



## МЛАДИ АВТОРИ/ YOUNG AUTHORS

DOI: 10.54664/SWOB5408

### ИМА ЛИ МЯСТО ДОБРОСЪВЕЩНОСТТА ПРИ ОБЯВЯВАНЕ СЪЩЕСТВУВАНЕТО НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Румен Антонов

### IS THERE A PLACE FOR GOOD FAITH WHEN DECLARING THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP?

Rumen Antonov

**Abstract:** *When the labour force is given in a relationship which is a non-employment one, Bulgarian labour legislation shall empower the control authorities of the Labour Inspectorate to declare the existence of an employment relationship by means of administrative coercion. This article analyzes the impact of the conduct of the person who illegally gives their labour force over these relationships.*

**Keywords:** *good faith; administrative coercion.*

С ТР № 6 от 27.10.2022 г. по тълк. д. № 6/2021 г. на ВАС се даде еднозначно тълкуване на въпроса кои органи разполагат с материалната компетентност да обявят дадено правоотношение за трудово, когато работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ – контролните органи от Инспекцията по труда, по реда предвиден в чл. 405а КТ. Те разполагат с изключителната компетентност при установяване на фактическа обстановка, която е в противоречие с правилото на чл. 1, ал. 2 КТ, посредством прилагането на административна принуда да въздействат върху нарушителя с цел преустановяване на нарушението и премахване на вредните последици, които то е причинило. Настоящата статия се опитва

да изясни, доколко добросъвестността на лицето, което предоставя работната си сила по правоотношение неуредено като трудово има, може да има и трябва да има влияние върху правните последици от дейността на контролните органи.

Чл. 405а, ал. 3 КТ, предвижда: „*Отношенията между страните до издаване на постановлението по ал. 1 се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителът е бил добросъвестен при постъпването на работа*“. Буквалното тълкуване на нормата, води до единствения възможен извод, че правния режим на отношенията от началната дата, на която е престаирана работна сила в нарушение на чл.

1, ал. 2 КТ, до издаване на постановление по чл. 405а, ал. 1 КТ, зависи от добросъвестността на престирация. Това означава, че когато постановлението е издадено по чл. 405а, ал. 2 КТ, добросъвестността не е определяща за начина, по който отношенията да бъдат уредени. Приемането на този извод, по-скоро е буквоядство, отколкото тълкуване на закона. При нормиране на производството по чл. 405а КТ, законодателят не третира постановлението по ал. 2 като самостоятелен акт (виж чл. 405а, ал. 5 КТ), различен от този по ал. 1. Освен липсата на нормативна прецизност, трудно могат да бъдат изведени аргументи, които да обосноват неприлагане на нормата от чл. 405а, ал. 3 КТ към постановлението издадено в хипотезата на ал. 2. Заради това намирам за резонно използването на разширително тълкуване, в резултат на което добросъвестността е релевантна за уреждане на отношенията и когато постановлението за обявяване съществуването на трудовото правоотношение се издава „при смърт на работника или служител, настъпила до установяване на нарушението на чл. 1, ал. 2“. Проблемът с тълкуването на чл. 405а, ал. 3 КТ дали да бъде буквално, или разширително, има отношение към приложното поле на нормата, но той се явява незначителен, когато се съпостави с последиците от нейното действие.

Научната литература<sup>1</sup> единодушно приема, че законодателя използва термина, за да въведе, т.нар. „легална“ добросъвестност. В конкретната хипотеза нейното съдържание се изразява в недопринасяне към резултата и незнание от страна на престирация в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ работна сила, че отношението, по което отдава своите знания и умения в полза на друго лице срещу възнаграждение, може да бъде уредено само като трудово правоотношение<sup>2</sup>. Преценката за наличието или липсата на подобна добросъвестност, следва да се извърши съобразно събраните доказателства относно субективното отношение на полагащия наеман труд към момента, в който е започнало нарушаването на чл. 1, ал. 2 КТ.

