

ТРЗ и осигуряване от А до Я

Актуализация • Година 4 • Брой 32 • април 2021

- ☑ **Неплатени отпуски**
- ☑ **Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори**
- ☑ **Прилика и разлика между гражданските и трудовите договори**
- ☑ **Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време.**
- ☑ **Осигурителен доход – примери**
- ☑ **Задължение за осигуряване. Декларации**
- ☑ **Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица**

Съветник: ТРЗ и Осигуряване от А до Я

Трудов договор

А

Особености на трудовия договор и на осигуряването на работещите по трудови правоотношения
(април 2020)

A 1

В кои случаи работодателят може да измени трудовия договор без изричното съгласие на работника или служителя?

A 2

(ноември 2018)

Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя

A 2.1

(декември 2018)

Изпитателен срок

A 3

(септември 2018)

Общи основания за прекратяване на трудовия договор. Какво трябва да знаем при прекратяване на трудовите отношения

A 4.1

Специфични основания за прекратяване само на срочния трудов договор

A 4.2

Основания за прекратяване на трудовия договор – причини

A 4.3

Прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие

A 4.4.1

Прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие

A 4.4.2

Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие поради неизпълнение на задълженията на работодателя

A 4.4.3

(юни 2019)

Уволнение поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата

A.4.4.4

(юли 2019)

Незаконно уволнение и възстановяването на работа на неправомерно прекратени служители

A 4.5

(април 2018)

Режим за наемане на работа на чужденци – условия и нови моменти

A 5

(юни 2018)

Специфични процедури, отнасящи се до различни групи работници – граждани на трети страни

A 5.1

(юли 2018)

Правила и особености при сключване на едnodневните трудови договори

A 6

(октомври 2018)

Изменение на трудовото правоотношение в резултат на промяна на работодателя

A 7

(февруари 2019)

Съдържание

Правни последици от промяната на работодателя (февруари 2019)	A 7.1
Трудови договори за допълнителен труд (февруари 2019)	A 8
Сключване на срочни трудови договори (май 2019)	A 9
За мястото на работа като елемент на трудовия договор (август 2019)	A 10
Задължения на работодателите във връзка с прекратяването на трудовете правоотношение (август 2019)	A 11
Изготвяне, утвърждаване и промяна на щатно разписание (октомври 2019)	A 12
Прекратяване на трудовото правоотношение поради сключване на договор за управление (чл. 328, ал. 2 КТ) (октомври 2020)	A 13
Прилагане на Закона за хората с увреждания и правилника за прилагането му от работодателите (октомври 2020)	A 14

Работно време и почивки	B
--------------------------------	----------

Задължително ли е осигуряването на почивка за хранене при работа на непълно работно време? (септември 2019)	B 2.1
Извънреден труд (януари 2019)	B 3
Работа и заплащане по време на официални и празнични дни (януари 2021)	B 3.1
Сумирано изчисляване на работното време (януари 2021)	B 4
Примери за сумирано изчисляване на работното време и попълване на декларация обр. № 1 за НАП (септември 2018)	B 4.1
Какво може да предприеме работодателят при намаляване на обема или спиране на работата? (юни 2019)	B 5
Практически въпроси, свързани с правото на почивка на работниците и служителите (юли 2020)	B 6

Отпуски	C
----------------	----------

Платен годишен отпуск	C 1
Възнаграждения за платения годишен отпуск и особености при изплащането му	C 1.1
Ред за ползване на платен годишен отпуск (февруари 2020)	C 1.2
Практически проблеми, свързани с платения годишен отпуск (април 2019)	C 1.3
Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда	C 2

Отпуск при временна неработоспособност (юни 2018)	C 3
Отпуски за отглеждане на малко дете (август 2018)	C 4
Неплатени отпуски (април 2021)	C 5
Майчинство – отпуск и изменение на трудовото правоотношение: 2 практически примера (декември 2019)	C 6

Трудова дисциплина

D

Общи положения при нарушаване на трудовата дисциплина. Права и задължения на работодателя	D 1
Видове наказания при нарушаване на трудовата дисциплина	D 2
За вътрешните правила в предприятието (ноември 2018)	D 3
Проблеми на имуществената отговорност на работника или служителя (юли 2019)	D 4

Трудово възнаграждение

E

Допълнителни трудови възнаграждения (ноември 2017)	E 3
Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (октомври 2018)	E 3.1
Запор на възнаграждение на служител (април 2020)	E 4
За правната природа на бонусите (премиалните възнаграждения) (април 2020)	E 5
За налагането на запор върху трудово възнаграждение (февруари 2020)	E 6
За някои практически проблеми, свързани с трудовото възнаграждение (октомври 2020)	E 7

