

ГАРАНТИРАНЕ ВЗЕМАНИЯТА НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ В ПРОИЗВОДСТВОТО ПО НЕСЪСТОЯТЕЛНОСТ

Янка Тянкова, Гергана Кирилова

An outline: The assurances, contributed in the Law for the justified captures of the workers and the employees with insolvency of the employer of the mercantile law as well, for the expence, are in the paper heard on due, but unpaid labor wages and moneyed compensations of the workmen. Interchange some passes are care of the concluding legislative change in this area by being discovered as well in the prescriptive regulation.

Cardinal words: Justified captures labor emoluments, Monetary compensations, An output in insolvency, Workers end officials, An employer.

Със зараждането на пазарните отношения и превръщането на работната сила в стока, възниква необходимостта от осъществяване на контрол при нейното използване и заплащане. Постепенно намесата на държавата в трудовите правоотношения се насочва към установяването на задължителни правила, чието нарушаване води до реализирането на различни видове отговорност. Едно от основните задължения в тези отношения, вменено на работодателя е да изплаща трудовото възнаграждение на работника. По своята юридическа същност трудовото възнаграждение представлява престацията, дължима от работодателя срещу предоставената му от работника работна сила. Договарянето му при възникването и изменението на трудовото правоотношение е пресечната точка в противостоящите интереси на двете субекта – работника и работодателя, тъй като, от една страна, неговият размер има важно значение за определяне начина на живот и жизненото равнище на работника и неговото семейство, а, от друга страна, представлява част от производствените разходи на работодателя и предопределя стойността на произвежданата от него продукция, а оттам – и конкурентоспособността ѝ на пазара.

В общественно-икономическия живот у нас все още трудовото възнаграждение е основен източник на доходи за работника и служителя и неговото семейство. Специфичните условия на прехода към пазарна икономика, при който е поставено българското общество последните години доведоха по настъпването на редица неблагоприятни явления, едно от които е свързано с несвоевременното изплащане на дължимите трудови възнаграждения на работниците и служителите. Не са редки случаите, при които работодателят, вследствие на различни причини изпада в затруднено икономическо положение, което особено

болезнено рефлектира върху наетите от него работници и служители, т.к. той не е в състояние навреме и в пълен размер да изплаща дължимите им трудови възнаграждения. Това предопределя създаването на редица инструменти от законодателя, посредством които да се обезпечи изплащането на трудовото възнаграждение.

Когато затрудненото икономическо състояние на работодателя-търговец е довело до трайна неплатежоспособност или свръхзадълженост при капиталовите търговски дружества, то за него възниква задължението на основание чл. 626 от Търговския закон да подаде молба и поиска от окръжния съд по седалището си да бъде открито производство по несъстоятелност. Производството по несъстоятелност е съдебно производство на универсално принудително изпълнение за удовлетворяване на кредиторите на този търговец. Удовлетворяването на кредиторите се осъществява чрез осребряване на длъжниковото имущество или чрез приемане и изпълнение на оздравителния план. И в двата случая се цели общото удовлетворяване на кредиторите на длъжника, тъй като несъстоятелността е колективно принудително производство, в което се отчитат общите интереси на всички кредитори. А интересите на работниците и служителите са част от тези общите интереси.

С откриването на производството по несъстоятелност работниците и служителите са от най-засегнатия кръг лица, защото това производство поставя търговеца в качествено ново състояние, което неминуемо засяга трудовите им правоотношения. В действителност с откриването на производството по несъстоятелност търговската дейност на длъжника не се прекратява и той продължава да я осъществява до обявяването му в несъстоятелност по реда на чл. 710 от ТЗ. На практика обаче логично следва стесняване на тази търговска дейност и ограничаването ѝ само в рамките на носещата приходи дейност на търговеца. В този смисъл интересите на работниците и служителите сериозно са застрашени в хода на едно производство по несъстоятелност. Затова и законодателят е предвидил съответните законови механизми за защита на техните интереси. Един от основните принципи, върху които се гради цялостното производство по несъстоятелност, е този за защита на интересите на работниците и служителите, провъзгласен в чл. 607, ал. 2 от ТЗ. Проявление на този принцип са специалните механизми за участие на работниците в производството по несъстоятелност за защита на техните интереси посредством различни способи.