В съдебната практика<sup>3</sup> се срещат множество случаи, при които физическите лица открито демонстрират нежеланието да престират работната си сила по трудово правоотношение. Последното нарушава императивната разпоредба на чл. 1, ал. 2 КТ, чието правило не подлежи на промяна, въпреки получилото се съгласуване между страните по трудовото правоотношение. Спецификата на трудовите правоотношения, не позволява подобно противоправно и виновно поведение да се санкционира поради закрилата, с която се ползват лицата, които полагат труд, закрепена включително и на конституционно ниво –

<sup>1</sup> Мръчков, В. Средкова, К. Василев, А. Коментар на Кодекса на труда (дванадесето преработено и допълнено издание). С., Сиби, 2016 г., с. 1180; Василев, Ат. Трудово право. Първо издание, БСУ, Бургас, 1997 г., с. 594; Мръчков, В. Банова, Е. Сербезова, С. Симеонова, С. Обявяване съществуването на трудовото правоотношение по чл. 405а КТ, Книга-годишник, „Трудови отношения 2003 г.“, С., Труд и право, 2003 г., с. 532; Мръчков, В. Трудово право(десето преработено и допълнено издание). С., Сиби, 2018 г., с. 967 във вр с с. 300 и 301.

<sup>2</sup> Друго съдържание влагат:

Мръчков, В. Средкова, К. Василев, А. цит. съч., 2016 г., с. 1180: „Добросъвестността“ тук означава, че работникът или служителят не е знаел за порока на трудовия договор – неговото сключване в нарушение на чл. 1, ал. 2, което го прави недействителен.“ Идентично - Мръчков, В. Обявяване съществуването на трудово правоотношение по чл. 405а от КТ, Книга-годишник, „Трудови отношения 2009 г.“, С., Труд и право, 2009 г., с. 609.

Йосифов, Н. Правни последици от съществуващ, но неоформен в писмена форма трудов договор, С., сп. Български счетоводител, бр. № 18, 2000 г., с. 3: „Отношенията между страните се уреждат като при действителен трудов договор, ако работника или служител е бил добросъвестен, т.е. при постъпването на работа той не е знаел за изискването за писмена форма на трудовия договор.“

<sup>3</sup> Решение № 7149 от 27.05.2013 г. на ВАС по адм. д. № 3666/2013 г., VI о.; Решение № 12930 от 12.10.2011 г. на ВАС по адм. д. № 4752/2011 г., VI о.; Решение № 8548 от 14.06.2012 г. на ВАС по адм. д. № 783/2012 г., VI о.; Решение № 7690 от 11.06.2018 г. на ВАС по адм. д. № 10375/2017 г., VI о.; Решение № 8098 от 14.06.2018 г. на ВАС по адм. д. № 6596/2017 г., VI о.; Решение № 1767 от 6.02.2013 г. на ВАС по адм. д. № 12345/2012 г., VI о.

чл. 16 и чл. 48 от Конституцията на Република България (КРБ). Със създаването на чл. 414 а КТ (обн. ДВ, бр. 7 от 2012 г.), законодателят направи опит в обратната насока – да санкционира чрез налагане на административно наказание лицата, които предоставят работната си сила без сключен трудов договор. Скоро след квалифицирането на подобно деяние като административно нарушение, с Решение № 7 от 19.06.2012 г. по к. д. № 2/2012 г. т. 2, КС на РБ, обяви текста за противоконституционен. Въпросът за наличието или липсата на виновно поведение не може да се поставя, но субективното отношение на лицето, което полага труд в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ, има съществено значение за определяне на неговата добросъвестност.

В хипотезата на чл. 405а КТ, липсват аргументи, които да позволят извеждане на презумпция за добросъвестност на работника или служителя. Чл. 8, ал. 1 и 2 КТ, които въвеждат общо законово предположение (оборимо) за добросъвестност на страните при изпълнение на задълженията им по трудово правоотношение, не може да намери приложение<sup>4</sup>. Причината се корени в различните видове добросъвестност. Чл. 8, ал. 1 и 2 КТ,

урежда т. нар. „етическа“ добросъвестност<sup>5</sup> – предполага точно, почтено, своевременно, в дължимо количество и качество изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. Разликата в съдържанието на иначе еднаквите по звуков състав понятия, е чувствителна, като освен смисловото разминаване, липсва припокриване и в приложното поле. Добросъвестността, за която се споменава в първите текстове на КТ, намира приложение „... при осъществяване на трудовите права и задължения“, т.е. след като трудовото правоотношение е възникнало, а добросъвестността по чл. 405а, ал. 3 КТ се изследва към момента, в който възниква трудовото правоотношение (първоначално е престирана работна сила в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ).

