

**ПРАВНИ И СОЦИАЛНИ СЪОБРАЖЕНИЯ ОТНОСНО
ГРАТИФИКАЦИОННОТО ОБЕЗЩЕТЕНИЕ
ПО ЧЛ. 222, АЛ. 3 КТ**

доц. д-р Андрей Александров
ИДП при БАН

**LEGAL AND SOCIAL CONSIDERATIONS CONCERNING THE
GRATIFICATION COMPENSATION UNDER ART. 222, AL. 3 LC**

Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov
Institute for Legal Researches, BAS

***Резюме:** Сред обезщетенията, дължими от работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение, се откроява едно плащане, което поставя редица проблеми: т.нар. гратификационно обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ. Правната теория изтъква, че то има социалното си значение като израз на благодарност за дългогодишната работа и лоялността на служителя. Затова и размерът му е диференциран в зависимост от предходния стаж при същия работодател. Разбира се, посоченият социален смисъл на обезщетението не бива да се абсолютизира. Дали служителят е бил лоялен в работата си и дали работодателят му дължи „благодарност“ са въпроси, които могат да изглеждат много различно в различните житейски ситуации. Изследването е съсредоточено върху редица практически проблеми, свързани с разглежданото обезщетение и се стреми да даде предложения за тяхното преодоляване.*

***Ключови думи:** прекратяване на трудов договор, пенсиониране, благодарствено обезщетение*

***Abstract:** Among the benefits payable by the employer upon termination of employment, one payment stands out, which raises a number of problems: the so-called „gratification compensation” under Art. 222, para. 3 LC. Legal theory argues that it has its social significance as an expression of gratitude for the long-standing work and loyalty of the employee. Therefore, its size is differentiated depending on the previous work experience with the same employer. Of course, the stated social meaning of the compensation should not be absolutized. Whether the employee has been loyal in his job and whether the employer owes him „gratitude“ are questions that can look very different in different situations in life. The study focuses on a number of practical problems related to the said compensation and seeks to make suggestions for how to overcome them.*

***Key words:** termination of employment contract, retirement, gratification compensation*

I. Общи предпоставки за възникване на правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ

Обезщетението, чиито характерни правни проблеми са обект на анализ в настоящото изложение, е уредено в чл. 222, ал. 3 КТ.¹ От цитираната разпоредба могат да се изведат следните общи предпоставки за възникване на правото на обезщетение:

а) Прекратяване на трудовия договор, независимо от основаниято за това

Най-често основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение, при което се дължи разглежданото обезщетение, е чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ (при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст), но това не е задължително. Договорът може да се прекрати и на друго основание, например по взаимно съгласие, след като служителят е придобил право на пенсия. Правото на обезщетение отново ще възникне.²

Без съмнение, при действащата правна уредба могат да се изразят сериозни съмнения към социалния „гратификационен“ смисъл на обезщетението, на който често се настоява в доктрината.³ Съмнително е дали работодателят е особено „благодарен“ на служител, на когото налага дисциплинарно уволнение. Ако обаче той е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, обезщетение ще е дължимо пряко по силата на закона, а работодателят няма право на преценка дали да го изплати или не.

Тук следва да се има предвид, че в началото на 2015 г. бяха приети промени в осигурителното законодателство и отпадна изискването за прекратяване на осигуряването като предпоставка за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст (с отмяната на чл. 94, ал. 2 от КСО).⁴ Така много работници и служители започнаха да се пенсионираат, без да спират да работят. Това доведе до разминаване във времето на отпускането на пенсия и датата, на която се прекратява трудовият договор, респ. момента, в който става дължимо обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ. При сега действащия режим не е изключено работникът или служителят да започне да получава пенсия и да продължи да работи, а правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ да възникне месеци или дори години по-късно, при прекратяване на трудовия договор.

б) Работникът или служителят трябва е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, вкл. пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а КСО (без значение дали реално го е упражнил)

Предпоставките за придобиване на това право са уредени в осигурителното законодателство – чл. 68 и сл. КСО.⁵

¹ Вж. по-подробно напр. Мръчков, В. Трудово право, 9-то изд., Сиби, С. 2015, 681-682; Лазарова, В. Проблеми при прилагане режима на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. В: Сборник доклади от юбилейна научна конференция „Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба“ Том 1. Частно право, ИК УНСС, С. 2016, 352-358.

