

METHODS FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE BULGARIAN PRIVATE SECTOR

BORYANA MILUSHEVA¹

СПОСОБИ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРСКИЯ ЧАСТЕН СЕКТОР

БОРЯНА МИЛУШЕВА

Abstract

The research examines the issues related to the chosen methods for termination of employment contracts in "Perfumery Douglas Bulgaria" OOD. Based on the analysis of the normative regulation as well as the results of the conducted research, summaries, conclusions and recommendations for improvement in the company and in the Labour Code of the Republic of Bulgaria are made. Debatable questions are also raised for discussion on the basis of which a proposal is derived for a change in the National Revenue Agency (NRA) Register of Employment Contracts.

Keywords: employment contract, employer, termination, Labour Code, research, private company

JEL Codes: K31, J21, J41

Въведение

В Република България трудовите отношения между работника/служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях се уреждат от Кодекса на труда (КТ). Той е призван да закриля труда и да осигурява ефективен диалог между страните. Прекратяването на трудовия договор е част от тези взаимоотношения и е естествен техен завършек, но често в трудовата практика се появяват казуси, които показват, че е необходима оптимизация на законовите текстове в Кодекса на труда (КТ). В тази връзка следва да се посочи, че Васил Мръчков (2017), Андриана Андреева (2017), Андрей Александров (2020), Николай Стоянов (2018), Лариса Тодорова (2020), както и много други автори са осъществили множество научни изследвания, анализиращи разглежданата проблематика.

Настоящото изследване е опит за анализ върху правните възможности, относими към прекратяването на трудово правоотношение. Обект на изследването е търговско дружество с ограничена отговорност, а предметът на изследването са използваните методи за прекратяване на трудов договор. Анализират се най-честите основания за прекратяване на трудови правоотношения и ефектът им върху страните по договора. Взима се под внимание и изплащането на обезщетения по чл. 224 (1) КТ, което е и единственото основание за обезщетение, независимо от причината за прекратяване на трудовото правоотношение и ефекта му върху човешките ресурси на компанията. Целта на разработката е чрез анализа на членовете на Кодекса на труда (КТ), засягащи

¹ Student, "Faculty of Economics", South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria, milusheva.boryana@gmail.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-0548-2355>



прекрътяването на трудов договор и чрез провеждане на пряко изследване да се направят изводи и предложения за подобрене както за анализираната фирма, така и в самия Кодекс.

1. Прекрътяване на трудов договор

Трудовият договор е ключов фактор за възникването на трудовото правоотношение, чрез който се уреждат трудовите отношения между страните. С цел защита от злоупотреба страните по договора не могат да внасят в него едностранни изменения. Ако някоя от страните промени договора без съгласието на другата, то оцетената страна има правото на обезщетение и дори да прекрати договора в случаите, в които е налице незаконно изменение на клаузите или неизпълнение на поетите ангажменти по договора. Във всеки сключен договор по Кодекса на труда, задължителна част е регламентът на прекрътяването му. Разбира се, този регламент се отнася за една бъдеща хипотетична ситуация, която обаче понякога има съдбовен характер за страните по договора.

Общите основания за прекрътяване на трудов договор са уредени в чл. 325 (1), т.1-12 от Кодекса на труда (КТ). Така например, в т. 1 от коментиранията разпоредба е регламентирано „прекрътяването по взаимно съгласие“. В тази законова хипотеза една от страните по трудовия договор отправя писмено предизвестие до другата страна, която от своя страна трябва да вземе отношение по него и да уведоми първата в рамките на 7 дни от получаването му. Ако насрещната страна не стори това се приема, че тя не е съгласна и договорът няма как да бъде прекратен по този „елегантен начин“, защото е налице мълчаливо несъгласие на една от страните (Nachini za prekratyavane na trudov dogovor mezhdru rabotodatel i rabotnik ili sluzhitel, 2020) В тази връзка е редно да се отбележи, че връчването на заповедта, удостоверено с подписа на работника не е равнозначно на получаването на съгласието му. Съдебната практика свидетелства за множество заповеди на това основание, които в следствие са били отменени. Примери за подобни случаи са предмет на Решение №10 от 01.02.2017 г. по гр. д. №2801/2016 г., ВКС, Ш г.о. и Решение №69 от 20.04.2012 г. по гр. д. №898/2011 г., ВКС, Ш г. о. Уволненията, отменени по съдебен ред отдавна не са рядкост. В чл. 325 (1), т. 2 е засегнат именно такъв случай, както и варианта работникът да не се върне на предишната си работа в срока, определен в чл. 345 (1), който е двуседмичен. С други думи, ако работникът не се възползва от положителния за него резултат от съдебното дело в рамките на 14 дни, работодателят прекрътява трудовия договор без предизвестие.