Оказва се, че въпросът за добросъвестността по чл. 405а, ал. 3 КТ, съзнателно или не е останал частично уреден на законово ниво. Спорът не може да бъде разгледан и решен в производство по оспорване на приложените принудителни административни мерки по чл. 405а КТ. Последните се прилагат под формата на индивидуални административни актове по смисъла на чл. 21 АПК и подлежат на обжалване по реда на административното правораз-

<sup>4</sup> На обратното мнение са множеството автори, които разглеждат в своите трудове добросъвестността по чл. 405а, ал. 3 КТ: *Мръчков, В.* цит. съч., 2018 г., с. 967; *Мръчков, В. Средкова, К. Василев, А.* цит. съч., 2016 г., с. 1180 вр с с. 87; *Василев, А.* цит. съч., 1997 г., с. 594; *Мръчков, В. Банова, Е. Сербезова, С. Симеонова, С.* цит. съч., 2003 г., с. стр. 532; *Григоров, С.* Работодателят може да бъде принуден да сключи трудов договор, С., сп. Труд и право, кн. № 10, 2001 г., с. 6. В това направление е и част от малкото съдебна практика, анализираща този въпрос - Решение № 140 от 05.04.2018 г. по в. гр. д. № 664 / 2017 г. на ОС - Велико Търново; Решение № 2405 от 06.4.2015 г. по адм.д. № 11576/2014 г. на АдС – София.

*Петров, В.* Публичноправни проблеми на трудовото право, С., Сиела, 2015 г. с. 126; *Петров, В. Георгиев, И.* Проблемът за прикритото трудово правоотношение и последиците от разкриването му, сп. Търговско право, бр. № 1, 2010 г., с. 16, също отправят критика към правилото на чл. 405а, ал. 3 КТ, макар и основани на различни аргументи. Споделям напълно идеята Постановлението да урежда отношенията ex tunc и неодобрението им отправено към извършването на аналогия с разрешението въведено от чл. 75 КТ. Бележка имам само към „заигравката“ с недобросъвестността на работника или служителя в хипотезата на чл. 405а КТ, затова че е неправилно квалифицирането на правоотношението като трудово да зависи от поведението на работника или служителя. Авторите не правят подобно твърдение, но обсъждането на въпроса за не/добросъвестността на работника или служителя съчетано с липсата на ясна и изрична позиция, могат да създадат съмнения, които считам за вредни.

<sup>5</sup> Така *Мръчков, В.* цит. съч., 2018 г., с. 74-76, споделя, че чл. 8, ал. 1 и 2 КТ регламентират етичката добросъвестност. Авторът не е последователен, тъй като позовавайки се на презумпцията от чл. 8, ал. 1 КТ, приема относимостта ѝ към института на трудовоправната недействителност (чл. 75, ал. 1 КТ), въпреки че както сам отбелязва в него се въвежда легалната добросъвестност – с. 300 и 301. Сходно е тълкуването и разминаването в: *Мръчков, В. Средкова, К. Василев, А.* цит. съч., 2016 г., с. 87 респ. 259

На мнение, че в този текст се урежда както легална, така и етична добросъвестност е *Василев, А.* цит. съч., 1997 г., с. 45 и 46

даване, а добросъвестността на престиралия работната си сила не влияе на законосъобразността им. При липса на презумпция, за физическото лице отдало работната си сила в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ, остава възможността след обявяване на правоотношението за трудово, в отделен процес по реда на чл. 357 и сл. КТ, да докаже своята добросъвестност. Провеждането на исково производство с главен предмет установяване на „добросъвестността“, е малко вероятно по следните съображения, които не претендират за изчерпателност:

– наемният трудец, вече веднъж се е съгласил с условията на нетрудовото правоотношение, които при проявена от него недобросъвестност остават релевантни за регулиране на отношенията т.е. приложението им го удовлетворява;

– доказвайки добросъвестността си, за него ще възникне задължение да заплати в дължимата част осигурителни вноски, данък общ доход на физическите лица, здравноосигурителни вноски;

– престиралия труда си в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ често са ниско квалифицирани, а понякога и неграмотни, което допълнително минимизира използването от тях на юридическите способности за защита на накрънените им трудови права.

Коментар относно интереса ( по-скоро липсата на такъв ) на работодателя от провеждането на съдебен процес с предмет доказване добросъвестно поведение на престиралия работна сила е безпредметно да бъде правен, тъй като именно той е основния инициатор

за създаване на противоположните отношения, които целят неприлагане на трудовото законодателство.

