

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”

ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Катедра „Трудово и осигурително право”

АНДРЕЙ САШОВ АЛЕКСАНДРОВ

Задочен докторант по трудово право и общественно осигуряване

ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор”

Научен ръководител: проф. д-р Красимира Средкова

Членове на научното жури:

Проф. д-р Красимира Средкова, научен ръководител, СУ „Св. Климент Охридски”

Проф. д-р Емил Мингов, СУ „Св. Климент Охридски”

Проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ПУ „П. Хилендарски”

Проф. д-р Атанас Василев, УНСС

Доц. д-р Илиян Шотлеков, ПУ „П. Хилендарски”

София, 2011 г.

Дисертационният труд е обсъден в Катедра „Трудово и осигурително право” в СУ ”Св. Климент Охридски”, Юридически факултет, и със Заповед на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски” № РД 19-262/17.05.2011 г. е насочен за защита пред специализирано жури в състав:

Проф. д-р Красимира Средкова, научен ръководител, СУ „Св. Климент Охридски”

Проф. д-р Емил Мингов, СУ „Св. Климент Охридски”

Проф. д.ю.н. Васил Мръчков, ПУ „П. Хилендарски”

Проф. д-р Атанас Василев, УНСС

Доц. д-р Илиян Шотлеков, ПУ „П. Хилендарски”

Защитата на дисертацията ще се състои на 20.10.2011 г. от 15.00 ч. в Конферентната зала на Информационния център на СУ “Св. Климент Охридски”.

Материалите за защитата са публикувани в интернет на страницата на СУ “Св. Климент Охридски” и са на разположение на интересуващите се в Деканата на Юридическия факултет.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

	ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ	4
	УВОД	6
ГЛАВА ПЪРВА	РАЗВИТИЕ НА ПРАВНАТА УРЕДБА НА ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ	14
	§ 1. Предварителни бележки	14
	§ 2. Правна уредба в ЕС. Практика на Съда на Европейските общности (Съда на Европейския съюз)	15
	§ 3. Уредба в националното право на някои европейски държави	20
	§ 4. Уредба в българското право	25
ГЛАВА ВТОРА	ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ	35
	§ 5. Предмет на изложението и терминологични бележки	35
	§ 6. Правна същност на промяната на работодателя	44
	§ 7. Форми на работодателска промяна	48
	§ 8. Участници в промяната	78
ГЛАВА ТРЕТА	ЗНАЧЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ	89
	§ 9. Постановка на въпроса	89
	§ 10. Информирание и консултиране на работниците и служителите преди извършването на промяната	93
	§ 11. Действие на недържавните източници на трудовото право при промяна на работодателя	121
	§ 12. Статус на избраните представители на работниците и служителите при промяна на работодателя	133
ГЛАВА ЧЕТВЪРТА	ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ	141
	§ 13. Значение на проблема	141
	§ 14. Запазване на индивидуалните трудови правоотношения	143
	§ 15. Разпределяне на отговорността за задълженията към работниците и служителите, възникнали преди датата на промяната	161
	§ 16. Осигурителноправни последици от промяната за работниците и служителите	163
	§ 17. Прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение при промяна на работодателя	172
	§ 18. Право на работника или служителя да възрази срещу планираната промяна, познато на други правни системи	185
	§ 19. „Технически“ задължения за участващите в промяната работодатели	188
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	195
	ОСНОВНА ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА	213

I. ПРЕДМЕТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО И ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Значимост на изследването

Правните последици от промяната на работодателя представляват интересна и благодатна тема за научни изследвания, и то поради няколко основни причини:

А. До момента в българската трудовоправна теория липсва самостоятелен анализ, посветен на тези въпроси. Институтът е бил изучаван във връзка с други правни проблеми и е привличал по-скоро инцидентно вниманието на някои от авторите в правната ни доктрина. Научните достижения, които се съдържат в съществуващите изследвания, могат и следва да послужат за база за по-нататъшното теоретично осмисляне на института, систематизиране на правните последици от промяната на работодателя, разкриване на непълноти и несъвършенства на действащата правна уредба и формулиране на предложения за нейното усъвършенстване.

Следва да се подчертае, че и авторът на настоящия дисертационен труд не си поставя за цел пълното изследване на всички възможни последици от работодателската промяна – такива могат да възникнат на плоскостта на практически всеки трудовоправен институт, а и в отношения, които остават извън предмета на регулиране на трудовото право. Търсенето на изчерпателност в тяхното представяне би било до голяма степен предварително обречено на неуспех, а и не е нужно. Основните последици от промяната на работодателя поставят достатъчно многобройни и далеч не лесни за разрешаване правни въпроси, за да предизвикат дискусии в различни направления и да дадат богат материал за това, а и за бъдещи научни изследвания.

Б. Темата има несъмнено практическо значение, като при това актуалността ѝ се оказва непреходна и непрекъснато нараства. Промяната на работодателя представлява съществено изменение на трудовото правоотношение, при което спрямо една от страните по това правоотношение настъпва правоприемство. Стопанският живот разкрива все повече възможни форми на промяна, които действащото право трябва да уреди и да свърже с конкретни правни последици. Тук се разкрива и съществената социална ценност на режима – да не се допусне засегнатите от промяната работници и служители да понесат негативите от едно решение, което по принцип зависи от

преценката на работодателя и на което персоналет трудно би могъл да повлияе. Трудовоправният режим на промяната на работодателя най-общо гарантира запазването на заетостта, и то при съществуващите преди промяната условия на труд.

В. Наред с необходимостта от отразяване на икономическите процеси в действащата трудовоправна уредба, динамиката в разглеждания правен режим е обусловена и от друг фактор – привеждането на националното законодателство в съответствие с правото на Европейския съюз, което произтича от задълженията на Република България като член на Съюза. Почти всички промени в трудовото ни законодателство през последните години в една или друга степен засягат и правния режим на промените на работодателя и всички те се налагат (или поне мотивират) с „европейските стандарти и изисквания”. На тази законодателна активност трудно може да се даде еднозначна оценка. От една страна, тенденцията е положителна и по-нататъшното ѝ развитие би трябвало да има за резултат модернизирването и демократизирането на правната ни система. От друга страна, законодателният процес в последните години показва характерни слабости: безкритично, буквално, а понякога и неточно пренасяне във вътрешното право на текстове от първичното и вторично европейско законодателство и/или реципиране на правила от чуждестранни закони, без стремеж към тяхното преработване с оглед на националните възможности и спецификите на правната ни система. Много такива примери са посочени и подложени на критичен анализ в изследването.