Специалният ред за предявяване на вземанията в хода на производството по несъстоятелност е една от най-големите им законови привилегии, предоставяща им облекчен ред за предявяване на тези вземания, чрез въвеждането на задължение по реда на чл. 686, ал. 1, т. 2 от ТЗ за синдика да изготви отделен списъка на служебно приетите вземания. Съгласно чл. 687 от ТЗ в тази група попадат тези вземания на работниците и служителите, които произтичат от трудово правоотношение с длъжника-търговец. С една от последните промени в Търговския закон тази възможност допълнително беше разширена, като

отпадна изискването, създаващо известно ограничение, а именно – да бъдат включвани вземания по трудови правоотношения, възникнали до една година от откриването на производството по несъстоятелност. Срещу така изготвените списъци всеки един от работниците и служителите е активно легитимиран да възрази по общия ред, предвиден в чл. 690 от ТЗ, в случаите когато не са включени длъжници му се от търговеца възнаграждения по трудови правоотношения или същите са включени не в пълен размер.

Друг способ за защита на интересите на работниците и служителите в хода на производството по несъстоятелност е предоставената им по закон възможност на основание чл. 697, ал. 1, т. 7 от ТЗ да предлагат план за оздравяване на търговеца, както и да участват при обсъждане и приемане на този план от събранието на кредиторите. Освен това, работниците и служителите ползват и всички останали общи възможности, които имат всички кредитори в производството по несъстоятелност: да участват в събранията на кредиторите, да искат отчет от синдика по конкретно поставени въпроси и относно цялостния ход на производството, да избират синдик и да искат освобождаването му и др.

Посочените по-горе законови форми за защита на работниците и служителите в едно производството по несъстоятелност и предоставените им от ТЗ привилегии нямат характера на истинска гаранция, осигуряваща им възможността да получат в пълен размер дължимото им и неизплатено трудово възнаграждение. Причината за това е недостатъчната маса на несъстоятелност, от чийто осребряване постъпват средства за удовлетворяване най-често само на първите по ред кредитори. Когато сред тези кредитори има и обезпечени, техните вземания съвсем ограничават постъпилите за разпределение между останалите кредитори вземания. Във фазата на разпределение на осребреното имущество служебно приетите вземания на работниците и служителите се изплащат по реда на чл. 722, ал. 1, т. 4 от ТЗ. Това е самостоятелно предвиден ред за изплащане на задълженията, който следва веднага след обезпечените кредитори, вземанията с право на задържане и разноските по несъстоятелността. В този смисъл действащото ни законодателство дълго време не съдържаше ефективна уредба, гарантираща изплащането на вземанията на работниците и служителите, тъй като постъпилите средства от осребряване на масата на несъстоятелността много често не стигат, за да бъдат разпределени между кредиторите от 4-ти ред и това обстоятелство сериозно застрашава интересите на работниците и служителите.

В случаите, когато длъжникът е продължил търговската си дейност след откриване на производството по несъстоятелност, вземанията на работниците и служителите се включват на основание чл. 723 от ТЗ към разноските по несъстоятелността и в този смисъл ползват привилегиите на по-горния ред за удовлетворяване на вземанията, този на 3-ти ред, съгласно чл. 722, ал. 1 от ТЗ. Тази промяна в ТЗ беше направена именно за да се създадат по-големи гаранции за изплащане на вземанията на работниците и служителите.

Липсата на надлежни механизми за истинско и в пълен обем гарантиране на вземанията на работниците и служителите в производството по несъстоятелност според нашето законодателство беше дълго време остро критикувано от европейските експерти. Един от поетите от България ангажменти, съгласно Европейското споразумение за асоцииране между Европейските общности и техните страни-членки, предвиждаше именно предприемане на законодателни промени, които да създадат достатъчно гаранции за защита на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на работодателя. В тази връзка следваше да се вземат предвид изискванията на Директивата на Съвета на ЕИО за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на работодателя 80/987/ЕИО, която макар да няма пряко действие като вторичен нормативен акт на общностното право, то по правни последици следва да доведе до създаването в държавите-членки на правни норми, гарантиращи интересите на работниците и служителите в най-голям обем.