² Вж. Тодорова, Л. Правото на работника или служителя на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В: Трудови отношения 2020. Книга – годишник, ИК „Труд и право“ 2020 г., 488-494.

³ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, Индивидуално трудово право. УИ „Св. Климент Охридски“, С. 2011, с. 471: обезщетението „изразява благодарността за продължителното участие в обществения трудов процес“.

⁴ ДВ, бр. 107 от 2014 г., в сила от 1.01.2015 г.

⁵ Относно правилата за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст през 2020 г. вж. по-подробно Янакиева, В. Правила за изчисляване на осигурителен стаж при пенсиониране. Труд и осигуряване, 2020, № 1 (180), 17-21. Същия автор: Колко е лесно да се пенсионира човек през 2020 г.? Документи, необходими за отпускане на пенсия за трудова дейност. Труд и осигуряване, 2020, № 2 (181), 27-32.

Придобиването на право на друг вид пенсия не обуславя възникването на право на гратификационно обезщетение при прекратяване на трудовия договор.

в) Такова обезщетение не трябва да е било изплащано по друго трудово правоотношение

Еднократният характер на обезщетението се извежда от последното изречение на чл. 222, ал. 3 КТ: обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж. Това означава – при първото прекратяване на трудово правоотношение след придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. „Плащането се дължи само веднъж, тъй като правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива само веднъж.“⁶

Дали работникът или служителят вече е получавал обезщетение на същото основание може да се установи от вписванията в трудовата му книжка (арг. от чл. 349, ал. 1, т. 10 КТ).

Понякога се поставя въпросът дали работодателят ще дължи „доплащане“ на разликата до по-високия размер на обезщетението при встъпване в последователни трудови правоотношения със същия работник или служител. Ако например в момента, когато придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, работникът или служителят има прослужени 8 години при същия работодател и трудовият договор се прекрати, обезщетението ще е в размер на 2 брутни трудови възнаграждения. Към този момент работодателят е длъжен да плати обезщетението. Дори впоследствие да се сключи нов трудов договор между същите страни и служителят работи още 2 или повече години по него, няма да възникне право за разликата до 6 заплати, защото обезщетението е еднократно.

г) Продължителността на стажа при последния работодател е определяща за размера на обезщетението.

Преценката се прави към датата на възникване на правото на обезщетение. В дадения по-горе пример: ако към момента на придобиване на право на пенсия работникът или служителят има прослужени 8 години при същия работодател и продължи да работи още поне 2 години без прекратяване на договора, вече ще са изпълнени предпоставките за изплащане на обезщетението в по-високия размер от 6 заплати.

II. Някои практически проблеми, установени в практиката по прилагане на чл. 222, ал. 3 КТ

1. Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ при прекъсвания в стажа, преди да е придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ в по-високия размер от 6 заплати се дължи и когато са налице прекъсвания в стажа при последния работодател (преди придобиване на право на пенсия), но по време на тях работникът или служителят не е встъпвал в други трудови правоотношения. Така десетте години могат да са събрани по две или повече последователни трудови правоотношения между едни и същи страни.

Ако междуременно служителят да е получавал обезщетение за безработица, това е без значение за размера на дължимото обезщетение.⁷

⁶ Лазарова, В. цит. съч., с. 355. Така и: Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. С., Сиби, 1997, 87-88.

⁷ Вж. писмо на МТСП № 94ГГ-6 от 17.01.2010 г.: „Работодател“ по смисъла на § 1, т. 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 образува-

2. Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ при промяна на работодателя

Изразът „при същия работодател” във формулировката на чл. 222, ал. 3 КТ понякога води до объркването, че новият работодател по смисъла на чл. 123 или 123а КТ (напр. преобразувало се търговско дружество) не е носител на задължението за изплащане на обезщетение в увеличен размер. Едно погрешно тълкуване на нормата може да обоснове извода, че десетгодишният стаж трябва да е натрупан след промяната, за да се приеме, че той е при „същия” работодател, респ. да възникне правото на обезщетение в размер на шест брутни трудови възнаграждения.⁸

Подобно тълкуване не отчита принципа, че положението на работника или служителя не може да се влошава в резултат на извършената промяна на работодателя и той да загубва права, които вече е придобил или би придобил, ако промяната не беше настъпила. Работникът или служителят има право на обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от шест месеца, ако през последните десет години от стажа си е бил страна по същото трудово правоотношение, макар и междуременно да е настъпила промяна на работодателя в това правоотношение.⁹

3. Обезщетения по чл. 222, ал. 3 КТ с по-привилегирован режим

Обезщетенията, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, са уредени в Кодекса на труда в минимални размери. Възможно е правото на обезщетение да възникне и в по-висок размер, ако това е предвидено в друг нормативен акт или е договорено с индивидуален или колективен трудов договор. Възможни са и други отклонения от общия режим.