2. Цел на изследването

Целта на изследването е да представи съдържанието на действащата правна уредба на промяната на работодателя в българското право, като го подложи на критичен анализ. Възприетите законодателни решения са разгледани в контекста на първичното и вторично европейско законодателство, редица от тях са съпоставени с позитивноправната уредба по същите въпроси в други европейски държави и с принципи, изведени от практиката на Съда на Европейския съюз (Съда на Европейските общности). Предложеният анализ е подчинен на стремежа да се даде адекватна оценка на националното ни законодателство в изследваната област в светлината на общоевропейските стандарти и достигнатите нива на закрила на работниците и служителите при промяна на работодателя в правните системи на други държави–членки на ЕС. Основната цел на изследването е не просто да констатира, че

вътрешното ни законодателство съдържа определени празноти или предлага неудачни законови решения в една или друга насока, а да формулира конкретни предложения за преодоляване на тези слабости и за усъвършенстване на изследвания режим.

3. Методи на изследване

В изследването е използван методът на **правно–историческия анализ**, за да се проследи развитието на уредбата от първоначалното ѝ въвеждане в българското право с Наредбата–закон за трудовия договор от 1936 г. до момента. Така най-ясно проличават етапите в обогатяването на предметния обхват и усъвършенстването на действащите правила и се очертават тенденции, които имат значение и за по-нататъшното развитие на института. Този метод е използван и по отношение на уредбата в европейското законодателство – от първия акт на ЕС в областта на закрилата на наемния труд при прехвърляне на собствеността или ползването на (част от) предприятието на работодателя (Директива на Съвета 77/187/ЕИО от 14 февруари 1977 г. относно сближаването на законодателствата на държавите–членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности) уредбата постепенно се допълва и модернизира, за да достигне сегашното си ниво, установено в действащата Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 г. относно сближаването на законодателствата на държавите–членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности. Доколкото е преценено за необходимо, този подход е намерил приложение и при изучаването на някои чуждестранни законодателни решения, за да се илюстрират възможните модели за оптимизиране на действащата законова уредба и повишаване на заложените във вторичното европейско законодателство минимални стандарти.

Приложен е и **сравнителноправен анализ** по определени въпроси между уредбата в българското право и националните законодателства на други европейски държави, от които могат да бъдат заимствани удачни решения. Най-често позоваванията са на германското и австрийското право като правни системи с традиционно високи стандарти в закрилата на наемния труд и доказали ефективността си практики в социалната политика. Структурната им близост с българската правна система позволява относително лесното реципиране на законодателни решения, ако те може да се приложат ефективно и при съществуващите национални условия.

Някои от изследваните в изложението проблеми не предполагат съпоставка с чуждестранния опит и практики (например в групата на „техническите“ задължения на работодателя във връзка с настъпилата промяна като подаване на уведомление до Националната агенция по приходите и отразяването на промяната в трудовите книжки). По тези въпроси изследването се ограничава до критичен анализ на вътрешноправната уредба, съдебната и административната практика в България и изразените становища в националната ни правна доктрина.

По необходимост предложеният анализ съдържа **интердисциплинарни елементи**, защото освен трудовоправните аспекти на изследваните въпроси частично се засягат и институти на други правни отрасли – например на гражданското и търговското право във връзка с изясняването на спецификите на някои форми на работодателска промяна, на осигурителното право по повод права по допълнителното доброволно пенсионно осигуряване при промяна на работодателя, на гражданскопроцесуалното право относно защитата на някои трудови права по съдебен ред. При използването на този похват все пак съзнателно са наложени ограничения, доколкото прекомерната му употреба крие риска от отклоняване от основната тема на изложението.

4. Научни приноси

Научните приноси на настоящото изследване следва да се изразят на първо място в това, че то запълва една съществуваща празнота в българската трудовоправна теория. Както беше посочено, досега не е провеждан самостоятелен анализ в монографично изследване на правните последици от промяната на работодателя. Като първи опит за систематизиране и по-окупнено теоретично осмисляне на тези проблеми то вероятно ще разкрие елементи на субективизъм още при структурирането на изложението, както и при оценката на действащите законодателни решения и формулираните предложения за тяхното подобряване. Те са естествено отражение на авторовите възгледи при анализа на института и, разбира се, може да срещнат както поддръжници, така и критика в рамките на бъдещи научни дискусии по темата. За да се сведе до минимум субективният елемент, са търсени обективни и логически издържани критерии в изследователската работа – следван е хронологичният ред в развитието на уредбата и логиката от общото към частното.

Приносен елемент за българската трудовоправна теория представлява изучаването на многобройни решения на Съда на Европейския съюз по прилагането на Директива 77/187/ЕИО, съответно Директива 2001/23/ЕО. Практиката на Съда представлява важен източник на европейското право, от който могат да се изведат множество правила във връзка с трудовоправния режим на промяната на работодателя, който за съжаление не винаги се познава добре и използва пълноценно в хода на правоприлагането у нас. Разбира се, наред с практиката на СЕО (СЕС), в изследването са анализирани и редица съдебни решения на българските съдилища, както и практиката на административни органи в България.

Най-съществените приноси на изследването би трябвало да бъдат формулираните в него изводи и основно направените предложения *de lege ferenda*. Те са обобщени в заключителната част на дисертационния труд и с оглед избягването на излишни повторения ще бъдат представени по-долу, при резюмирането на съдържанието на дисертационния труд по неговите структурни части. Най-добрата атестация за предложеното изследване и доказателство за практическата полза от него би било възприемането на (част от) направените предложения от българския законодател и въвеждането им в действащото българско трудово право.

5. Обем и структура

Дисертацията е с обем от 218 страници, включително съдържание, списък на използваните съкращения и списък на използваната литература, включващ 118 заглавия, от които 86 на кирилица и 32 на латиница (позовавания на немскоезична, англоезична правна литература и др.) Направени са 288 бележки под линия.

В структурно отношение изследването включва увод, четири глави, разделени на параграфи, и заключение. Изводите от направения анализ са посочени в отделните структурни части от изложението, а в заключението са обобщени с цел да бъдат очертани по-ясно празнотите и несъвършенствата на действащата уредба, да се предложат тълкувателни решения за тяхното преодоляване и да бъдат изведени и аргументирани предложения за изменение и допълване на отделни разпоредби от българското законодателство.