Получава се обстановка, при която вероятността за установяване на добросъвестно поведение по чл. 405а, ал. 3 КТ е притеснително малка. Къде остава държавата? Приложимият правен режим е от съществено значение за определяне обема и размера на дължимите осигурителни и данъчни плащания. Осигурителните и данъчните проблеми, които възникват от престирането на работна сила по правоотношение неуредено като трудово са фискални въпроси от съществено обществено значение, като към тях следва да се добави и интереса на държавата, която в преамбюла на учредителния си акт се прогласява като „ социална“. Какво се случва с трудовите права на престиралия работната сила? Изпълнява ли правилото на чл. 405а, ал. 3 КТ конституционната повеля от чл. 16 КРБ: „ Трудът се гарантира и защитава от закона“ ? Направените разсъждения, навеждат към отговори, които не са в полза на разрешението, според което приложението на иначе социалното трудово законодателство, зависи от поведението на частноправен субект, та дори и той да е обект на закрила<sup>6</sup>.

В сегашната си редакция чл. 405а, ал. 3 КТ колизира с чл. 1, ал. 2 КТ където на не/добросъвестността проявена от предоставилия работната си сила, не е придадено определящо значение за квалифицирането на отношенията като трудови. Въпрос на подбор от към правен инструментариум е кое правило да бъде

<sup>6</sup> Подобно разбиране, че приложението на трудовото законодателство е зависимо от волята на работника или служителя е изложено в Решение № 15606 от 17.12.2009 г. на ВАС по адм. д. № 11118/2009 г., VI о.: „Съгласно чл. 405а от Кодекса на труда (КТ) когато се установи, че работната сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление на Инспекцията по труда. За издаването на постановлението обаче е необходимо предварително съгласието на работника да сключи трудов договор с работодателя. За да бъде обявено съществуването на трудовото правоотношение не се изисква съгласието на работодателя. Това е така, защото разпоредбата на чл. 405а КТ е създадена само в интерес на работниците, които не са сключили трудови договори при постъпването на работа. Необходимостта от тяхното съгласие има своето оправдание в обстоятелството, че трудовото правоотношение не може да възникне против волята на работника за сключване на трудов договор. Инспекцията по труда не може сама и против волята на работника да обяви съществуването на трудовото правоотношение.“ Познавайки се на цитираното съдебно решение, същата теза е подкрепена и от *Белев, К. Договор за услуга и трудов договор. С., сп. Общество и право, бр. № 7, 2018 г. с. 64.*

По-новата, а и изобщо останалата съдебна практика, не възприема цитираното тълкуване, което не съответства на действащите конституционни принципи за защита и гаранция на труда и противоречи на административната (властническата) същност на производството по чл. 405а КТ.

възприето в закона – дали да се „санкционират“ недобросъвестните лица, или да бъдат закриляни, поради по-слабото си икономическо положение. **Подкрепям подхода, при който трудовите правни норми се прилагат всякога, когато е престирана работна сила**, но това не означава, че алтернативното правно разрешение е грешно. В хипотезата когато приложение намира чл. 405а КТ, наличието на нормативно разпореждане, според което при недобросъвестност на работника или служителя, отношенията *ex tunc* няма да се уредят като при действителен трудов договор, създава основателни съмнения за необходимостта от издаване на постановление, с което се обявява съществуването на трудово правоотношение. Актът се превръща в ненужен, тъй като не внася изменения в правното регулиране на отношенията между страните, а освен това е и правно неиздържан, защото обявява съществуването на трудово правоотношение, към което не е относимо иначе съответното му трудово законодателство.

Аргументи в подкрепа на правилото уредено в чл. 405а, ал. 3 КТ не биха могли да се изведат и от гражданското право. Привидните сделки са неправомерни, но гражданското законодателство се задоволява и ограничава до премахване на правното им действие, санкционирайки ги като нищожни<sup>7</sup> (чл. 26, ал. 2, пр. 5 ЗЗД). По изключение, когато с предимство се ползват интересите на трети добросъвестни лица, е допустимо привидната (нищожна) сделка да породи правни последици (арг. чл. 17, ал. 2 и 3 ЗЗД)<sup>8</sup>. Така подбрания похват за регулиране от гражданския законодател е продиктуван от обективните и субективни белези на симулацията – че няма да настъпят правните последици на

привидната сделка, не оказва влияние върху отношенията между страните, доколкото последните изначално не са били подчинени на нейното действие, а на това от прикритата сделка. Прогласяването на привидността има по-силен ефект за третите лица, към които е била предназначена симулативната сделка, тъй като с нищожността отпада и привидното състояние.