Интерес представлява и разпоредбата на т. 6, която засяга работодателите с над 50 наети лица. Според алинеите на чл. 315 и съгласно чл. 38, ал. 1 на Закона за хората с увреждания, такива работодатели имат задължението да определят работни места, които да бъдат заети от трудоустроени кандидати. Следователно, ако се яви такъв кандидат, който има право да я заеме, а мястото не е вакантно, следва да се освободи на основание чл. 325 (1), т. 6. Въпреки че личат хуманните подбуди, които залягат в основата на споменатите членове, на практика приложението им е трудно – от една страна, защото са противоречиви, и от друга, защото засяга пряко правото на избор на работодателите.

От друга страна, ако възникне ситуация, при която работникът, поради заболяване не е в състояние да изпълнява трудовите си задължения се прилага т. 9, но само ако във фирмата няма работно място, отговарящо на намалените възможности на работника. На практика, по-логично е работодателят да оптимизира и ограничи броя на работните места, като неприсъщи на основната дейност работи се предоставят на други специализирани фирми (аутсорсинг). Други основни дейности пък се изпълняват от персонала като част от основните му задължения, което е видно от увеличаване брой и

разнообразието от изисквания при наемане на работа. В този смисъл остава усещането, че текстът е останал валиден за един безвъзвратно отминал период.

В статията е разгледан и варианта за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие (чл. 326). Работникът или служителят има право да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя. Особеното тук е, че срокът на предизвестие не може да е по-кратък от 30 дни и по-дълъг от 3 месеца, а ако до крайната дата на трудовия договор остават по-малко от 3 месеца, тогава се спазва крайната дата на договора. В ал. 3 от същия член се визират случаите, когато работникът изпълнява отчетническа дейност и предаването на материалните ценности и документация не могат да се извършат в срока от 30 дни. Тук законодателят е позволил удължаването на предаването, но за не повече от 2 месеца общо с предизвестие. Сам по себе си този срок е разумен, но практиката показва, че не се спазва. Счетоводители и отчетници са притискани да направят набързо предаването или такова изобщо не се прави, което неминуемо влече след себе си по-сериозни проблеми (<https://www.contabil.bg/news/prekratiavane-trudov-dogovor>).

В разпоредбата по чл. 327 са предвидени предимно обективни обстоятелства за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие, но ще се обърне внимание на (1), т. 6, която гласи, че ако служителят „продължава“ образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура има право да прекрати трудовия си договор без предизвестие. Думата „продължава“ всъщност не се използва коректно, тъй като няма ограничение дали работникът ще започне или продължи редовното си обучение, нито дали ще смени формата си на обучение от друга към редовна. На практика, всеки човек, който запише редовна форма на обучение може да прекрати трудовия си договор на това основание.

При прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие (чл. 328) ще се обърне внимание на (2), която регламентира правото на сключилият договор за управление да подбере и назначи ръководен екип според своите изисквания. В тази алинея на него му се дава право да прекрати трудовите договори с цялото ръководство на фирмата, което може да се извърши и след започване на договора му за управление, но не по-късно от 9 месеца. Колкото и да изглежда радикална тази мярка, в условията на пазарна икономика и конкурентна среда, поемащият управлението на фирмата би трябвало да има такава възможност, за да може да изпълни поетите с договора за управление задачи (<https://www.contabil.bg/news/prekratiavane-trudov-dogovor>).