Изследването е съобразено със законодателството, съдебната и административната практика към 30 април 2011 г.

II. СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Развитие на правната уредба на промяната на работодателя

Първата структурна част от изложението проследява историческо развитие на трудовоправния режим на промяната на работодателя в правото на ЕС, в националните законодателства на някои от държавите–членки, както и в българското право. Посочено е и значението на практиката на Съда на Европейските общности (Съда на ЕС) като източник на европейското право и отправна точка за изясняването на много от тълкувателните затруднения в материята, пред които са изправени и българската практика и доктрина.

2. Обща характеристика на промяната на работодателя

В Глава втора от изложението предмет на изследване са два основни въпроса: какво представлява „промяната на работодателя” по смисъла на вторичното европейско законодателство и националния ни закон и кои са участниците в нея. Предложена е обща правна характеристика на института като вид изменение на трудовото правоотношение, което засяга едната от страните по него – тази на работодателя. То настъпва *ex lege* при възникване на предвидените в закона юридически факти и представлява правоприемство в областта на трудовото право. Последователно са изследвани всички форми на работодателска промяна, познати на вътрешното ни право. Акцент е поставен на хипотезите, които създават затруднения в практиката – например „преминаване на обособена част от едно предприятие към друго” (чл. 123, ал. 1, т. 4 КТ) или „преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи” (чл. 123, ал. 1, т. 7 КТ). Във връзка с изследването на формите на работодателска промяна по чл. 123а, ал. 1 КТ на критичен анализ е подложено Тълкувателно решение № 2/2010 г. на ОСГК на ВКС от 23.03.2011 г., с което се възприе твърде спорната теза, че „разпоредбата на чл. 123а КТ урежда изчерпателно случаите на запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятие или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия”.

Изследването на тези въпроси по необходимост включва и анализ на материалноправна уредба извън предмета на трудовото право (търговско- и гражданскоправната уредба на съответните форми на промяна на работодателя – например преобразуване на търговско дружество, продажба на предприятие, сключване на наемен, на концесионен договор и др.)

Специално внимание е отделено на въпроса кои от формите на промяна са приложими спрямо възможните групи работодатели – юридически лица, физически лица, неперсонифицирани образувания.

3. Значение на промяната на работодателя за колективните трудови правоотношения

Следващите две глави от изложението са посветени на „същинския” предмет на изследване – значението на работодателската промяна съответно за колективните и за индивидуалните трудови правоотношения. Класифицирането на последиците от промяната в тези две групи и по-нататъшното им подразделяне в подгрупи, има, разбира се, условен характер и служи за по-лесно изследване на ефектите на промяната. В изложението е предпочетен подходът първо да бъде изследвано значението на промяната на работодателя за колективните трудови правоотношения, а непосредствено след това – нейните последици на плоскостта на индивидуалното трудово правоотношение. Така се държи сметка за хронологичната последователност, в която се развиват отношенията. Освен това последиците от промяната на плоскостта на колективното трудово право, и най-вече продължаването на действието на заварения колективния трудов договор, имат пряко отражение върху съдържанието на преминалите индивидуални трудови правоотношения.

В българското трудово законодателство промяната на работодателя поставя три съществени кръга от правни проблеми на плоскостта на колективните трудови правоотношения. От една страна, още планирането ѝ се явява правопораждащ юридически факт за възникване на нови правоотношения – преди извършването на промяната трябва да бъдат проведени процедури по информиране и консултиране на работниците и служителите, които ще бъдат засегнати от нея. Наред с това промяната на работодателя рефлектира и върху други, съществуващи колективни трудови правоотношения, които изменя. Тук се поставят въпросите за съдбата на заварените от промяната недържавни източници на трудовото право, които действат в

предприятието (основно колективния трудов договор) и статуса на избраните представители на работниците и служителите. Тези въпроси са изследвани в отделни параграфи в структурата на глава трета от изложението.

4. Последници от промяната на работодателя за индивидуалните трудови правоотношения

Сред правните въпроси, които възникват в областта на индивидуалните трудови правоотношения в хипотезите на промяна на работодателя, на първо място трябва да се посочи най-важният ефект от промяната – запазването на заварените трудови правоотношения по силата на закона (*ex lege*). Принципът на автоматичното преминаване на трудовото правоотношение и встъпването на новия работодател в правата и задълженията по него във вида, в който те са „заварени” от промяната, разкрива съществената социална ценност на този правен режим и гарантира, че осъществената промяна на работодателя няма да доведе нито до прекратяване на трудовите правоотношения със засегнатите работници и служители, нито до влошаване на условията на труд в предприятието.

Изследвани са още разпределянето на отговорността за задълженията към работниците и служителите, възникнали преди датата на промяната, осигурителноправните последици от промяната в областта на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, проблемите на прекратяването на индивидуалното трудово правоотношение при промяна на работодателя (случаите на допустими уволнения, както и въпроса за едностранното прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие „поради съществено влошените условия на труд след промяната” по чл. 327, т. 3а КТ). За пълнота на изложението е изследвано и правото на отделния работник или служител да възрази срещу настъпването на промяната, познато на други правни системи. Накрая е отделено внимание и на някои задължения от технически характер на работодателите, участващи в промяната (основно задължението за подаване на уведомление до Националната агенция по приходите).

5. Изводи

В заключителната част на дисертационния труд са представени изводите от проведения анализ и са формулирани конкретни предложения *de lege ferenda*. Те следват структурата на изложението и могат да бъдат систематизирани както следва:

А. Изводи, произтичащи от предложената обща характеристика на института

Правна същност на промяната на работодателя	Като цяло българският законодател е изпълнил задължението си да приведе вътрешното законодателство в съответствие с минималните стандарти, установени в Директива 2001/23/ЕО. Институтът е уреден като вид изменение на трудовото правоотношение, засягащо едната от страните по него – тази на работодателя. То настъпва <i>ex lege</i> при възникване на предвидените в закона юридически факти и представлява правоприемство в областта на трудовото право. Такава е и концепцията на Директивата, както и на всички национални законодателства в държавите, за които хармонизирането на вътрешното право с общоевропейските правила е задължение, произтичащо от членството в ЕС.
Форми на работодателска промяна	Националната ни уредба обаче съдържа слабости още при формулирането на възможните форми на промяна. Те от своя страна предопределят и практическите затруднения при очертаването на персоналният обхват на разглежданите правила. Като се опитва да изброи всички хипотези на промяна на работодателя в разпоредбите на чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 КТ, националният законодател не успява да избегне известно покриване между тях – например при сключен договор за аренда ще е налице и прехвърляне на дейност (чл. 123, ал. 1, т. 7 КТ), но отношенията ще се уредят при условията на чл. 123а КТ. Наистина, възможността едни и същи фактически състави да се квалифицират под различни хипотези не е особено

проблематична, когато и последиците са едни и същи, но тя не говори добре за уредбата на целия институт.