На първо място следва да се посочи, че правото на обезщетение възниква в увеличения размер от шест заплати и в някои случаи, при които работникът или служителят е работил при различни работодатели пред последните 10 години, но в една и съща система. Те са уредени в Постановление № 31 на МС от 11.02.1994 г. за увеличаване в някои случаи размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда – напр. по отношение на педагогическите и медицинските кадри, както и на артистичния и художествено-творческия персонал, когато през последните десет години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия са работили в организации и звена на бюджетна издръжка в сферата на образованието, здравеопазването, социалните грижи, културата и изкуството. От една страна тези дейности се оценяват като особено обществено значими, а от друга – те се финансират от общи бюджетни средства. Това оправдава и предвиденото изключение.¹⁰

ние (предприятие, учреждение и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. Бюрото по труда, където лицето е било регистрирано като безработно, не е „работодател“ по смисъла на § 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, поради което то не е пречка за получаване на предвиденото в разпоредбата на чл. 222, ал. 3 КТ обезщетение от шест брутни заплати, ако отговаря на посочените по-горе изисквания на разпоредбата. [подчерт. мое – А.А.]“ Така и: Манолова, Н. Бюрото по труда не е работодател. в-к „Седмичен законник“, № 39, 19 - 25 октомври 2009 г., с. 5.

⁸ Вж. по-подробно Александров, А. За запазването на някои имуществени права на работниците и служителите при промяна на работодателя. – Труд и право, 2010, № 11, 42–49.

⁹ Изрично в този смисъл е и изразеното в писмо с изх. № 26-133 от 20.04.2005 г. становище на МТСП: „за работа при същия работодател трябва да се зачитат и случаите на запазване на трудовото правоотношение по чл. 123 КТ.”

¹⁰ Вж. по-подробно писмо с изх. № 94-Д-40/06.05.1994 г. на МТСП относно правото на обезщетение в увеличен размер по чл. 222, ал. 3 от КТ, във връзка с чл. 1, ал. 1 от ПМС № 31 от 1994 г.; Банова, Е. Различният размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда. Труд и право, 2016, № 4, 20-22. Мръчков, В. Относно размера на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от

На второ място, съгласно чл. 219, ал. 6 ЗПУО при прекратяване на трудовото правоотношение с педагогически специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалист в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищното образование, се изплаща по-голям размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда – в размер на 10 брутни работни заплати. Ако спрямо лицето се прилага Колективният трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование, размерът на обезщетението може да е и по-голям. Обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ за педагогическите специалисти, които през последните 10 години от трудовия си стаж са заемали длъжност на педагогически специалисти в държавна или общинска институция на бюджетна издръжка от системата на предучилищното и училищно образование, е 10,5 брутни трудови възнаграждения (чл. 33, ал. 1, т. 2 от КТД за системата на предучилищното и училищното образование).

4. Кумулиране на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ с други обезщетения, дължими от работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение

Гратификационното обезщетение може да бъде дължимо кумулативно с други обезщетения, произтичащи от различни основания. Така например всяко прекратяване на трудов договор може да доведе до възникване на право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, ако има такъв и правото на ползването му не е погасено по давност (чл. 224 КТ). Възможно е също прекратяването на договора да е на основание, при което е предвидено отправянето на предизвестие – напр. чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ – а работодателят да предпочете то да не се спазва. Тогава за работника или служителя ще възникне и правото на обезщетение за неспазено предизвестие (чл. 220 КТ).