Работодателят има право да уволни служители, чиито длъжности не се съкращават, за да останат работници и служители с по-високи показатели и по-добра квалификация, съгласно правото на подбор по чл. 329 (1). Видно е, че не са малко водените трудови съдебни дела, когато става трудно по съдебен ред да се докаже кой служител има по-добри показатели. Нужно е да се упоменат критериите за това какво означава даден работник да „работи по-добре“ – един служител може да има по-високи резултати в едно направление от задълженията си, но да бъде с по-ниски в друго. Другият вариант е законодателят да повели еднозначно, че при съкращаване на щата работодателят има право на подбор, без да има допълнителни условности.

Законодателят е предоставил и възможност за прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие (чл. 330). Разбира се, тук най-спорният момент е (2), т. 6 по отношение на причините и процедурата за дисциплинарно уволнение. Не са малко случаите, в които със съдебно решение такава заповед е отменена и работникът е върнат на работа. От друга страна, в (2), т. 3 е дадена възможност работодателят да прекрати без предизвестие договор със свой служител, ако на същият бъде прекратено членството в съсловна организация. Това е добър пример как държавата може да предостави на

съсловните организации контрол върху спазването на трудовата и професионална етика. (<https://www.contabil.bg/news/prekratiavane-trudov-dogovor>).

Някои специфични случаи са описани в членовете 333 (Закрила при уволнение), чл. 334 (Прекратяване на трудовия договор за допълнителен труд), чл. 335 (Форма и момент на прекратяване на трудовия договор). При закрилата от уволнение най-често срещани са случаите цитирани в (1), т. 2 и т. 3, при които се изисква предварително разрешение на Инспекцията по труда и на Трудово-експертната лекарска комисия.

Трудови договори за стажуване или за допълнителен труд се прекратяват с 15-дневно предизвестие от работодателя или от работника. Това е облекчение и за двете страни и допринася за по-голяма гъвкавост при наемане на работници за сезонна и друга временна работа, както и за възможност младите специалисти да се включат безпроблемно в работния процес (<https://www.contabil.bg/news/prekratiavane-trudov-dogovor>).

Един от най-интересните варианти за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя е срещу уговорено обезщетение (чл. 331). Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Тук е прието правилото на мълчалив отказ или ако работника или служителя не се произнесе в 7-дневен срок се счита, че предложението не е прието. Другият момент тук е, че предложеното от работодателя обезщетение трябва да бъде не по-малък от четирикратния размер на последното месечно брутно възнаграждение на работника. Ако последният приеме предложението, работодателят следва да изплати обезщетението в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, в противен случай основанието се смята за отпаднало. Използването на това основание е „чист“ начин за прекратяване на трудовите взаимоотношения, но не е много предпочитан, тъй като е и най-скъпият от финансова гледна точка. Механизмът най-често се използва, когато е невъзможно постигането на взаимно съгласие за прекратяване на трудовия договор по чл. 325 (1), т. 1 от Кодекса на труда (КТ), а не е налице и основание за едностранно прекратяване от работодателя. Така донякъде се преодоляват ограниченията, които трудовото законодателство поставя пред уволненията: не е необходимо да се посочва конкретната причина за взетото решение и няма значение дали с поведението си работникът или служителят е дал повод за вземането му.

2. Обезщетение по чл. 224 (за неползван отпуск) при прекратяване на трудово правоотношение

В Кодекса на труда (КТ) са предвидени обезщетения за напускащите служители според начина на прекратяване на трудовия договор и според това по чия инициатива се прекратява. Най-специфичното от тях е обезщетението по чл. 224 (за неползван отпуск), тъй като то се изплаща независимо от вида на основанието за прекратяване на трудовия договор. Съгласно чл. 224 (1) при прекратяване на трудовото правоотношение, работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползания платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Съгласно чл. 224 (2) обезщетението за неизползван платен годишен отпуск се изчислява по реда на чл. 177 към деня на прекратяването на трудовото правоотношение, а това означава, че базата за изчисляване на обезщетението е полученото от работника или служителя среднодневно брутно трудово възнаграждение за предхождащ календарен месец, през който са отработени най-малко 10 работни дни, като няма ограничение колко назад във времето ще бъде този месец.