Обезщетения по Кодекса на труда

F

Обезщетения, които работодателя дължи при незаконно уволнение на работник или служител (април 2020)	F 2
За обезщетенията, дължими от работодателя във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение (юли 2020)	F 3
Прекратяване на трудовото правоотношение по време на майчинство – решение на казус (юли 2020)	F 4
Гратификационно (благодарствено) обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ (октомври 2020)	F 5

Командироване G

Командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги – обща информация	G 1
Понятията „командироване“ и „изпращане“ – условия и ред	G 2
Трудови спорове и отговорност на подизпълнителите при командироване и изпращане	G 3
Как да командироваме международните шофьори? (декември 2018)	G 4

Здравословни и безопасни условия на труд I

Задължение на работодателя при трудова злополука или професионална болест (юли 2019)	I 1
Как да накараме служителите да забравят „вредните“ си навици на работното място? (ноември 2019)	I 2

Трудова книжка и трудов стаж J

Трудов стаж по трудово правоотношение (май 2018)	J 1
Придобиването на трудов стаж и неговото значение в едно трудово правоотношение (август 2018)	J 1.1
Установяване на трудов и осигурителен стаж (януари 2019)	J 2
Други периоди от време, които се признават за трудов стаж без да е съществувало трудово правоотношение (юли 2018)	J 3
Трудово досие на работника или служителя: какво представлява и какво трябва да включва? (август 2018)	J 4
Съхраняване на документите от трудовото досие в електронен вид (октомври 2018)	J 4.1
За някои практически затруднения, свързани с понятието за „трудова книжка“ (септември 2019)	J 5

Трудово законодателство: Контрол, спорове, административнонаказателна отговорност K

Административнонаказателна отговорност при нарушаване на трудовото законодателство (декември 2017)	K 1
Колективни трудови спорове (декември 2018)	K 2
Механизми за справяне с конфликтни служители (септември 2019)	K 3
Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове (декември 2019)	K 4

Налагане на наказателна отговорност на работника или служителя: последици на плоскостта на трудовото право (октомври 2020)	K 5
--	-----

Граждански правоотношения **L**

Граждански договор. Видове и разлика с ТД	L 1
Осигуряване и данъчно облагане на лица по граждански договори (април 2021)	L 2
Прилика и разлика между гражданските и трудовите договори (април 2021)	L 3

Договори за управление и контрол **M**

Договор за управление и контрол – сключване, съдържание, осигурителни последици (декември 2019)	M 1
---	-----

Осигуряване на лица по трудови договори **N**

Осигурителното законодателство през 2021-ва година (януари 2021)	N 0
Осигуряване на лица, работещи пълен месец на основен трудов договор (януари 2021)	N 1
Осигуряване на лица работещи при сумирано изчисляване на работното време. Осигурителен доход – примери (февруари 2019)	N 3

Работа едновременно по различни правоотношения **Q**

Сключване на втори или допълнителен трудов договор	Q 1
Работно време по договор за допълнителен труд	Q 1.1
Осигуряване на работници и служители, работещи допълнителни трудови договори (април 2020)	Q 1.2
Платен годишен отпуск при работа по договор за допълнителен труд	Q 1.3
Прекратяване на договор за допълнителен труд. Подаване на данни за договори на допълнителен труд	Q 2

Осигуряване на самоосигуряващи се лица **R**

Задължение за осигуряване. Декларации (април 2021)	R 1
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица (април 2021)	R 2
Декларация образец № 5 „Авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски“ (февруари 2020)	R 3
Определяне на окончателен размер на осигурителния доход от самоосигуряващите се лица за 2019 година (януари 2021)	R 4

Осигурителни вноски	S
Възнаграждения, върху които се внасят, или не се внасят осигурителни вноски (юли 2019)	S 1
Закупуване на недостигащ осигурителен стаж (август 2019)	S 2
Осигуряване на чужденци в България и на българи в чужбина – решения на казуси (октомври 2019)	S 3
Подаване на данни в НАП	U
Декларация обр. № 1 – особености, срокове, примери от практиката (февруари 2020)	U 1
Декларация обр. № 6 – особености, срокове, корекции, примери от практиката (февруари 2020)	U 2
Декларация образец № 3 за данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет (март 2018)	U 3
Декларация образец № 5 за авансово внесени социални и здравноосигурителни вноски (март 2018)	U 4
Регистрация на трудовите договори в НАП (април 2020)	U 5
Наредба № Н-13 от 17 декември 2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица (февруари 2020)	U 6
Парични обезщетения и помощи	V
Парични обезщетения при временна неработоспособност	V 1
Осигурителен стаж, изчисляване и изплащане (април 2018)	V 1.1
Изплащане, срокове, санкции, документи (април 2018)	V 1.2
Парични обезщетения при майчинство. Видове и необходими документи (август 2018)	V 2
Ред, срокове и начин за представяне в НОИ на документите и данните за изплащане на паричните обезщетения за майчинство (септември 2018)	V 2.1
Отглеждане на малко дете – отпускане и изчисляване на обезщетения, документи, отпуск (април 2018)	V 2.2
Промени в паричните обезщетения за безработица в сила от 01.01.2021 г. (януари 2021)	V 3
Парични помощи, изплащани от ДОО (май 2019)	V 4