Далеч по-тревожна е обратната страна на въпроса – като изброява всички форми на работодателска промяна, претендирайки изчерпателност, българският законодател рискува да остави неуредени хипотези и тези празноти трябва да бъдат преодолявани чрез правоприлагане по аналогия. Например при апортиране на предприятие в търговско дружество могат да възникнат съмнения и спорове около заварените трудови правоотношения, защото тази форма на промяна не е предвидена изрично в българския закон.

Тези затруднения можеха да бъдат избегнати, ако – по подобие на някои западноевропейски законодателства – българският нормотворец беше обобщил хипотезите на промяна в по-обща формула като например „[трудовете правоотношения се запазват] *когато собствеността или ползването на предприятието или част от него бъде прехвърлена на друго лице*”. Натрупаната през годините практика на СЕС би дала необходимата конкретизация кои хипотези попадат в тази обща формулировка. Не може да не се отчете, че детайлната уредба в българския закон съвсем не е постигнала целта си да внесе яснота и безпротиворечивост в практиката, а това поставя под въпрос смисъла от съществуването ѝ в този вид.

В условията на сега действащата вътрешноправна уредба съдебната практика и доктрината трябва да търсят изход за ситуации, в които определена форма на работодателска промяна не попада сред изрично предвидените в разпоредбите чл. 123 и чл. 123а КТ. В близки, но неуредени от закона случаи, режимът трябва да се прилага по аналогия, като за целта следва да се приеме, че казуистичното изброяване на хипотезите на промяна на работодателя в българското трудово право е с примерен и ориентируващ характер, т.е. неизчерпателно. Този извод следва

изрично да се подчертае след приемането на Тълкувателно решение № 2/2010 г. на ОСГК на ВКС от 23.03.2011 г., с което се възприе тезата, че „разпоредбата на чл. 123а КТ урежда изчерпателно случаите на запазване на трудовото правоотношение при отдаване на предприятие или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия”. Схващането, че уредените в закона форми на промяна покриват всички възможни хипотези, лишава работниците и служителите от закрила в определени ситуации, за които липсва изрична уредба. Очевидно е, че този ефект е социално несправедлив. Наред с това, той ще даде основание и за ангажиране на отговорността на държавата за неизпълнение на задължението да въведе стандарта на Директивата във вътрешното си право.

**Участници в
промяната**

Проведеният анализ показва още, че приложимостта на правилата на чл. 123 и чл. 123а КТ спрямо отделни групи работодатели не е универсална, въпреки че буквалният прочит на разпоредбите я представя като такава. Всички хипотези на промяна на работодателя са приложими спрямо работодателите – търговски дружества и кооперации. Спрямо юридическите лица с нестопанска цел и публичните учреждения режимът трябва да се прилага съответно, доколкото правният субект е годен да претърпи промени по смисъла на чл. 123 и чл. 123а КТ. Физическите лица и неперсонифицираните образувания по принцип не са изключени от обхвата на разпоредбите, но режимът ще се приложи за тях, само ако развият стопанска дейност.

Въпреки че правилата на разглеждания режим са императивни и страните по трудовото правоотношение не могат да се отклоняват от тях, правните последици от промяната все пак могат да бъдат модифицирани в зависимост от категорията работодател. Това е възможно, когато разпоредбите на Кодекса на труда се явяват общи спрямо нормите на специални закони,

които могат да предвидят и други последици за заварените трудови правоотношения (например закон, уреждащ реда за преобразуване на търговец – публично предприятие) или когато законодателят изрично допуска отклонения от трудовоправния режим (устав на кооперация по отношение на трудовите правоотношения на член-кооператори).

De lege ferenda е препоръчително българският законодател да вземе ясно отношение по въпроса за персоналният обхват на режима – ако ограниченията, предвидени в Директива 77/187/ЕИО, Директива 98/50/ЕО и Директива 2001/23/ЕО по отношение на публичните предприятия, съзнателно не са възпроизведени в националното законодателство, това да бъде изразено по подходящ начин в законовия текст. Тогава ще отпадне необходимостта от включване на преpraщаща разпоредба към чл. 123 КТ в нормативните актове, уреждащи реструктурирането на публични учреждения, респ. изричното регламентиране на запазването на трудовите правоотношения, по които те са страна.

Б. Изводи, свързани със значението на работодателската промяна за колективните трудови правоотношения

Информирание и консултиране на работниците и служителите преди извършването на промяната Практическата значимост на тези въпроси е изключително голяма, защото те имат пряко отражение и се явяват гаранция за запазване на правата на засегнатите от промяната работници и служители по индивидуалните им трудови правоотношения. Поради това в действащото законодателство трябва да са заложи механизми, които да осуетят евентуални опити на работодателите за неизпълнение или формално изпълнение на предвидените задължения. Актуалното състояние на българското законодателство за съжаление е далеч от постигането на тази цел.

Целесъобразно би било въвеждането на изискване за писмена форма на информирането на работниците и служителите, най-малко от доказателствени съображения.