С приемането през 2004 г. на новия Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя (ЗГВРСНР) България изпълни една от основните препоръки в процеса на присъединяване към ЕС, дадени и в редовните доклади, отчитащи изпълнението на предприединителните условия. Заедно с това българското законодателство бе приведено в съответствие с основния нормативен акт в тази област – Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 г. за сближаване на законодателствата на държавите членки относно защитата на работниците при несъстоятелност на техния работодатели, изменена с Директива 2002/74 на Европейския парламент и на Съвета от 23.09.2002 г., известна още като Директива за несъстоятелността.

Законът урежда условията, при които се поражда правото на работниците и служителите на гарантирани вземания, произтичащи от трудови правоотношения при несъстоятелност на работодателя, създаването, функциите и дейността на фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”, както и реда за изплащане на гарантираните вземания на работниците и служителите, произтичащи от трудовите правоотношения при несъстоятелност. Приемането на подобен закон бе обусловено и от друг важен фактор – поетите международните ангажменти на Република България, произтичащи от Конвенция № 173/1992 г. за закрила на вземанията на работниците на Международната организация на труда.

Освен тези външни фактори, немалка роля изиграха и някои неблагоприятни обществени явления у нас, резултат от прехода, сред които е обявяването в несъстоятелност на редица търговски дружества и последващото спиране на изплащането на задълженията на работодателя към работниците и служителите. Това ги поставя в крайно неблагоприятно икономическо и социално състояние – от една страна, не могат да получат възнаграждението,

което им се дължи срещу труда им, и на което разчитат, а от друга – в условията на дисбаланс между търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда трудно биха намерили подходяща нова работа, която да им осигури трудов доход.

Уредбата в ЗГВРСНР се свежда до създаването на правен механизъм за защита правата на работниците при откриване на производство по несъстоятелност на техния работодател. Той се изразява във възможността те да получат начислените, но неизплатени им трудови възнаграждения (както основното, така и допълнителните) и вземанията им за парични обезщетения, произтичащи от трудово правоотношение. Средствата, необходими за изплащането на тези суми, се осигуряват от специално създаден фонд “Гарантирани вземания на работниците и служителите”, като основен източник на средства в него са месечните вноски, които са задължени да внасят изцяло за тяхна сметка работодателите за наетите от тях по трудови правоотношения работници и служители. Освен от тези вноски приходи във фонда се набират и от други източници, включително приходи от встъпване в правата на удовлетворени от фонда кредитори в рамките на производството по несъстоятелност, на които той е изплатил предвидените гарантирани вземания, и възстановените от работодателя суми за изплатени гарантирани вземания и внесени за негова сметка осигурителни вноски, дължими по задължителното обществено осигуряване. Съгласно чл. 20, ал. 3 от ЗГВРСНР вноските във фонда се дължат върху изплатените брутни трудови възнаграждения, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване, който за 2006 г. е 1400 лв. Елементите на брунтното трудово възнаграждение, върху което се дължат тези вноски, се определят съгласно разпоредбите на глава XII “Трудово възнаграждение” от КТ, Наредбата за допълнителни и други трудови възнаграждения, други нормативни актове, определящи вида и размерите на работните заплати и допълнителните възнаграждения, колективни трудови договори и др. Не се дължат вноски за фонда върху изплатените суми за социални разходи, тъй като те не представляват трудово възнаграждение, както и върху някои изплатени обезщетения по Кодекса на труда и обезщетенията по Кодекса за социално осигуряване. Гарантираните вземания се изплащат на работниците след подаване на молба – декларация до териториалното поделение на Националния осигурителен институт, като в Наредбата за реда и начина за информиране на работниците и служителите и за отпускане и изплащане на гарантираните вземания при несъстоятелност на работодателя, процедурата е подробно регламентирана.

Макар ЗГВРСНР да е сравнително нов закон и да действа отскоро, съществуват известни недостатъци в уредбата, част от които бяха отстранени с последните промени, обнародвани в бр. 48 от 13.06.2006 г. на Държавен вестник и влизащи в сила от 1 юли 2006 г., с изключение на новата Допълнителна разпоредба, която влиза в сила от датата на влизане в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз.