3. Прекратяване на трудови договори в „Парфюмери Дъглас България“ ООД – изследване и резултати

Проведеният анализ се базира на концепцията за организиране на по-добра стратегия за управлението на човешките ресурси в „Парфюмери Дъглас България“ ООД - търговска верига за козметични и парфюмерийни продукти с повече от 11 години живот на пазара, с приблизителна средна стойност на числеността на персонала от 150 души. Целта на изследването е да се установи най-често използваното основание за прекратяване на трудово правоотношение и възможните мотиви за това.

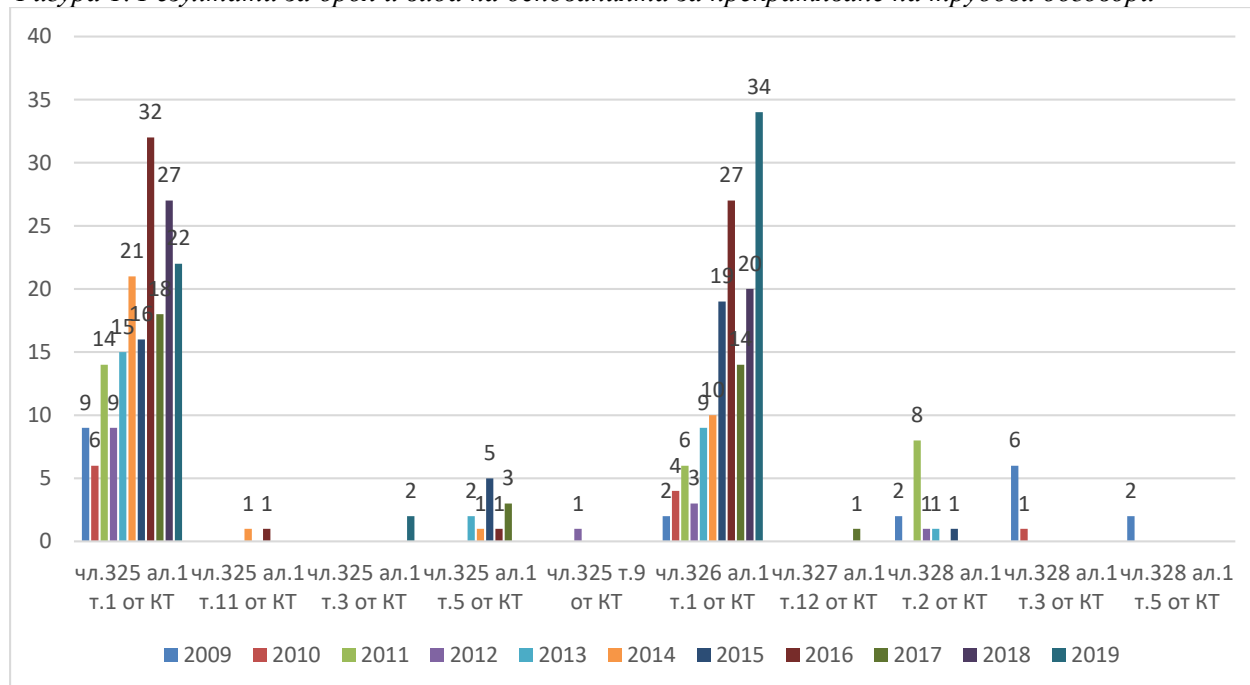
Интерес представлява степента на изразеност на всяко основание за прекратяване на индивидуален трудов договор в диапазона чл. 325-335 от КТ в търговската верига, както и концентрацията на обезщетенията по чл. 224 (1) за периода 01.01.2009 г. – 31.12.2019 г. За изследването са използвани данни, получени от дневника на трудовите договори и Софтуер за работна заплата и човешки ресурси Омекс® 2000 на „Омегасофт“ ООД.