Предметният обхват на информирането често създава затруднения в практиката поради твърде общите формулировки на групите обстоятелства, включени в дължимата от работодателя информация в хода на тази процедура. В националния ни закон те са пренесени буквално от Директивата, затова и неизбежно възникват трудности в определянето на конкретния обем данни, които трябва да се предоставят на работниците и служителите. Този проблем не е частен за българското право и доктрина, затова в решаването му може да се използват достиженията на чуждестранната правна теория и съдебна практика. Наистина, у нас липсва пряко законово основание, по силата на което да се вмени задължение на работодателите, участващи в промяната, за обогатяване на предметния обхват на информирането и включването в него на теми извън изрично изброените в разпоредбата на чл. 130б, ал. 1 КТ. Няма пречка обаче съдебната практика и правната теория да формулират конкретни изисквания към съдържанието на всяка от групите обстоятелства, посочени в закона – например да определят като изпълнение на задължението за предоставяне на информация случаите, в които като „причина за промяната” е посочено единствено правното ѝ основание (например режимът, регламентиращ прехвърлителната сделка). Така може да бъде ангажирана и отговорността на съответния работодател при изпълнение или лошо изпълнение на тези задължения. Установяването на константна практика, поставяща високи изисквания по отношение на задълженията в хода на процедурите по информиране, ще допринесе за преодоляване на нагласата на голяма част от работодателите в България, че процедурите са без особена практическа стойност и могат да бъдат проведени чисто формално.

От по-детайлна уредба се нуждае хипотезата, когато решението за промени се взема не от работодателя, а от негов контролиращ орган. Необходимо е да се предвиди по-активна роля на този орган в процедурата на информиране, както и включването му в консултирането – задължение, което по будещи недоумение причини е пропуснато в разпоредбата на чл. 130б, ал. 7 КТ.

От прецизиране се нуждае разпоредбата на чл. 130б, ал. 6 КТ, която в настоящата си редакция създава погрешното впечатление, че единственият път за защита на накърнените права на информиране и консултиране се изчерпва с подаването на сигнал за неспазване на трудовото законодателство до ИА „Главна инспекция по труда”. Тази разпоредба е от естество да създаде по-скоро объркване, вместо яснота. Ако работодателят не изпълнява задълженията си за провеждане на процедурите по информиране и консултиране, синдикалните организации, представителите на работниците и служителите или отделният работник или служител могат да предявят правата си по съдебен ред. Вън от това, те могат, разбира се, да сигнализират и контролните органи – дори не е необходимо последното изрично да се посочва. Ако законодателят се стреми да разясни възможностите за противодействие на работодателската пасивност в тази ситуация, той трябва да посочи всички съществуващи правни механизми. Цялостната уредба впрочем няма да загуби нищо, ако тази разпоредба отпадне, защото тя не въвежда някакво специално правило, което да не може да се изведе от останалите законови правила.

Въпреки че съществува възможност за разглеждане по съдебен ред на споровете между представителите на работниците и служителите и работодателя относно нарушаване на правата в процедурите по информиране и консултиране, необходимо е прецизиране на правната ѝ уредба. По-конкретно, давностният срок по чл. 358, ал. 1, т. 1 КТ за предявяване на исковите по чл.

357, ал. 2 КТ е твърде кратък и не държи сметка за характера на отношенията, които се развиват в рамките на тези процедури. При сега действащата уредба, ако работодателската промяна в съответната форма настъпи, без представителите на работниците и служителите изобщо да са били информирани за планирането ѝ, на практика ще се окаже, че към този момент давността за предявяване на иск вече е изтекла.

**Действие на
недържавните
източници на
трудовете право
при промяна на
работодателя**

Сериозна критика търпи уредбата в българското трудово право на продължаването на действието на колективния трудов договор при промяна на работодателя. Уреждането единствено на продължаването на действието на колективния трудов договор на ниво предприятие е нецелесъобразно. По този начин е оставена празнота в действащото българско законодателство относно последиците от промяната на работодателя за браншовите, отрасловите и колективните трудови договори по общини, и не е изпълнено задължението, произтичащо от Директива 2001/23/ЕО да се гарантира спазването на условията на всеки колективен трудов договор в определен срок след промяната. В това отношение заимстването на разрешения от германското право, което урежда продължаването на действието на колективни трудови договори от всички равнища, би било удачно.

Българският закон урежда продължаването на действието на заварения колективен трудов договор „до сключването на нов”, без да предвиди забрана за изменения в ущърб на работниците и служителите. Не съществуват ясни правни гаранции срещу опасността новият работодател да окаже натиск за “предоговаряне” на някои условия и намаляване на разходите си. De lege ferenda следва да се въведе изрична забрана за влошаване на договорените в колективния трудов договор условия на труд в резултат на промяната.

Правилото, че завареният колективен трудов договор може да действа за срок най-много една година от датата на промяната, е резултат на неточно пренасяне на разпоредбата на Директивата. Нейният смисъл е тъкмо в обратното – ако държавата–членка въведе специални правила относно периода на прилагане на заварените условия, установени чрез колективно преговаряне, този период да е не по-кратък от една година. Наложително е законодателно изменение в посочения смисъл.

При действащата в момента уредба много трудно може да се даде отговор на въпроса как да бъдат уредени отношенията при формите на концентрация, когато в повече от едно от участващите предприятия е бил сключен колективен трудов договор и всеки от тях има качеството “заварен” към датата на промяната. Същата е ситуацията и когато новият работодател има сключен колективен трудов договор в своето предприятие, и приема работници и служители, които са страна по колективен трудов договор с предишния си работодател. Разбирането, че всички действащи колективни трудови договори следва да се прекратят и незабавно да се пристъпи към сключването на нов, към момента няма нормативна опора. От друга страна, да се признае “трансформация” на правата и задълженията, уговорени в съответните колективни трудови договори, в индивидуалните трудови правоотношения на работниците и служителите, е твърде широко тълкуване на съществуващата уредба. Единственият изход от тази ситуация е приемането на изменения и допълнения в Кодекса на труда, с които изрично да се регламентира, че в посочените хипотези действието на заварените трудови договори се прекратява. Въпрос на законодателен подход е дали да се предвиди задължение за незабавно пристъпване към ново колективно договаряне или трансформиране на правата от колективния в индивидуалните трудови договори. За предпочитане е първото решение поради по-голямата му яснота. Такова решение не би противоречало и на

изискванията на Директива 2001/23/ЕО, която установява задължение за продължаване на действието на заварения колективен трудов договор до сключването на нов. Както беше посочено, изрично следва да се предвиди, че новият колективен трудов договор може да съдържа най-малкото същите или по-благоприятни за работниците и служителите решения, но не и отстъпления от достигнатите до момента стандарти.

Където и доколкото това е приложимо, препоръчително е практиката по сключването индивидуални трудови договори в предприятия, в които могат да се очакват скорошни промени, да се ориентира към възможно най-детайлна регламентация на правата и задълженията на страните. Така интересите на работниците и служителите ще са гарантирани в много по-висока степен при евентуална промяна на работодателя, защото за разлика от ситуацията при колективните трудови правоотношения, запазването на статуквото на индивидуалното трудово правоотношение не поставя съмнения.

