важен резултат – възможността, преди да бъдат направени каквито и да са изводи за размера на дължимото от работодателя обезщетение, да се изтъкне, че страните по договора биха могли въобще да изключат заплащането на разглежданото обезщетение от работодателя. Причината за това е диспозитивният характер на разпоредбата на чл. 232, ал. 1 КТ. Така се оказва, че не е налице императивна норма, задължаваща страните да уговорят задължение за работодателя да изплаща обезщетение при неизпълнение на чл. 232, ал. 1 КТ. Всъщност по-точно страните имат право да изключат пораждането на задължение за работодателя при предвиденото в чл. 232, ал. 2 КТ неизпълнение на основното задължение по ал. 1 на същия член. Ако обаче изрично не се договорят за това, тогава ще се породи действието на нормата на чл. 232, ал. 2 КТ.

Така формулирана, разглежданата разпоредба позволява освен напълно да се изключи дължимостта на обезщетение от работодателя, така и правото на страните да уговорят друг размер на разглежданото обезщетение, различен от предвидения в закона. Отклонението от законовото разрешение би могло да бъде както в редуциране на предвидения от него размер, така и в посока на неговото завишаване, без да има ограничение на максималната му стойност, като в случая не съществува ограничение и при минималния размер, така че е допустимо той да бъде сведен до нулева стойност.

Тук не би могла да намери приложение разпоредбата на 92, ал. 1 Закона за задълженията и договорите<sup>11</sup> (ЗЗД) относно възможността за намаляване на размера на неустойката от съда поради прекомерност спрямо претърпените вреди или при неправилно или частично изпълнение, защото плащанията по чл. 232 КТ не представляват по своята правна природа неустойка. Последният въпрос е предмет на отделно изследване.

В разглежданата хипотеза на изрична уговорка между страните относно точния размер на дължимата от работодателя парична престация е без значение в кой точно момент работодателят е упражнил своето право да прекрати договора срещу заплащане – дали още в самото начало – от първия работен ден след изпита – или пък в много по-късен момент след това. Така във всички случаи ще бъде определен един и същ размер на плащането, което той дължи на вече квалифицирания работник или служител – уговорената в договора сума. Оказва се, че това е най-често срещаният в практиката начин за уговаряне на размера на плащанията по чл. 232, ал. 2 и 3 КТ. Противно на очакванията, по-рядко страните поставят размера на тези плащания в зависимост от размера на brutното трудово възнаграждение за съответната длъжност, както това прави законът.

Разбира се, няма пречка страните да се договорят, че указаният от тях размер на посоченото плащане е максимален, като при изчисляването на неговото окончателно цифрово изражение ще се вземе предвид моментът от срока на действие на трудовия договор, когато е било извършено уволнението. В този случай уговореният от страните максимален размер на плащането следва да се раздели на числото, изразяващо общия брой на месеците от срока на договора. Получената стойност накрая следва да

се умножи по броя на месеците и/или дните, оставащи от момента на прекратяването на договора до изтичането на указания срок.

Ако пък страните по договора не са уговорили друго – когато изрично са уговорили същия размер, като този в закона, или пък са пропуснали (въздържали са се) да установят в договора разглежданата клауза – размерът на дължимата от работодателя парична престация ще се изчисли въз основа на brutното трудово възнаграждение за длъжността за съответния период – от момента на прекратяване на договора до изтичането на уговорения срок на договора, но за не повече от шест месеца. Размерът на дължимото в случая плащане от работодателя е поставен в зависимост от това в кой точно момент от протичането на срока на договора работодателят е имал такова поведение, което осъществява хипотезата на правната норма на чл. 232, ал. 2 КТ, т.е. кога е упражнил правото си на едностранно прекратяване на договора срещу парично плащане.

Важно е да се отчете също така какво точно изисква законът относно основата за изчисляване на размера на плащането както на работодателя по чл. 232, ал. 2, така и на работника (служителя) по чл. 232, ал. 3 КТ. Както беше споменато, това е умноженото по цифрата шестмесечно brutно трудово възнаграждение за съответната длъжност. Тук проличава значителна разлика с основата, която законът регламентира като правило при изчисляването на всички „обезщетения“, уредени в Раздел III на Глава десета от КТ. Съгласно чл. 228, ал. 1 КТ при определянето на размера на тези плащания се взема предвид: „полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение“. Следователно при определянето на окончателния размер на плащанията по чл. 230, ал. 2 и 3 КТ, доколкото не е уговорено друго, е без значение конкретната числова стойност на последната месечна brutна работна заплата, получена от съответния работник или служител, а в случая за основа служи месечното brutно трудово възнаграждение за длъжността, заемана от конкретния работник (служител). В крайна сметка под така определената от законодателя основа следва да се разбира сумата от посочените в трудовия договор

<sup>11</sup> Обн. ДВ, бр. 275 от 22 ноември 1950 г.

размери на основното и на уговорените допълнителни трудови възнаграждения.