Основната хипотеза е, че най-използваното основание за прекратяване на трудов договор в диапазона чл. 325-335 от Кодекса на труда (КТ) е чл. 325 (1), т. 1 – по взаимно съгласие, а обезщетението по чл. 224 (1) – за неизползван редовен отпуск, като в началото на периода е най-слабо изразено, а в края на периода – най-силно.

Използвани са и работни хипотези: честотата на използването на основание чл. 325 (1), т. 1 в началото на изследвания период е най-голяма и че честотата на използването на основание чл. 326 (1) – с предизвестие от работника или служителя се увеличава с течение на времето и е най-голяма в края на изследвания период.

На фигура 1 са представени стойностите на резултатите за броя на прекратените трудови правоотношения, разделени по години и основание за прекратяване.

Фигура 1. Резултати за броя и вида на основанията за прекратяване на трудови договори



Източник: собствено проучване

Таблица 1. Резултати от изследването за основанията и броя на прекратените договори, подредени в низходящ ред

Основание	Брой
чл.325 ал.1 т.1 от КТ	189
чл.326 ал.1 т.1 от КТ	148
чл.328 ал.1 т.2 от КТ	13
чл.325 ал.1 т.5 от КТ	12
чл.328 ал.1 т.3 от КТ	7
чл.325 ал.1 т.3 от КТ	2
чл.328 ал.1 т.5	2
чл.325 ал.1 т.11 от КТ	2
чл.325 т.9 от КТ	1
чл.327 ал.1 т.12 от КТ	1
Общо	377

Източник: собствено проучване

Получените резултати сочат, че през последните единадесет години са прекратени общо 377 договора на служители на основание, попадащо в диапазона чл. 325 – 335 от Кодекса на труда (КТ). От тях най-голям брой са прекратени през 2016 г. (61 бр.), а най-малък – през 2010 г. (едва 11 бр.). Освен това, най-голям дял от общия брой прекратени договори има основание чл. 325 (1), т. 1 от Кодекса на труда (КТ) – 189 бр., а най-малък имат по чл. 325 (1), т. 9 и чл. 327 (1), т. 12 (само по 1 бр.). Видно е, че първата работна хипотеза по отношение на честотата на прекратени договори по взаимно съгласие в началото на периода е коректна – до края на 2014 г. изборът на това основание е особено отличаващ се. Прави впечатление, че с течение на времето броят на прекратените договори на основание чл. 326 (1), т. 1 от Кодекса на труда (КТ) постепенно все повече се увеличава, като в края на 2019 г. вече надхвърля значително този по чл. 325 (1), т. 1 (34 бр. с предизвестие от служителя към 22 бр. по взаимно съгласие). Това означава, че втората работна хипотеза също е вярна.

Изглежда, че раздялата по взаимно съгласие традиционно е най-предпочитаният начин да се прекратят взаимоотношенията работодател – служител/работник. И все пак се наблюдава плавен преход към това служителят или работникът да подава и спазва предизвестие за напускане. Може да се каже, че това се обуславя до голяма степен от факта, че в последните години като цяло в страната се установява т. нар. „текучество“. То се приема като знак за некоректност и нестабилност на дадена организация, а вече се е превърнало в повсеместно явление.

Таблица 2. Резултати за броя на обезщетенията на основание чл. 224 (1) при прекратяване на трудови договори, в дни

Година	Обезщетения по чл. 224 (1), дни
2009	91
2010	24
2011	50
2012	20
2013	32
2014	51
2015	68
2016	238
2017	153
2018	220
2019	200
Общо	1147

Източник: собствено проучване

Що се отнася до обезщетението за неползван редовен годишен отпуск, безспорно то е най-често срещаното от видовете обезщетения. Таблично са представени стойностите на резултатите за броя на дните, за които е изплатено обезщетение по чл. 224 (1) при прекратяване на трудови правоотношения, разделени по години (Таблица 2). Получените резултати се дължат на факта, че обезщетение на основание чл. 224 (1) се полага независимо от основаниято за прекратяване на договора. Изненадващото е, че имайки предвид, че в края на 2019 г. предприемачите в Р. България оценяват като най-голяма пречка за развитието на бизнеса липсата на кадри, според изследването това не е годината с изплатени най-много обезщетения за неползван отпуск. С други думи, компанията е успяла да осигури на служителите си възможност да почиват, въпреки недостига на човешки капитал като цяло.