Продължаването на действието на заварения колективен трудов договор не изчерпва проблематиката относно съдбата на недържавните източници на трудовото право в случаите на промяна на работодателя. Следва да се приеме, че забраната за влошаване на условията на труд в резултат на работодателската промяна може да намери израз и в запазването на действието на определени правила от вътрешните актове на работодателя (правилник за вътрешния трудов ред, вътрешни правила за работната заплата и др.), доколкото в тях са уредени трудови права на работниците и служителите. По този въпрос липсва изрична правна уредба, а изхождайки от правната природа на посочените актове на едностранни волеизявления на работодателя е мислимо схващането, че те винаги могат да бъдат изменени или отмени от новия работодател. По принцип това е така, но свободата на новия работодател да предприема промени

в „заварените” вътрешни актове не е неограничена. Във всички случаи трябва да се гарантира поне запазването на достигнатите стандарти в условията на труд, размерите на възнагражденията и т.н. Ако в резултат на промяната се прекрати действието на вътрешните правила за работната заплата например и по този начин отпаднат част от допълнителните трудови възнаграждения на работниците и служителите, налице ще бъде незаконосъобразно изменение на съдържанието на преминалите индивидуални трудови правоотношения, с всички произтичащи от това негативни последици и за работодателя, включително възможността засегнатите работници и служители да прекратят трудовите си правоотношения едностранно без предизвестие на основание чл. 327, ал. 1, т. 3а КТ.

Статус на избраните представители на работниците и служителите при промяна на работодателя

Уредбата на статуса и функциите на представителите на работниците и служителите в българското трудово право страда от многобройни несъвършенства, чието подробно анализиране далеч надхвърля целите на изложението. Наличието на прекалено много различни по вид, но с близки задачи работнически представителства не допринася с нищо за по-добрата защита на колективния интерес, но това е проблем с по-общо значение за действащото колективно трудово право в България.

В пряка връзка с правния режим на промяната на работодателя е на първо място изводът, че правилата на чл. 7б, ал. 2 КТ трябва да се прилагат не само при настъпване на формите на работодателска промяна, регламентирани в чл. 123, ал. 1 КТ, но и при тези по чл. 123а, ал. 1 КТ. Препратката само към първата разпоредба е очевиден законодателен пропуск.

Няма логично обяснение за решението на българския законодател мандатът на избраните представители на работниците и служителите винаги да се прекратява в резултат на промяната или най-много да се продължава за срок до една

година. Ако например са избрани представители с тригодишен мандат и още на първата година цялото предприятие премине към нов собственик, много по-икономично и удобно би било представителите да продължат мандата си до неговото изтичане, и едва тогава да се пристъпи към избор на нови. Директива 2001/23/ЕО също не налага ограничение в периода на запазване на статуса и функциите на представителите на работниците и служителите, когато (частта от) предприятието запазва самостоятелността си.

Предвиждането на по-интензивна предварителна закрила за представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ в случаите на уволнение, по подобие на въведената от чл. 333, ал. 3 КТ закрила за синдикалните ръководства, може да помогне за гарантирането на тяхната независимост, а по този начин и да утвърди ролята им на защитници на колективните интереси на работниците и служителите. В момента защитата се разпростира само за времето, докато съответният работник или служител има качеството на представител, а – както беше посочено – много често в резултат на промяната или непосредствено след нея това качество се загубва.

В. Изводи, свързани последиците от промяната на работодателя за индивидуалните трудови правоотношения

Запазване на индивидуалните трудови правоотношения Последниците от промяната на работодателя на плоскостта на индивидуалните трудови правоотношения са намерили детайлна правна уредба както в правото на ЕС, така и във вътрешното законодателство, но продължават да поставят многобройни и съвсем не лесни за решаване въпроси.

Българският законодател е въвел във вътрешното ни право основния принцип, установен в Директива 2001/23/ЕО, като е предвидил запазване на трудовите правоотношения *ex lege* в хипотезите на промяна на работодателя по чл. 123 КТ и чл. 123а

КТ. Заварените трудови правоотношения преминават към новия работодател със съдържанието, което са имали към датата на промяната, независимо от волята на участващите в промяната работодатели или от обстоятелството дали те са знаели за точния брой и/или съдържание на тези правоотношения. Правилото за преминаване *ex lege* на заварените трудови правоотношения към новия работодател следва изрично да се подчертае предвид широко разпространената в България практика в случаите на промяна на работодателя да се подписват нови трудови договори или допълнителни споразумения към тях. Тази практика е незаконосъобразна. Единствено в случаите, когато чрез допълнителните споразумения се цели само отразяване на правно-индивидуализиращите белези на новия работодател, без по същество да се изменя съдържанието на трудовото правоотношение, подписването им не влиза в противоречие със закона.

Проблемите, които възникват в практиката във връзка със запазването на съдържанието на трудовите правоотношения след промяната, са в голяма степен „общоевропейски”. Не винаги е възможно правопримството да настъпи, без трудовите договори, по които новият работодател става страна, да претърпят известно изменение. Когато прехвърлянето на едно задължение *ex lege* към новия работодател със съдържанието, с което то е съществувало за неговия предшественик, е невъзможно или неоправдано, се налага неговото модифициране (например възможно е преизчисляването на допълнителни трудови възнаграждения, предоставяни на работниците и служителите в натура, и изплащането им в пари). При това следва винаги да се държи сметка за правилото, че промяната не трябва да е във вреда на работника или служителя, т.е. дори и променено, задължението трябва в аналогична степен да отговаря на неговия интерес. В идеалния случай подобно изменение на задълженията на работодателя трябва да се постигне в резултат на преговори

със засегнатите работници или служители (включително в хода на процедурите по информиране и консултиране, предшестващи промяната) и да отразява постигнатото взаимно съгласие на страните за съдържанието на трудовото правоотношение. Едностранното изменение на трудовото правоотношение от работодателя преди извършването на промяната, респ. от новия работодател след настъпването ѝ, е принципно възможно, доколкото трудовото законодателство изобщо допуска такива изменения (арг. чл. 118 КТ). Вън от тези хипотези, работодателят ще бъде изправен пред риска действията му да бъдат атакувани и обявени за незаконосъобразни от съда.