Понякога възниква колебание относно възможността за кумулиране на обезщетенията по чл. 222, ал. 2 и ал. 3 КТ. Разпоредбата на чл. 222, ал. 2 КТ предвижда, че при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест (чл. 325, ал. 1, т. 9 и чл. 327, ал. 1, т. 1 КТ) работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание. Обезщетенията по чл. 222, ал. 2 и ал. 3 КТ по принцип не се изключват взаимно, защото се дължат на различни основания, които могат да възникнат едновременно: напр. трудовото правоотношение да се прекрати по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ, когато лицето вече е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Все пак до такава ситуация ще се стигне сравнително рядко, защото е по-вероятно работодателят да предпочете да прекрати трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ, като по този начин осуети възникването и на право на обезщетение по чл. 222, ал. 2 КТ.¹¹

5. Изчисляване и изплащане на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ

При изчисляване на разглежданото обезщетение за база служи брутното трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца на прекратяване на трудовото правоотношение. Правилата за определяне на брутното трудово възнаграждение, от което се изчисляват обезщетенията, са детайлно развити в разпоредбите на чл. 17 - 19 НСОПЗ. Според чл. 17, ал. 1 НСОПЗ в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията

Кодекса на труда. Труд и право, 2016, № 6, 30-34.

¹¹ Вж. Александров, А. Обезщетения, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение. – Български законник, 2018, № 12, 63-70.

по чл. 228 КТ се включват: (1) основната работна заплата за отработеното време; (2) възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; (3) допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; (4) допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 КТ; (5) възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ; (6) възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 КТ; (7) възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 КТ.¹²

С допълненията в чл. 228 КТ от края на 2017 г. изрично беше предвиден и срок за изплащане на обезщетенията, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение: не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението, заедно със законната лихва. (Преди приемането на това специално правило се прилагаша общите гражданскоправни принципи, установени по отношение на сроковете. Ако изпълнението на едно задължение не е обвързано с изричен срок, то трябва да се изпълни веднага. В контекста на изложеното тук работодателят следва да изплати обезщетението веднага и такова плащане ще представлява навременно и точно изпълнение на задължението му. Ако поради липса на средства или по други причини обаче той отлага плащането, работникът или служител – кредитор на вземането следва да му отпрати покана за плащане. Тя превръща безсрочното задължение в задължение с определен срок за изпълнение. Поканата имаше и важната правна последица да постави работодателя в забава. Ако изричната покана не е била отправена в по-ранен момент, завеждането на иск пред съда се счита за покана за изпълнение. Поради това и лихва за забава обикновено се претендираше от момента на поканата или завеждането на исковата молба от работника или служителя до окончателното изплащане на обезщетението. Практически с посоченото изменение отпадна необходимостта от отправяне на изрична покана за изпълнение към работодателя.)

6. Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ при работа по два трудови договора

Според становище на МТСП, изложено в писмо с Изх. № 94-ВВ-368 от 29.12.2011 г. в хипотезите на работа по външно съвместителство обезщетението е дължимо изцяло от работодателя по основния трудов договор. Според администрацията на министерството „в случай че има подписани два трудови договора, този от тях, който е сключен първи, е основен трудов договор, а вторият е трудов договор за полагане на допълнителен труд – т. 12 на § 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда. По трудовия договор за допълнителен труд не се дължи изплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ.“

Разбира се, дори работодателят по трудовия договор за допълнителен труд да няма правно задължение да изплаща обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, е възможно той да е съгласен да възнагради служителя за дългогодишната му работа. Няма пречка обезщетението да се подели между двамата работодатели или вторият работодател да предложи допълнително обезщетение (става дума за случаите, при които и двата договора се прекратяват едновременно, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст). Подобен подход обаче няма

¹² Банова, Е. Изчисляване на паричното обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ. Труд и право, 2011, № 4, 30-31.

пряка законова опора, затова следва да се договори в изрично споразумение, за предпочитане тристранно: между двамата работодатели и служителя. Така за всички страни би се постигнала сигурност, че обезщетението е справедливо разпределено и няма да предизвика последващи спорове.

7. Наследяване на правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ

Ако трудовият договор не е прекратен, работникът или служителят е придобил право на пенсия и почине, основанието за прекратяване на трудовото правоотношение ще е чл. 325, ал. 1, т. 11 КТ. В този момент ще възникне и правото на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ.¹³ По своята правна природа то представлява субективно имуществено право на лицето – право на парично вземане. Като такова, то е наследимо и в него могат да встъпят наследниците на работника или служителя в качеството си на правоприемници на своя наследодател. Работодателят няма възможност да откаже изплащането на обезщетението на тези лица (както впрочем и на останалите обезщетения и/или неизплатени възнаграждения към датата на прекратяване на договора). За целта те следва да удостоверят пред него качеството си на наследници, което става чрез представяне на удостоверение за наследници.