Така основната хипотеза се доказва само частично, защото най-голям брой дни, за които е изплатено обезщетение за неползван годишен отпуск е бил през 2016 г. за 238 дни, следван от 2018 г. за 220 дни. Действително, в последните три години от разглеждания период са изплатени най-много дни, но 2019 г. се нарежда на трето място с обезщетения за общо 200 дни.

При анализа на получените резултати, с цел създаване на добра основа за подобряване на цялостната политика по отношение на човешките ресурси в компанията, възниква въпросът как стои разглежданият проблем на национално ниво. Установи се, че при интерес за проследяване на тази тенденция за страната няма официален източник, от който да се вземат официални достоверни данни, което води до създаване на неефективни стратегии за управление на човешкия ресурс от работодателите.

Връщайки се на въпроса за достоверен и своевременно източник на информация, за използвано основание за прекратяване на трудов договор, е редно да се отбележи, че липсата му е резонна, тъй като към момента този тип информация не е част от данните, които се съдържат в уведомлението по чл. 62. от Кодекса на труда (Фигура 2).

Фигура 2. Образец на уведомление по чл. 62, ал.5 от Кодекса на труда (КТ)

УВЕДОМЛЕНИЕ
по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда

 НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ		1. Код корекция	2. Тип на документа
Данни за работодателя		3. ЕИК на работодател	
Данни за наетото лице		4. ЕГН /ЛН, ЛНЧ/ Сл. номер от НАП	4.1. Код за ЕГН /ЛН, ЛНЧ/ Сл. номер от НАП
5. Име			
6. Презиме			
7. Фамилия			
Данни за трудовия договор		8. Основание на договора	
9. Дата на сключване на трудовия договор		10. Дата на сключване на допълнителното споразумение	
11. Основно трудово възнаграждение		12. Срок на договора	
13. Код по НКПД*		14. Код по ЕКАТТЕ	
15. Код по КИД (2008)		16. Дата на прекратяване	
Подпис на ръководител			
Дата			

Източник: Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда

Ако това се промени, регистърът на трудовите договори на Националната агенция за приходите (НАП) ще се обогати значително, като ще стане възможно извеждането на бърза справка в реално време.

Заклучение

Членството на Р. България в Европейския съюз и резултатът от свободното движение на хора, стоки и капитал създават съвременните предизвикателства за пазара на труда. В страната се наблюдава тенденция за честата смяна на работодатели от работници/служители с или без сериозно основание, което създава значителен дискомфорт за работодателите и в частност на разглежданата фирма. За предлагашите работа, предвид настоящата действителност, е трудно да заменят даден работник с нов за кратък период от време и често се разчитат на предизвестие. Според разгледаните данни през последните години може да се наблюдава релация между нарастването в броя на прекратяване на трудови правоотношения по чл. 326 (1) и броя на изплатените обезщетения по чл. 224 (1) в права пропорционалност: работодателят предпочита да плати неползван отпуск, вместо да го предостави за ползване при входиране на предизвестие за напускане. От тук си проличава и сложната ситуация с кадри, в която се намират работодателите.

Редно е да се обръща задълбочено внимание на индивидуалните характеристики на всеки отделен случай, а не да се прибягва до стандартните основания. Работодателите само биха спечелили, ако въведат „изходяща анкета“, в която освобождаваните служители да вписват тяхната гледна точка на причината за напускането си. Това ще даде възможност на ръководството да анализира по-добре ситуацията с човешкия ресурс на компанията, както и да изгради по-добра стратегия за в бъдеще.

От друга страна, полезно би било подобряването на някои специфични текстове в Кодекса на труда (КТ), като случая с чл. 327 (1), т. 6, разгледан по-горе. Това би внесло повече яснота във взаимоотношенията между работодател и служител и би намалило предпоставките за възникване на напрежение между страните.