Разпределяне на отговорността за задължения към работниците и служителите, възникнали преди датата на промяната Уредбата на разпределянето на отговорността за задължения към работниците и служителите, възникнали преди датата на промяната, в действащото българско право е императивна и работодателят, участващи в промяната, не могат да договарят други правила в тази връзка. Това законодателно решение е правилно и гарантира в по-висока степен интересите на работниците и служителите, засегнати от промяната. Под „задължения, възникнали преди датата на промяната”, следва да се разбират всички задължения по трудовото правоотношение, независимо от техния източник – индивидуален трудов договор, колективен трудов договор, вътрешен акт на работодателя и пр.

Осигурително-правни последици от промяната При регламентирането на последиците от промяната по отношение на правата, произтичащи от допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите, вътрешноправната ни уредба свидетелства отново за буквално преписване на текстовете от Директивата, без стремеж към тяхното конкретизиране и привеждане в съответствие с националните особености и правна система. Предложеният анализ на разпоредбата на чл. 123, ал. 3 КТ ясно показва съмнителната ѝ практическа значимост. Необяснимо е защо тя се отнася само за случаите на промяна на работодателя

по чл. 123 КТ, но не и по чл. 123а КТ. Препращането (към КСО, макар това да не е посочено изрично) е само в материята на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, но не и допълнителното доброволно осигуряване за безработица и професионална квалификация. Неуреден остава и въпросът с доброволното здравно осигуряване с участието на работодателя. Що се отнася до персоналният обхват на разпоредбата на чл. 123, ал. 3 КТ, по бъдещи недоумение причини в нея са включени и лицата, които към датата на промяната вече не са били работници и служители. Очевидно подобни правила нямат място в разпоредба, озаглавена „Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя”. Изобщо разглежданата алинея не обогатява с нищо действащия трудовоправен режим относно промяната на работодателя, поради което тя трябва да бъде отменена.

Много по-целесъобразно би било в КСО да се предвидят задължения във връзка с извършваната промяна по смисъла на чл. 123 и чл. 123а КТ за стария и новия работодател (в качеството на осигурители) към осигурителния орган по допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. Такива задължения следва да бъдат: предоставянето на информация на пенсионноосигурителното дружество за промяната и създаването на съответни гаранции за непрекъснатост на осигуряването. Аналогично решение трябва да е валидно за всички случаи, в които работодателят осигурява или участва в осигуряването на работниците и служителите не пряко по силата на закона, а на основание на договорно поети задължения (т.е. формите на доброволно осигуряване от или с участието на работодателя). De lege ferenda сходни на предложените допълнения в КСО следва да бъдат направени и в ЗЗО във връзка с доброволното здравно осигуряване. Поради липсата на ясна позитивноправна уредба в момента се налага осигурителните договори да предвиждат детайлна регламентация за описаните хипотези.

Прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение при промяна на работодателя Прекратяването на трудовото правоотношение в резултат на промяната на работодателя поставя две големи групи въпроси: относно забраната за извършване на уволнения като резултат от тази промяна (съответно изключенията от нея) и правото на работника или служителя да прекрати едностранно без предизвестие трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 3а КТ.

По отношение на забраната за прекратяване на трудовите правоотношения от работодателя в резултат на промяната възникват множество въпроси от материалноправен характер, познати и на западноевропейската практика и доктрина. Те се свеждат до затрудненията, които създава установяването на връзката на уволнението с промяната на работодателя. Законът не забранява всяко уволнение, извършено преди промяната, респ. след нея от новия работодател. Допустими са както уволнения по причини, свързани с личността на конкретния работник или служител, така и по „икономически, технически и организационни причини”, обективно обусловени от настъпилата промяна. Следователно забраната се отнася за случаите, когато новият работодател продължава да развива съответната дейност, но по определени причини не желае да запази заварения персонал или част от него и това мотивира освобождаването на (част от) работниците или служителите. Преценката за законосъобразността на извършените уволнения, разбира се, се прави във всеки конкретен случай, а съдебната практика и доктрината съдържат редица насоки относно границите при упражняване на правото на уволнение от работодателя в разглежданите хипотези.

Към посочените проблеми българското гражданскопроцесуално право добавя още една трудност – със задължителното разглеждане на трудовите спорове по прекратяване на трудовото правоотношение по реда на бързото производство отпада възможността за субективно съединяване на исковете на

работника или служителя срещу двамата работодатели, което би допринесло за по-пълна защита на накърнените му трудови права в процеса. Това решение в процесуалното ни право следва да бъде преосмислено.

Сериозна критика понася и въведеното ново основание за прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие, когато „в резултат на извършената промяна по чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 значително се влошат условията на труд при новия работодател” (чл. 327, т. 3а КТ). То изглежда е плод на законодателно увлечение да се гарантират в максимална степен интересите на работника или служителя, но без да се държи сметка за баланса с работодателския интерес. Преценката дали е налице „съществено влошаване на условията на труд” е оставена изцяло на работника или служителя и на практика той може да използва произволно даденото му право, в случай че пожелае да прекрати по бърз и лесен начин трудовото си правоотношение. Ако за упражняването на разглежданото право се въведе например изрично изискване работникът или служителят първо да е предявил претенция за запазване на заварените условия на труд пред новия работодател, но искането му да не е било удовлетворено, това би ограничило опитите за превратно използване на разглежданото основание. Следва да се отбележи още, че упражняването на правото за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя не е обвързано с никакъв срок. Оказва се, че той винаги може да вземе такова решение, независимо колко време е минало от промяната. *De lege ferenda* е препоръчително да се помисли за въвеждане на един разумен срок от датата на промяната (например шест месеца), с изтичането на който разглежданото право да се преклудира. Правните механизми за противодействие от работодателя, ако смята, че правото на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение не е възникнало, са скромни, но не следва да бъдат отричани по принцип. Той може

да заведе осъдителен иск за претърпените от действията на работника или служителя вреди. Мислимо е също да откаже изплащането на обезщетение по чл. 221, ал. 1 КТ с аргумента, че не е налице съществено влошаване на условията на труд. Тогава работникът или служителят, който претендира такова обезщетение, ще трябва да сезира съда със спора и да докаже, че законосъобразно е упражнил правото си да прекрати трудовия договор на разглежданото основание.