На първо място следва да се посочи чл. 4, ал. 1 от ЗГВРСНР, съгласно който в първоначалната му редакция от 2004 г., право на гарантирани вземания имаха работниците и служителите, за които са били внесени или са дължими осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове. Това бяха работниците и служителите, посочени в чл. 4, ал. 1 от Кодекса за социалното осигуряване, а именно – наетите на работа при един или повече работодатели за повече от 5 работни дни или 40 часа през един календарен месец. Ако изискванията в чл. 22 и чл. 23 от ЗГВРСНР работника да е бил в трудово правоотношение с работодателя не по-малко от три месеца към датата на обнародване на решението за откриване на производство по несъстоятелност, или правоотношението му да е било прекратено през последните три месеца преди тази дата, да са оправдани, тъй като е необходим определен период от време, в който работника и работодателят да са били обвързани и да са внасяни вноски във фонда, то липсваше подобна логика в чл. 4, ал. 1 от ЗГВРСНР. С оглед на това, нямаха право на гарантирани вземания работниците и служителите по чл. 4, ал. 2 от КСО, които са наети на работа при един или повече работодатели за не повече от 5 работни дни или 40 часа месечно, т.к. те не са осигурени за всички осигурени социални рискове, а само за трудова злополука, професионална болест, общо заболяване, довело до инвалидност, старост и смърт. Подобно законодателно решение не бе особено удачно, т.к. поставяше тези работници в по-неизгодно положение спрямо останалите, макар те също да работят по трудови правоотношения, да имат право на трудово възнаграждение и да се осигуряват в системата на задължителното обществено осигуряване. От друга страна, това поставяше и въпроса дали след като са възпроизведени голяма част от разпоредбите от Директива 80/987/ЕИО, е спазена и забраната, според която от приложното поле на закрилата не могат да бъдат изключвани работниците и служителите, работещи на непълно време, тъй като работата до 5 дни или 40 часа месечно по своята същност представлява непълно работно време по смисъла на чл. 138, ал. 1 КТ, а именно – уговорена между страните работа за част от законоустановеното работно време.

С приетите промени този пропуск на законодателя бе коригиран, като към настоящия момент право на гарантирани вземания имат работниците и служителите, които са били в трудово правоотношение с работодателя по чл. 2, независимо от срока му, от продължителността на работното време, от характера на работата, от начина на заплащането или от източника на финансиране, и на които правоотношението не е прекратено към датата на обнародване на решението по чл. 6, както и тези, чийто трудови правоотношения са били прекратени през последните три месеца преди датата на обнародване на решението по чл. 6 от закона. От друга страна, с направените промени в чл. 6 от закона се дава възможност на работниците и служителите да се възползват от правото си на гарантирано вземане не само при откриване на производство по несъстоятелност, каквато възможност бе предвидена при приемането на закона, но и в

следните случаи – при откриване на производство по несъстоятелност с едновременно обявяване в несъстоятелност или при откриване на производство по несъстоятелност, обявяване в несъстоятелност и прекратяване на производството по несъстоятелност поради недостатъчност на имуществото за покриване на разходите по производството, като правото на гарантирани вземания за работниците и служителите и в трите случая възниква от датата на обнародване в Държавен вестник на съдебното решение. По този начин с отпадане на изискването за внесени или дължими осигурителни вноски за всички осигурени социални рискове, се разширява кръгът на правоимащите лица, като право на гарантирано вземане ще имат всички работещи по трудови правоотношения, независимо от осигурените социални рискове, вкл. осигурените по чл. 4, ал. 1, т. 1, изр. второ и по чл. 4, ал. 2.

Освен в кръга на лицата с право на гарантирани вземания, ограничения съществуват и в размера на тези вземания, който се поставя в зависимост от различни критерии – дали работника е работил повече или по-малко от три месеца при този работодател, дали към датата на обнародване на съдебното решение за откриване на производство по несъстоятелност е в трудово правоотношение с работодателя или то е било прекратено последните три месеца преди тази дата и дали се касае за вземания за начислени, но неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения или това са само начислени, но неизплатени обезщетения за сметка на работодателя.