Не на последно място, в условията на пряка конкуренция между работодателите за компетентен и квалифициран персонал е жизнено важно да се разполага с достоверни данни за предишния опит на кандидатстващия за обявеното място, както и достоверна информация за основанията за прекратяване на трудовите му правоотношения. Липсата на тази основна достоверна информация води до изкривяване на реалната оценка на кандидата и съответно може да нанесе сериозни щети върху съответния работодател. В тази връзка, допълването на регистъра на трудовите договори на Националната агенция по приходите (НАП) с основание за прекратяване може да окаже положителен ефект както за законодателя при цялостното разглеждане на следващи промени в Кодекса на труда (КТ), така и за бъдещи изследвания. Нещо повече, възможно е допълненият регистър да прерасне в електронно трудово досие.

Библиография

- Aleksandrov, A. (2020). *Prakticheski problem na trudovoto parvo, svarzani s prekratyavaneto na trudovoto pravootnoshenie*. [Александров, А. (2020). *Практически проблеми на трудовото право, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение*]. Retrieved from: <http://trudipravo.bg/component/content/article?id=2752:prakticheski-problemi-na-trudovoto-pravo-svarzani-s-prekratyavaneto-na-trudovoto-pravootnoshenie>.
- Andreeva, A., Danev, V. (2017). *Prekratyavane na bezsrochen trudov dogovor – problematika, perspektivi i tendentsii v usloviyata na savremenna pazarna ikonomika*. [Андреева, А., Данев, В. (2017). *Прекратяване на безсрочен трудов договор - проблематика, перспективи и тенденции в условията на съвременна пазарна икономика*]. Retrieved from: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3305010.
- Kodeks na truda*. (2020). *Кодекс на труда*. (2020). Retrieved from: <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=CONTENT&I=226&lang=>.
- Mrachkov, V. (2017). *Subektivno parvo i subektivni trudovi prava*, izd. "Sibi". [Мръчков, В. (2017). *Субективно право и субективни трудови права*, изд. „СибИ“].
- Nachini za prekratyavane na trudov dogovor mezhdu rabotodatel i работник или sluzhitel*. (2020). *Начини за прекратяване на трудов договор между работодател и работник или служител*. (2020). Retrieved from: <https://www.contabil.bg/news/prekratiavane-trudov-dogovor>.
- Naredba za izmenenie i dopalnenie na Naredba № 5 ot 2002 g. za sadarzhaniето i reda za izprashtane na uvedomlenieto po chl. 62, al. 5 ot Kodeksa na truda*. [Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда]. Retrieved from: <https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp?idMat=134512>
- Softuer za работна zaplata i choveshki resursi Omeks® 2000*. (2020). *Софтуер за работна заплата и човешки ресурси Омекс® 2000*. (2020). Retrieved from: <https://www.omegasoft.bg/omeks2000/products#horizontalTab2>.
- Stoyanov, N. (2018). *Prekratyavane na trudoviya dogovor bez predizvestie*. Vtoro dopalнено издание, изд. "Siela". [Стоянов, Н. (2018). *Прекратяване на трудовия договор без предизвестие*. Второ допълнено издание, изд. Сиела].
- Supreme Court of Cassation, *Decision №10 of 01.02.2017 in a civil case №2801/2016*. [Върховен касационен съд, *Решение №10/01.02.2017 г. по гражданско дело №2801/2016*]. Retrieved from: <http://www.vks.bg/pregled-akt?type=otdelo&id=7DD46E0145AECCBCC22580BA0047A022>.
- Supreme Court of Cassation, *Decision №69 of 20.04.2012 in a civil case №898/2011*. [Върховен касационен съд, *Решение №69/20.04.2012 г. по гражданско дело №898/2011*]. Retrieved from: <http://www.vks.bg/pregled-akt?type=otdelo&id=1BEEB174124D4FE6C22579E3004AB94C>.
- Todorova, L. (2020). *Vidove obezhteteniya pri prekratyavanena trudovoto pravootnoshenie*. [Тодорова, Л. (2020). *Видове обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение*]. Retrieved from: <http://trudipravo.bg/component/content/article?id=299:mat25>.