Съдържание	007
Обезщетения за държавните служители (ноември 2019)	V 5
Промени в социалното осигуряване, свързани с извънредното положение (април 2020)	V 6
Социалните плащания в държавния бюджет за 2021-ва година (януари 2021)	V 7
Безработица	W
Обезщетения за безработица (април 2020)	W 1
Пенсиониране	X
Условия за придобиване на пенсия през 2021 г. за различните категории работници (януари 2021)	X 1
Дължими обезщетения при пенсиониране: практически примери	X 2
Необходими документи за отпускане на пенсии, свързани с трудова дейност. УП-1 – образец и съвети по попълването му	X 3.1
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен доход УП-2 – образец и изготвяне	X 3.2
Процедура по изготвяне на удостоверение за осигурителен стаж. УП-3 – образец и изготвяне	X 3.3
Здравно осигуряване	Y
Декларация образец № 3 „Данни за здравното осигуряване на лица, осигурени от държавния бюджет“ (февруари 2020)	Y 1
Осигурителни вноски за здравно осигуряване май 2019)	Y 2
Подаване на данни към НАП за здравноосигурени лица. Корекция на грешка при здравното осигуряване на лице (май 2019)	Y 3
Осигурително законодателство: Контрол, спорове, административно-наказателна отговорност	Z
Административнонаказателна отговорност при нарушаване на осигурителното законодателство (декември 2017)	Z 1
Контрол от НОИ – права и задължения на контролните органи при проверка. Ревизия и последващи действия (януари 2018)	Z 2
GDPR – новите правила за защита на личните данни	
Лични данни на работниците и служителите, събрани при сключването на трудов договор (юли 2018)	AA 1

Извънредно положение и извънредна епидемична обстановка: закони, мерки, действия

АВ

Прилага ли се още Законът за мерките и действията по време на извънредното положение? – решение на казус (юли 2020)	АВ 1
Икономически мерки за подпомагане на бизнеса в епидемична ситуация (юли 2020)	АВ 2
Осигуряване по време на криза (юли 2020)	АВ 3
Прилагане на трудовото законодателство по време на криза (октомври 2020)	АВ 4
Компенсации за лица в неплатен отпуск по реда на ПМС № 325 от 26.11.2020 г. (януари 2021)	АВ 5

Неплатени отпуски

Автор: доц. д-р Андрей Александров

Трудовото ни законодателство познава различни видове неплатени отпуски, които се различават по правния си режим и последици. Общото между всички тях е, че за времето на ползване на отпуска работникът или служителят не получава трудово възнаграждение или друго заместващо плащане (напр. обезщетение от държавното обществено осигуряване).



Неплатеният отпуск е едно необичайно състояние на трудовото правоотношение, при което то продължава да съществува, но изпълнението на основните права и задължения на страните е временно преустановено поради различни причини. Те могат да са изрично предвидени в закона (неплатен отпуск за обучение, неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст и т.н.), като по принцип в тези случаи работодателят е длъжен да разреши отпуска при наличието на съответните предпоставки за това. Целевите неплатени отпуски по правило се признават за трудов стаж. Неплатеният отпуск може и да няма строго целево предназначение – например служителят иска да посети свои роднини в чужбина, но полагаемият му се платен годишен отпуск не му достига. Няма пречка в такъв случай да поиска неплатен отпуск, но е необходимо работодателят да даде съгласието си за ползването му.



Въпреки че в последните години уредбата на неплатените отпуски е претърпяла относително малко изменения, те продължават да предизвикват някои типични затруднения в практиката. Ето защо, без претенции за изчерпателност или степенуване на засегнатите проблеми по важност, по-долу ще бъдат разгледани редица често възникващи въпроси, свързани с правния режим на тези отпуски.

1. Неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 и 3 КТ

Това е „общият“ неплатен отпуск, наричан понякога в правната литература и „неплатен годишен отпуск“. Това наименование се стреми да подчертае близостта му с платения годишен отпуск, в смисъл, че законът не въвежда изискване за конкретно предназначение на ползването му. Същевременно то не е съвсем коректно поради няколко съображения. На първо място, няма ограничение за продължителността на ползване на такъв отпуск – ако страните постигнат съгласие, той може да е в размер от няколко дни, месеци или дори години.



Не бива да се абсолютизира и твърдението, че не е необходимо мотивиране на молбата на служителя за ползване на неплатен отпуск. Формално такова изискване няма и е възможно работодателят да даде съгласието си без излагане на каквито и да било аргументи, но практически такива случаи ще са рядкост. Съвсем логично би било работодателят да се поинтересува защо даден служител иска да отсъства от работа за определен период от време и е склонен да се откаже от дохода си по трудовото правоотношение, преди да вземе отношение към молбата му. Значително по-вероятно ще е да се съгласи, ако причините са свързани с лични проблеми на служителя като заболяване на член на семейството, отколкото в други ситуации (напр. ако служителът иска да постъпи на работа при друг работодател, но предлаганият му договор е с изпитателен срок и той иска да се „застрахова“, като запази предишното си трудово правоотношение чрез неплатен отпуск).



Някои правила в режима на неплатения отпуск изненадващо предизвикват колебания в практиката, въпреки че отговорът на поставяните въпроси е изрично даден в закона. В чл. 160, ал. 1 КТ например е посочено, че неплатен отпуск може да се ползва независимо дали е ползван полагаемият се платен годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия стаж на служителя. Вероятно поради объркване с правилата за ползване на платения годишен отпуск, често се среща неправилното тълкуване, че е необходим минимален първоначален стаж и за ползването на неплатен отпуск (по-рано за ползване на платен годишен отпуск се изискваше еднократно натрупване на 8 месеца трудов стаж, а след промените в Кодекса на труда от декември 2020 г. минимално изискуемият стаж е намален на 4 месеца). Много работодатели погрешно приемат и че нямат право да разрешат ползването на неплатен отпуск, ако служителът не е изчерпил изцяло полагаемия му се за текущата и за предходни години платен годишен отпуск.



Друго често допускано объркване е, че неплатеният отпуск по чл. 160 КТ до един месец в годината се признава за стаж, а над един месец – не. Внимателният прочит на чл. 160, ал. 3 КТ показва друго. Според цитираната разпоредба *„неплатеният отпуск до 30 работни дни в една календарна година се признава за трудов стаж, а над 30 работни дни – само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет“*. Очевидно 30 работни дни е период, по-дълъг от един месец, защото календарните месеци имат до 23 работни дни.

Важно е да се обърне внимание, че през 2020 г. във връзка с пандемията от коронавирус, обявеното извънредно положение и последвалата го извънредна епидемична обстановка действа специално

правило: съгласно § 16 от ПЗР към ЗИД на Закона за здравето неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 60 работни дни, ползван през 2020 г., се зачита за трудов стаж. През 2020 г. за осигурителен стаж по чл. 9, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване също се зачита времето на неплатения отпуск до 60 работни дни. С последните изменения на закона, в сила от 17.02.2021 г., беше предвидено, че неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 90 работни дни, ползван през 2021 г., се признава за трудов стаж, както и че през 2021 г. за осигурителен стаж по чл. 9, ал. 2, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване се зачита времето на неплатения отпуск до 90 работни дни.

Поставя се и въпросът възможно ли е неплатен отпуск да се ползва по инициатива на работодателя – напр. при престой, липса на средства за отопление на работните помещения, невъзможност да бъдат изплащани възнаграждения и т.н. По сега действащото законодателство отговорът на този въпрос е отрицателен. Законът предвижда ползване на неплатен отпуск единствено по инициатива на работника или служителя и със съгласието на работодателя. Действително, в предходни години като специфични антикризисни мерки трудовото законодателство допускаше по изключение временното въвеждане на право на работодателя едностранно да предоставя неплатен отпуск на работниците и служителите (§ 3д от ПР на КТ предвижда, че до 31 декември 2010 г. при намаляване обема на работата работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година, при условие че по времето на неплатения отпуск се ползват мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“, и че преди това е било въведено непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през този период са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“.) Към настоящия момент посоченото правило няма приложение.

Тук следва да се спомене едно любопитно обстоятелство. В първоначалния проект на Закон за мерките по време на извънредното положение, обявено с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., се предвиждаше изменение на Кодекса на труда, което да даде право на работодателите при преустановяване на работата поради извънредното положение да предоставят на работниците и служителите полагаемия им се платен годишен отпуск без тяхно съгласие, а след изчерпването му – и неплатен отпуск. Това предложение беше отхвърлено от народните представители между първото и второто четене на закона и в окончателно приетия текст остана



само правилото за едностранно предоставяне на платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители. Така правният режим на неплатения отпуск остана незасегнат от „антикризисното“ трудово законодателство на 2020 г.