Функциите на трудовото законодателство изискват различно разрешение и затова срещу прикриването на процеса по престиране на работна сила се използват значителни като интензитет принудителни административни мерки, а задълженията породени от прилагането им, при виновно изпълнение са скрепени с административнонаказателна санкция (арг. чл. 415, ал. 2 КТ). Законодателят, при нормиране на принудителните административни мерки по чл. 405а КТ, не е създал разпоредба, аналогична на чл. 26, ал. 2, пр. 5 ЗЗД, съгласно която привидната сделка, насочена към прикриване на трудовото правоотношение, се признава за нищожна. Напротив, *per argumentum a contrario* от чл. 405а, ал. 3 КТ при недобросъвестност на работника или служителя, приложими са именно правилата на привидното съглашение. Това правило съдържа вътрешно противоречие – в стремежа си да „санкционира“ страните (и по-конкретно работника или служителя), разрешението на чл. 405а, ал. 3 КТ потвърждава неправомерните им действия т.е. има непозволено от закона поведение, но понеже работникът или служителят е бил недобросъвестен, се допуска пораждането на противоположните им последици. Разрешението на гражданското право да допусне действието на сделка, която самото то обявява за нищожна, намира опора

<sup>7</sup> За същността и понятието „нищожна сделка“, виж: *Димитров, М.* Основанията за нищожност по чл. 26, ал. 1 ЗЗД, С., Сиби, 2013 г., с. 19–54; *Павлова, М.* Гражданско право обща част (Второ преработено и допълнено издание), С., Софи-Р, 2002 г., с. 510–512; *Таджер, В.* Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II, (второ издание) С., Софи-Р, 2001 г., с. 468–470. *Цончев, К.* Симулацията в гражданското право, С., Софи-Р, 2001 г., с. 48–64, чрез множество аргументи, прокарва тезата, че привидната сделка не се урежда от законодателството и не трябва да се третира като нищожна от самото ѝ сключване.

<sup>8</sup> Така *Таджер, В.* Цит. съч., Дял II, с. 512. Позовавайки се на това изключение и не само, *Цончев, К.* цит. съч., 2001 г., с. 48–64, аргументира, че „привидната сделка не е нищожна“. По-задълбочен анализ на двата нормативни текста по чл. 17, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗД виж в: *Богданова, И.* Някои практически въпроси при прилагането на чл. 17, ал. 2 и ал. 3 от Закона за задълженията и договорите. – Сборник с доклади от докторантска конференция в памет на доц. д-р. Кръстю Цончев, С., УИ „Св. Климент Охридски“, 2019 г., с. 15–45.



в защитаваните интереси на третите лица, но не може да се каже същото за правилото на чл. 405а, ал. 3 КТ. Последното има за последица потвърждаването на неправомерни отношения, без да става ясно каква по-висша ценност продиктува това законодателно изключение от принципното правило на чл. 1, ал. 2 КТ.

Намирам за правилен подходът, при който трудовото законодателство не се ангажира със създаването на изрична уредба относно нетрудовото съглашение, по което се предоставя работна сила в нарушение на чл. 1, ал. 2 КТ. Цялостната насоченост на принудителните административни мерки по чл. 405а КТ – да намерят приложение трудово-правните правила за поведение, мълчаливо, но недвусмислено позволява направата на извода, че **нетрудовото** съглашение не поражда правно действие. Изключение от този извод е правилото на чл. 405а, ал. 3 КТ, което с оглед направените критични бележки предлагам да бъде отменено в частта, която прави зависима прилагането на трудовото законодателство от проявената не/добросъвестност на работника или служителя – ... *“ако работникът или служителят е бил добросъвестен при постъпването на работа”*.

## БИБЛИОГРАФИЯ / REFERENCES

[1] *Белев, К.* Договор за услуга и трудов договор. С., сп. Общество и право, бр. № 7, 2018 г. // Belev, K. Dogovor za usluga i trudov dogovor. S., sp. Obshtestvo i pravo, br. № 7, 2018 g.