Технически задължения за участващите в промяната работодатели

Що се отнася до краткия преглед на правната уредба на подаването на уведомление до НАП в хипотезите на промяна на работодателя, той илюстрира тревожната незаинтересуваност на българския нормотворец към материя с голяма практическа значимост. Ако информацията не бъде предоставена или се предостави със закъснение на органа, на който е възложено събирането на осигурителните вноски, това може да доведе ако не до загуба, то поне до затруднения в упражняването на осигурителни права от работниците и служителите. Наистина, с измененията в Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда от месец януари 2011 г. част от противоречията с Кодекса на труда и Закона за търговския регистър бяха отстранени. Остават обаче съществени празноти и несъответствия, на които законодателят следва да обърне внимание. Неприемливо е установяването в Наредба № 5 на 10-дневен срок за изпълнението на уведомителното задължение, доколкото в Кодекса на труда е предвиден 3-дневен срок за уведомяване на НАП при изменение на трудовия договор. Необходимо е 10-дневният срок да бъде въведен с Кодекса на труда, а не с Наредбата. Неясно е и значението на това уведомление при действащата в момента подзаконова уредба: дали то се отнася до всяко изменено трудово правоотношение или отразява броя на работодателите, участващи в промяната. Като се изхожда от по-високата юридическа сила на Кодекса на труда, следва да се възприеме първото посочено тълкуване. Този

въпрос има важно практическо 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).

III. ОСНОВНИ НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА

1. **Информирание и консултиране на работниците и служителите при промяна на работодателя.** – Юридически свят, 2008, № 2, 99–118.
2. **Уведомителна процедура по чл. 62, ал. 4 КТ при промяна на работодателя.** – Съвременно право, 2008, № 2, 75–82.
3. **Допълнително доброволно пенсионно осигуряване на работниците и служителите при промяна на работодателя.** – Съвременно право, 2008, № 3, 60–67.
4. **Продължаване на действието на колективния трудов договор при промяна на работодателя.** – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 4. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2010, 189–204.
5. **Преотстъпване или прехвърляне на дейност като форма на промяна на работодателя.** – В: *Съвременното право – проблеми и тенденции*. С.: Сиби, 2011, 368–388.
6. **Работодателят като субект на промяна в хипотезите на чл. 123 и чл. 123а КТ.** – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 5. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2011 (под печат).

IV. ДРУГИ ПУБЛИКАЦИИ

1. **Запазване на съществуващите трудови правоотношения при прехвърлянето на търговско предприятие.** – В: *Продажбата на търговско предприятие, Гражданско- и търговскоправни аспекти*. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, 328–350.
2. **Правни аспекти на изкупуването на търговско предприятие от мениджърския екип (Management-Buy-Out).** – В: *Продажбата на търговско предприятие, Гражданско- и търговскоправни аспекти*. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, 351–371.
3. **Информационното общество. Икономически и социални ползи и рискове.** – В: *Ролята на държавата в стопанското управление*. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2005, 221–236.
4. **Последици за трудовото и служебното правоотношение от последваща невъзможност за достъп до класифицирана информация.** – *Съвременно право*, 2007, № 6, 42–51.
5. **Въвеждане на европейските стандарти за информиране и консултиране на работниците и служителите при промяна на работодателя в българското трудово право.** – *Труд и право*, 2008, № 5, 7–15.
6. **Прекратяване на трудовото или служебното правоотношение при невъзможност лицето да получи разрешение за достъп до класифицирана информация.** – *Труд и право*, 2008, № 7, 18–23.
7. **Понятие и видове почивки в българското трудово законодателство.** – *Труд и право*, 2008, № 9, 13–19.
8. **Колективният трудов договор продължава действието си и при промяна на работодателя.** – *Труд и право*, 2008, № 10, 5–10.
9. **За уведомлението до НАП при промяна на работодателя.** – *Труд и право*, 2008, № 11, 5–8.
10. **Социално-битово и културно обслужване в предприятието.** – *Труд и право*, 2009, № 2, 19–26.
11. **Съществени изменения и допълнения в Закона за здравето.** – *Труд и право*, 2009, № 7, 68–73.
12. **Периодично и еднократно изплащане на обезщетения за безработица.** – *Труд и право*, 2009, № 8, 56–63.

13. **Регистрация на работодателя като администратор на лични данни.** – Труд и право, 2009, № 10, 16–21.
14. **Правно значение на забраните за упражняване на конкурентна дейност от работници и служители.** – Труд и право, 2009, № 11, 18–24.
15. **Индивидуални трудови спорове – понятие и видове.** – Труд и право, 2010, № 2, 15–22.
16. **Индивидуалните трудови спорове – ред за разглеждане и решаване.** – Труд и право, 2010, № 3, 13–19.
17. **Уговаряне на парична вноска като условие за присъединяване към колективния трудов договор.** – Труд и право, 2010, № 4, 5–12.
18. **Действия на работодателя при намаляване обема на работата и нейното спиране.** – Труд и право, 2010, № 5, 15–23.
19. **Уволнение поради сключен договор за управление на предприятието.** – Труд и право, 2010, № 7, 18–23.
20. **Уговаряне на неустойка за нарушаване на забраната за упражняване на конкурентна дейност в трудов договор.** – Труд и право, 2010, № 9, 5–10.
21. **Запазване на трудовите правоотношения при прехвърляне на дейност чрез аутсорсинг.** – Труд и право, 2010, № 10, 5–11.
22. **За запазването на някои имуществени права на работниците и служителите при промяна на работодателя.** – Труд и право, 2010, № 11, 42–49.
23. **Икономически процеси и актуалното им отразяване в трудовото законодателство.** – В: *Стратегия 2020 на Европейския съюз и поведение на институциите и икономическите субекти. Сборник с доклади от третата национална конференция за докторанти по стопански науки и управление, проведена на 29 април 2010 г.* Т. 3. С.: Авангард Прима, 2010, 159–166.
24. **Относно „социалните“ мотиви при законодателното уреждане на платения годишен отпуск.** – Труд и право, 2011, № 1, 9–13.
25. **Материалноправни въпроси на дисциплинарната отговорност с важно практическо значение.** – Труд и право, 2011, № 2, 11–18.
26. **Практически проблеми на дисциплинарното производство.** – Труд и право, 2011, № 3, 19–26.
27. **Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение.** – Труд и право, 2011, № 5, 16–20.