Същевременно икономическите затруднения принудиха много работодатели да търсят намаляване на разходите си за труд, включително с цената на съкращаване на персонал. Пред угрозата да загубят работата си, работниците и служителите често се съгласяват сами да заявят ползване на неплатен отпуск. Така поне запазват заетостта си за в бъдеще, но остават без трудови доходи в особено тревожната епидемична ситуация и породената от нея финансова нестабилност.

Ето защо е удачно тук да се спомене една от насърчителните мерки, свързана с неплатените отпуски – проект „Запази ме“, насочен пряко към работниците и служителите. По тази мярка, популярна и с наименованието си „24 лева на ден“ лицата могат да получават компенсации за периода на ползване на неплатен отпуск по реда на чл. 160, ал. 1 или чл. 173а, ал. 2 от КТ след 29.10.2020 г., но за не повече от 60 дни. Компенсациите са дължими от датата на издаване на заповедта за неплатен отпуск, но не по-рано от 29.10.2020 г. и не по-късно от 31.03.2021 г. Заявлението и приложенията се подават в дирекции „Бюро по труда“ от работодателите, чиито работници и служители желаят да получават компенсации по проект „Запази ме“. Средствата се превеждат по лична банкова сметка на всеки служител.

Буквално преди дни бяха оповестени намеренията на Правителството за нови изменения на мярката, предвиждащи, че лицата ще имат право на компенсация за не повече от 90 дни за 2021 г., в които са ползвали неплатен отпуск във връзка с наложени ограничения за осъществяване на дейността, за която са наети. Компенсациите, които ще се изплащат (при продължителност на работния ден от 8 часа, уговорена в основния трудов договор), ще са в размер на 75 на сто от месечния осигурителен доход за м. октомври 2020 г. за съответната длъжност на лицето, осигурено по реда на чл. 4, ал. 1, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване в икономическите дейности, за които с акт на държавен орган са въведени временни ограничения за осъществяването им. В случаите на непълно работно време размерът на компенсацията се определя пропорционално на уговореното работно време в основния трудов договор, действащ към периода на неплатения отпуск, за който се изплащат компенсации.

Вероятно и базовият месец ще бъде променен. (статията е написана на 22.03.2021 г., бел.ред.)

Още един практически проблем, на който ще бъде обърнато внимание тук, е свързан с опитите на някои недобросъвестни работници и служители да използват института на неплатения отпуск, за да осуетят налагането на дисциплинарно наказание и/или прекратяване на трудовото правоотношение. Често подобни опити се предприемат по време на изпитателен срок, с цел до изтичането му служителят реално да не е на работа и да не може да бъде уволнен. Такива действия показват най-малкото непознаване на трудовото законодателство. В срока за изпитване не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът (чл. 70, ал. 4 КТ). Това означава, че когато отпускът изтече и служителят се върне на работа, отново ще е в изпитателен срок. Освен това в този период не се прилага предварителната закрила при уволнение на работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

При дисциплинарните производства отпуските, в т.ч. и неплатените могат да способстват за известно отлагане на налагането на наказанието. Например служител извършва нарушение на трудовата дисциплина и преди то да бъде установено от работодателя, подава молба за неплатен отпуск, която е удовлетворена. Скоро след това работодателят установява нарушението – липсващо или повредено имущество, неизпълнено разпореждане и т.н. – но няма как да изиска обяснения от служителя и да проведе дисциплинарно производство. Срокът за налагане на дисциплинарно наказание обаче няма да бъде пропуснат, защото според чл. 194, ал. 3 КТ той не тече, докато работникът или служителят е в отпуск. Следователно използването на отпуска с подобни цели може евентуално да отложи, но не и да предотврати възможните негативни последици за служителя от извършеното нарушение.

Последният въпрос, свързан с ползването на неплатен отпуск, който си струва да се засегне, се отнася до неговото прекъсване и прекратяване. Трудовото ни законодателство не поставя специални изисквания в това отношение. На запитвания, поставяни в рубриката „Често задавани въпроси“ на Интернет – страницата на МТСП, администрацията на министерството отговаря: *„Законът не регламентира изрично прекратяването на разрешения неплатен отпуск, но няма законова пречка, по начина по който е разрешено ползването му, така да бъде и прекъснато - със съгласието на страните по трудовото правоотношение.“* (отговор на МТСП, Дирекция „Ин-