[2] *Богданова, И.* Някои практически въпроси при прилагането на чл. 17, ал. 2 и ал. 3 от Закона за задълженията и договорите. – Сборник с доклади от докторантска конференция в памет на доц. д-р. Кръстю Цончев, С., УИ „Св. Климент Охридски“, 2019 // Bogdanova, I. Nyakoi prakticheski vaprosi pri prilaganeto na chl. 17, al. 2 i al. 3 ot Zakona za zadalzheniyata i dogovorite. – Sbornik s dokladi ot doktorantska konferentsiya v pamet na dots. d-r. Krastyu Tsonchev, S., UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2019 g.

[3] *Василев, Ат.* Трудово право. Първо издание, БСУ, Бургас, 1997 // Vasilev, At. Trudovo pravo. Parvo izdanie, BSU, Burgas, 1997.

[4] *Григоров, С.* Работодателят може да бъде принуден да сключи трудов договор, С., сп. Труд и

право, кн. № 10, 2001 // Grigorov, S. Rabotodatelnyat mozhe da bade prinuden da sklyuchi trudov dogovor, S., sp. Trud i pravo, kn. № 10, 2001.

[5] *Димитров, М.* Основанията за нищожност по чл. 26, ал. 1 ЗЗД, С.: Сиби, 2013 // Dimitrov, M. Osnovaniyata za nishtozhnost po chl. 26, al. 1 ZZD, S., Sibi, 2013.

[6] *Йосифов, Н.* Правни последици от съществуващ, но неоформен в писмена форма трудов договор, С., сп. Български счетоводител, бр. № 18, 2000 // Yosifov, N. Pravni posleditsi ot sashtestvuvashit, no neoformen v pismena forma trudov dogovor, S., sp. Bgarski schetovoditel, br. № 18, 2000.

[7] *Мръчков, В. Средкова, К. Василев, А.* Коментар на Кодекса на труда (дванадесето преработено и допълнено издание). С.: Сиби, 2016 // Mrachkov, V. Sredkova, K. Vasilev, A. Komentar na Kodeksa na truda (dvanadeseto preraboteno i dopalнено izdanie). S., Sibi, 2016.

[8] *Мръчков, В.* Трудово право (десето преработено и допълнено издание). София: Сиби, 2018 // Mrachkov, V. Trudovo pravo (deseto preraboteno i dopalнено izdanie). Sofia: Sibi, 2018.

[9] *Мръчков, В.* Обявяване съществуването на трудово правоотношение по чл. 405а от КТ, Книга-годишник, „Трудови отношения 2009 г.“, С., Труд и право, 2009 // Mrachkov, V. Obyavyavane sashtestvuvaneto na trudovo pravootnoshenie po chl. 405a ot KT, Kniga-godishnik, „Trudovi otnosheniya 2009 g.“, S., Trud i pravo, 2009.

[10] *Мръчков, В. Банова, Е. Сербезова, С. Симеонова, С.* Обявяване съществуването на трудово правоотношение по чл. 405а КТ, Книга-годишник, „Трудови отношения 2003 г.“, С., Труд и право, 2003 // Mrachkov, V. Banova, E. Serbezova, S. Simeonova, S. Obyavyavane sashtestvuvaneto na trudovoto pravootnoshenie po chl. 405a KT, Kniga-godishnik, „Trudovi otnosheniya 2003 g.“, S., Trud i pravo, 2003.

[11] *Павлова, М.* Гражданско право, Обща част, Второ преработено и допълнено издание, С., Софи-Р, 2002 // Pavlova, M. Grazhdansko pravo, Obshta chast, Vtoro preraboteno i dopalнено izdanie, S., Sofi-R, 2002.

[12] *Петров, В.* Публичноправни проблеми на трудовото право, С., Сиела, 2015 // Petrov, V. Publichnoправни problemi na trudovoto pravo, S., Siela, 2015.

[13] *Петров, В. Георгиев, И.* Проблемът за прикритото трудово правоотношение и последиците от разкриването му, сп. Търговско право, бр. № 1, 2010 // Petrov, V. Georgiev, I. Problemat za prikritoto trudovo pravootnoshenie i posleditsite ot razkrivaneto mu, sp. Targovsko pravo, br. № 1, 2010.

[14] *Таджер, В.* Гражданско право на НРБ, Обща част, Дял II, С., Софи-Р, 2001 // *Tadzher, V.* *Grazhdansko pravo na NRB, Obshta chast, Dyal II, S., Sofi-R, 2001*

[15] *Цончев, К.* Симулацията в гражданското право, С., Софи-Р, 2001 // *Tsonchev, K.* *Simulatsiata v grazhdanskoto pravo, S., Sofi-R, 2001*