Към момента максималния месечно гарантиран размер на тези вземания, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2006 г. е в размер на 450 лв. В някои случаи обаче гарантирания размер на тези вземания е различен и варира от минималната работна заплата за работниците, които са били в трудово правоотношение с работодателя по-малко от 3 месеца, до четирикратния ѝ размер за тези, чиито правоотношения са били прекратени, но не са им изплатени регламентирания с нормативен акт или колективен трудов договор и дължими за сметка на работодателя парични обезщетения. При определяне размера на гарантираното вземане за съответния календарен месец, в случай, че надвишава максималния месечен размер, то се ограничава в следната последователност, а именно – трудови възнаграждения; парични обезщетения по КТ, върху които се дължат осигурителни вноски (напр. обезщетението за оставане без работа по чл. 222, ал. 1 от КТ, обезщетение при трудоустройство по чл. 217 от КТ); други парични обезщетения по КТ (тези, върху които не се начисляват и внасят осигурителни вноски, като обезщетенията по чл. 200, чл. 213, чл. 214, чл. 216, чл. 224, чл. 225 и др.); парични обезщетения по чл. 40, ал. 4 КСО за първия работен ден от временната неработоспособност, които са за сметка на работодателя. Поради ограничаване размера на изплащаните дължими възнаграждения и обезщетения от фонда посредством въвеждане максимален месечен гарантиран размер, чл. 30 от закона предвижда частта от начисленото, но неизплатено трудово възнаграждение, която не е

гарантирана от фонда, да остане дължима от работодателя, като работника или служителя може да предяви исканията си в производството по несъстоятелност.

Справедливо законодателно решение би било в следващия закон за бюджета на държавното обществено осигуряване да бъде регламентиран по-висок размер на тези вземания, като по този начин на работника се осигури получаването на по-голяма част от дължимите, но неплатени трудови възнаграждения. Един от възможните способи, чрез които това би могло да стане е увеличаване на размера на месечната вноска във фонда, която за 2006 г. е в размер на 0.5 на сто върху изплатените брутни трудови възнаграждения.

Друга сполучлива законодателна промяна е свързана с определяне размера на гарантираното вземане. Съгласно чл. 22, ал. 1, т. 1 от ЗГВРСНР гарантираните вземания на работниците и служителите, чийто трудови правоотношения не са прекратени към датата на обнародване на решението по чл. 6, са в размер на последните три начислени, но неизплатени месечни трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 6 календарни месеца, предхождащи месеца, в които е обнародвано решението по чл. 6, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания, ако работникът или служителът е бил в трудово правоотношение със същия работодател не по-малко от три месеца. Аналогична е и разпоредбата на чл. 23, ал. 1 от ЗГВРСНР, определящ гарантираните вземания на работниците и служителите, чийто правоотношения са прекратени през последните 3 месеца преди датата на обнародване на решението по чл. 6. За тях той е в размер на последните три начислени, но неизплатени трудови възнаграждения и парични обезщетения през последните 6 календарни месеца преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, но месечно не повече от определения за тези случаи максимален размер на гарантираните вземания, ако са били в трудово правоотношение със същия работодател не по-малко от три месеца.

С направените промени се удължи от три на шест месеца периода, в който се гарантират последните три начислени, но неизплатени трудови възнаграждения и/или парични обезщетения. Тази промяна ще позволи на работниците и служителите, които по някаква причина (напр. ползвалите неплатен отпуск) за последните три месеца (или за някой от тях) преди датата на обнародване на решението по чл. 6, респ. преди датата на прекратяване на правоотношението, нямат начислени и неизплатени трудови възнаграждения и/или парични обезщетения, такива да се изплащат и за един по-стар период от време в рамките на шест месеца преди споменатите по-горе дати.