По принцип паричните задължения се изплащат общо на наследниците, тъй като работодателят не е компетентен и няма задължението да изследва техните наследствени дялове. Практически най-често плащането се извършва на един от наследниците, упълномощен от останалите, а по-нататъшното разпределяне на сумата е въпрос на техни вътрешни отношения.

8. Осигурителноправно и данъчно третиране на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ

На основание чл. 24, ал. 2, т. 8 ЗДДФЛ в облагаемия доход от трудови правоотношения не се включва стойността на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от КТ. В разяснение изх. № 310-13 от 05.04.2011 г. на НАП се уточнява, че и когато са уговорени по-големи размери на обезщетенията по чл. 222 КТ, характерът на обезщетението не се променя. То следва правния режим на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от КТ, независимо от по-високия му размер.

Според чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски върху обезщетенията по чл. 222, ал. 2, 3 и 4 КТ не се изчисляват и внасят осигурителни вноски.¹⁴

III. Заключение

В заключение може да се посочи, че понякога работодателите – било поради липса на средства, било по други съображения – са склонни да отричат правото на работници или служители на обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ. Затова е важно да се подчертае, че упражняването на правото не зависи от преценката на работодателя дали ще „приеме“ да изплати дължимото обезщетение или не.

Не случайно в изложението по-горе изрично беше посочена и дължимостта на обезщетението дори в случаите на дисциплинарно уволнение – едно, без съмнение, нелогично и несправедливо за работодателите законодателно решение, което следва да бъде преосмислено. Всъщност обезщетението загубва социалния си смисъл и при други основания за прекратяване, свързани с личността и/или с виновното поведение

¹³ Манолова, Н. Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ за наследник на работник или служител. в-к „Седмичен законник“, № 14, 8 - 14 април 2019 г., с. 7.

¹⁴ Вж. Тодорова, Л. цит. съч., с. 494.

на работника или служителя: голяма част от основанията по чл. 330 КТ (напр. задържане на работника/служителя за изпълнение на присъда „лишаване от свобода“, лишаване на работника/служителя от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен, както и основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ (липса на качества за ефективно изпълнение на работата). За каква „благодарност“ на работодателя може да става дума при подобни хипотези? При това в случаите на дисциплинарно уволнение и на прекратяване на трудовото правоотношение поради задържане за изпълнение на присъда работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение за вреди (чл. 221, ал. 2 - 3), което (колкото и парадоксално да звучи) може да се прихване срещу дължимото „благодарствено“ обезщетение.

Ето защо, *de lege ferenda*, следва да се предложи законова промяна за изключване на правото на обезщетение при прекратяване в посочените по-горе хипотези.

Използвана литература:

1. Александров, А. За запазването на някои имуществени права на работниците и служителите при промяна на работодателя. – Труд и право, 2010, № 11, 42–49.
2. Александров, А. Обезщетения, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение. – Български законник, 2018, № 12, 63–70.
3. Банова, Е. Изчисляване на паричното обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ. Труд и право, 2011, № 4, 30–31.
4. Банова, Е. Различният размер на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда. Труд и право, 2016, № 4, 20–22.
5. Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. С., Сиби, 1997.
6. Лазарова, В. Проблеми при прилагане режима на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. В: Сборник доклади от юбилейна научна конференция „Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба“ Том 1. Частно право, ИК УНСС, С. 2016, 352–358.
7. Манолова, Н. Бюрото по труда не е работодател. в-к „Седмичен законник“, № 39, 19 - 25 октомври 2009 г., с. 5.
8. Манолова, Н. Обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ за наследник на работник или служител. в-к „Седмичен законник“, № 14, 8 - 14 април 2019 г., с. 7.
9. Мръчков, В. Трудово право, 9-то изд., Сиби, С. 2015.
10. Мръчков, В. Относно размера на обезщетението по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда. Труд и право, 2016, № 6, 30–34.
11. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, Индивидуално трудово право. УИ „Св. Климент Охридски“, С. 2011.
12. Тодорова, Л. Правото на работника или служителя на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, след като е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В: Трудови отношения 2020. Книга – годишник, ИК „Труд и право“ 2020 г., 488–494.
13. Янакиева, В. Правила за изчисляване на осигурителен стаж при пенсиониране. Труд и осигуряване, 2020, № 1 (180), 17–21.
14. Янакиева, В. Колко е лесно да се пенсионира човек през 2020 г.? Документи, необходими за отпускане на пенсия за трудова дейност. Труд и осигуряване, 2020, № 2 (181), 27–32.