Тук е важно да се отбележи, че задълженият работодател не би следвало във връзка със споменатото плащане да реализира допълнителни пасиви, каквито обичайно са налице при изпълнението на други парични задължения към работника или служителя. Има се предвид изплащането на осигурителни вноски към осигурителния орган. Отделен е въпросът, че при изричното регламентиране на този въпрос подзаконната нормативна уредба назовава плащането по чл. 232, ал. 2 КТ „обезщетение“. В разпоредбата на чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски<sup>12</sup> е установено, че върху „обезщетението“ по чл. 232, ал. 2 КТ не се изчисляват и внасят осигурителни вноски. Следователно разглежданото парично плащане е изведено от законодателя извън обхвата на осигурителния доход<sup>13</sup>. Разбира се, освен работодателят, от това нормативно разрешение се ползва и работникът (служителят) – кредитор по паричното вземане, тъй като по правило част от осигурителните вноски са за негова сметка (арг. чл. 6, ал. 3 и 6 във връзка с чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване<sup>14</sup>). Така получаваната от него парична сума ще бъде в пълния уговорен размер, защото не се налага да бъде намалявана с процентно определената в Кодекса за социално осигуряване част, дължима на общественото осигуряване.

## БИБЛИОГРАФИЯ

**Андреева, А., Г. Йолова.** Трудово и осигурително право. Варна: Унив. изд. „Наука и икономика“, 2014. // **Andreeva, A., G. Yolova.** Trudovo i osiguritelno pravo. Varna: Univ. izd. „Nauka i ikonomika“, 2014.

**Андреева, А.** Новите видове трудови договори правоприлагането, свързани – актуална форма на заетост. // *Проблеми на законодателството и с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров.* С.: Издателски комплекс – УНСС, 2015. // **Andreeva, A.** Novite vidove trudovi dogovori pravoprilaganeto, svarzani – aktualna forma na zаетost. // *Problemi na zakonodatelstvoto i s razvitieto na biznesa*

*v Republika Bulgaria i Evropa: sbornik s dokladi ot Yubileyna nauchna konferentsia, posvetena na 100-godishninata ot rozhdenieto na prof. Veselin Hristoforov.* S.: Izdatelski kompleks – UNSS, 2015.

**Андреева, А., Г. Йолова.** Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // *Известия на Съюза на учените – Варна. Сер. „Хуманитарни науки“*, 2018. // **Andreeva, A., G. Yolova.** Neobhodimost ot nov model za opredelyane na minimalnata rabotna zaplata i minimalnia osiguritelен dohod. // *Izvestia na Sayuza na uchenite – Varna. Ser. „Humanitarni nauki“*, 2018.

**Апостолов, И.** Облигационно право. Част първа: Общо учение за облигацията. С.: Издателство на Българската академия на науките, 1990. // **Apostolov, I.** Obligatsionno pravo. Chast parva: Obshto uchenie za obligatsiyata. S.: Izdatelstvo na Balgarskata akademia na naukite, 1990.

**Василев, А.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997. // **Vasilev, A.** Obezshhtetenia po trudovoto pravootnoshenie. S.: Sibi, 1997.

**Гевренова, Н.** По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. // *Юбилейен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков.* С.: ИК „Труд и право“, 2014. // **Gevrenova, N.** Po nyakoi vaprosi za opredelenite srokovе na individualnite trudovi pravootnoshenia. // *Yubileen sbornik, posveten na 80-godishninata na prof. d.yu.n. Vasil Mrachkov.* S.: IK „Trud i pravo“, 2014.

**Голева, П.** Облигационно право. С.: Нова звезда, 2015. // **Goleva, P.** Obligatsionno pravo. S.: Nova zvezda, 2015.

**Калайджиев, А.** Облигационно право. Обща част. Седмо преработено и допълнено издание. С.: Сиби, 2016. // **Kalaydzhiev, A.** Obligatsionno pravo. Obshta chast. Sedmo preraboteno i dopalнено izdanie. S.: Sibi, 2016.

**Лазарова, Н.** Прекратяване на срочен трудов договор с определен срок. // *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, Т. 6. София: УИ „Св. Климент Охридски“. 2013, с. 87–93. // **Lazarova, N.** Prekratyavane na srochen trudov dogovor s opredelen srok. // *Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното pravo*, Т. 6. Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski“. 2013, s. 87–93.

**Лазарова, Н.** Срочни трудови договори. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2013. // **Lazarova, N.** Srochni trudovi dogovori. Disertatsionen trud za prisazhdane na obrazovatelnata i nauchna stepen „doktor“. Blagoevgrad, 2013.

**Мръчков, В.** Субективно право и субективни трудови права. С.: Сиби, 2017. // **Mrachkov, V.** Subektivno pravo i subektivni trudovi prava. S.: Sibi, 2017.

<sup>12</sup> Обн. ДВ, бр. 6 от 21 януари 2000 г.

<sup>13</sup> Вж. **Андреева, А., Г. Йолова.** Необходимост от нов модел за определяне на минималната работна заплата и минималния осигурителен доход. // *Известия на Съюза на учените – Варна. Сер. „Хуманитарни науки“*, 2018, № 1, с. 20–21.

<sup>14</sup> Обн. ДВ, бр. 110 от 17 декември 1999 г.