От друга страна, след последните законодателни промени през юни 2006 г., в ЗГВРСНР все още съществуват някои непълноти, които в бъдеще логично ще наложат необходимостта нови изменения. В закона не са уредени и съответно не са защитени правата на тези работници и служители, чийто работодатели не попадат в кръга на лицата – търговци, за които може да се иска откриване

на производство по несъстоятелност. Според разпоредбата на чл. 2 от закона задължени да внасят вноски във фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ са всички физически и юридически лица, които наемат лица по трудово правоотношение и спрямо които може да се открие производство по несъстоятелност по реда на Търговския закон или по реда на специални закони. Тези две условия трябва да действат кумулативно, за да съществува задължение за работодателя за внасяне на вноски за фонда. „Работодател“ по смисъла на § 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание, което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. От друга страна, производство по несъстоятелност се предвижда за еднолични търговци и търговски дружества (събирателно дружество, командитно дружество, дружество с ограничена отговорност, акционерно дружество и командитно дружество с акции), като търговци по смисъла на Търговския закон са и обединенията на търговски дружества – холдинг и консорциум, ако са учредени като търговски дружества. Откриване на производство по несъстоятелност по реда на отделни закони се предвижда за банките и застрахователните дружества. Освен за тях, такова производство може да се открие и спрямо юридически лица с нестопанска цел (сдружения и фондации), регистрирани по Закона за юридическите лица с нестопанска цел и спрямо кооперациите. С оглед на това, вноски за фонда не се внасят от работодателите по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, спрямо които не може да се открие производство по несъстоятелност, тъй като не са търговци. Такива са различните държавни органи и учреждения като министерства, изпълнителни агенции; освен това общините, учебните заведения; висшите училища, увиверситетите, различни институти, партиите, регистрирани по Закона за политическите партии; вероизповеданията, регистрирани по Закона за вероизповеданията и др. За част от тези субекти е резонно да бъдат извадени от кръга на работодателите, дължащи вноски във фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“, доколкото те не извършват комерсиална дейност, а по-скоро обществена, а друга част са на бюджетна издръжка, което от своя страна гарантира изплащането на дължимите възнаграждения на наетите работници и служители. Все пак, с оглед на социалната справедливост и гарантирането на равни права и възможности на всички работници и служители, независимо от икономическата сфера или обществен сектор, в който са заети и независимо от факта дали е възможно или не работодателя им да бъде обявен в несъстоятелност, да бъдат предвидени механизми за гарантиране на вземанията им, произтичащи от трудови правоотношения, в случаите, при които финансовото състояние на работодателя не дава почти никаква възможност да удовлетворяването им.

В заключение може да се обобщи, че динамиката в обществените и икономическите процеси у нас последните години диктуват промените в норма-

тивната уредба на трудовото възнаграждение и гаранциите за неговото изплащане. Разрешаването на проблемите, които ги съпътстват, представлява своеобразно предизвикателство пред законодателя, който следва да отчита интереса на икономически по-слабата страна – работника, за да може самата държава да изпълни част от социалните си функции, осигурявайки му достойни и справедливи условия на труд.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ангелова, Я. Гарантиране на трудовото възнаграждение на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя. – Юридически свят, 2004, № 2.
2. Василев, Ат. Трудово право. Бургас, БСУ, 1997.
3. Герджиков, О., авт. кол. Новите положения в търговското право. С., 2000.
4. Димова, Д. Социална политика. С., Унив. изд. “Стопанство”, 1997.
5. Динев, М. Контрол в социалното управление. С., Тракия – М, 1999.
6. Калайджиев, А., П. Голева, М. Марков, Н. Маданска. Коментар на промените в ТЗ. С., 2003.
7. Маданска, Н. Производство по несъстоятелност. Проблеми и тенденции. С., 2003.
8. Мръчков, В. Международно трудово право. С., Сиби, 2000.
9. Мръчков, В. Промените в Кодекса на труда и сближаването на българското трудово законодателство с международните норми. – Юридически свят, 2004, № 2.
10. Мръчков, В. Трудово право. IV издание. С., Сиби, 2004.
11. Правни разпоредби на Европейския съюз относно социалната закрила. С., 1998.
12. Стамболиев, О., авт. кол. Търговска несъстоятелност. С., 2004.
13. Стефанов, Г. Търговско право, част II. В.Търново, 2005.
14. Таджер, В. Несъстоятелност по Търговския закон. С., 1996.