

РЕЗЮМЕ

на

публикациите на Нина Милкова Гевренова,

представени за участие в конкурса за „Доцент“ по трудово право и обществено осигуряване,

СУ "Св.Климент Охридски", Юридически факултет

1.Резюме на монографията „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност”. Соби, София, 2013, 296 страници

Монографията е посветена на правните характеристики, съдържание и значение на специалната закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност като отделен вид в специалната закрила в трудовото право. Появата, развитието и усъвършенстване на специалната закрила се поставят в зависимост от наличието, съдържанието и проявленията на фактическата неравнопоставеност между работниците и служителите с намалена и пълна работоспособност. Специалната закрила се дефинира като съвкупност от правни средства и способности, с чиято помощ държавата преодолява посочената фактическа неравнопоставеност и я трансформира в юридическа равнопоставеност. Характеризира се като специфична форма на индивидуализация и адапиране на общата закрила, която трудовото право като отрасъл предоставя, към специфичните нужди и потребности на работника и служителя с намалена работоспособност. Нейното съдържание се разглежда като съвкупност от множество, допълнителни и с по-богато съдържание субективни права и възможности за реалното упражняване на правото на труд на закриляните работници и служители. Подчертава се ролята на държавата, която предоставяйки закрилата, не трябва да позволява или да узаконява правната неравнопоставеност между работниците и служителите с намалена и пълна работоспособност, както и да лишава или ограничава правата на работодателя.

В книгата се посочват съществените разлики в съдържанието и проявните форми на фактическата неравнопоставеност между работниците и служителите с намалена и пълна работоспособност, в съдържанието и обема на специалната закрила, която я преодолява, към момента на възникване, съществуване и прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение /ИТПО/. Това е основанието за обособяване на три различни елемента в специалната закрила, както следва: специална закрила към момента на възникване, по време на съществуването и към момента на прекратяване на ИТПО.

Първата глава е посветена на специалната закрила на лицата с намалена работоспособност към момента на възникване на техните индивидуални трудови правоотношения. В детайли се изследват обективните причини, поради които намалената работна сила като основна престация по ИТПО не е с конкуретна на пълната работна сила стойност, както и закономерните последици, свързани с трайната липса на интерес у работодателите да наемат на работа притежаващите я лица. За първи

път се защитава тезата, че държавата регламентира специална закрила, чието предназначение е с оглед обществено икономическите реалности да преодолява посочената фактическа неравнопоставеност и да създава правни средства и способности, които в своята съвкупност да осигурят повече възможности за реалното упражняване на правото на труд при подходящи условия на лицата с намалена работоспособност. Тя се характеризира като допълваща и обогатяваща общата закрила в трудовото право, чиято интензивност на правно въздействие и ефективност на постигане на целените резултати в сравнение с тези на специалните закрили по време и при прекратяване на ИТПО са по-ниски.

Анализът на действащата богата, но като цяло с множество вътрешни противоречия правна уредба, позволява в рамките на специалната закрила при възникване на ИТПО да се обособят и разграничат два отделни вида. Първият вид закрила се предоставя на всички лица с намалена работоспособност и включва различни по вид и съдържание субективни задължения за бъдещите работодатели, чието изпълнение ги „дисциплинира“ в процеса на подготовката на подходящите условия за наемането на лицата на работа. Вторият вид закрила обогатя първия, но се предоставя само на тези лица, които са с трайно намалена работоспособност. Освен задължения, тя включва и набор от субективни права, финансови стимули и други, чието предназначение е да предоставят допълнителни парични средства и да стимулират интерес у работодателите, свързан с наемане на работа на лицата с трайни увреждания.

Новост е дефинирането на правото на лицата с намалена работоспособност на труд по ИТПО при условия, които позволяват и гарантират едновременно: оптимално и с оглед наличните способности, здравословно и безопасно полагане на труд и упражняване в пълен обем на субективните трудови права и задължения. Изложението поставя акцент върху това, че българското законодателство продължава да ограничава подходящите условия на труд само до безопасни и здравословни условия на труд, приспособяване на материалните елементи, като игнорира неговото съществено съдържание, свързано с упражняването на субективните трудови права в техния пълен обем.

Подоброно се анализират основанието, съдържанието и реда за изпълнение на субективното задължение на работодателя да определя подходящи длъжности за лицата с намалена работоспособност. Правят се изводи за несъвършенствата в правната уредба, които възпрепятстват ефективната дейност на комисията по трудоустрояване и се правят конкретни предложения за нейното изменение.

Специално внимание се обръща на субективните задължения на работодателя да предоставя информация за определените като подходящи и свободни длъжности на различни държавни органи, като се подчертава неговото значение като елемент в специалната закрила. В детайли се посочват вътрешните противоречия между различните нормативни актове; различните по вид и съдържание задължения за информиране, които публичните и частноправните работодатели имат, и се правят

конкретни предложения за промяна в законодателството, които биха повишила ефективността на закрилата.

Обръща се внимание на специфичната хипотеза на административно наказателна отговорност при неучредяване на ИТПО с безработни лица с трайни увреждания, изпратени от ТП на АЗ. Подробно се разглежда основанието за реализиране на отговорността и се правят мотивирани изводи за неговото пълно противоречие с основни положения в трудовото право като автономията на волята и договорната свобода при възникване на ИТПО, и се прави предложение за отмяна на съответните разпоредби в максимално кратки срокове.

За първи път се прави подробен анализ на специализирания работодател, като се посочват неговите специфични правни белези и поведение като работодател, който реализира своята дейност, наемайки на работа преимуществено лица с трайни увреждания. Изследват се реда за неговото създаване, необходимостта и ефективността на административния контрол, свързан с регистрационното производство в контекста на Закона за ограничаване на административното регулиране и административния контрол. Сравняват се различните финансови стимули, които държавата предоставя на специализираните работодатели и се правят конкретни предложения за подобряване на правната уредба.

Изследват се правните белези, съдържанието и реда за изпълнение на едно ново за трудовото право явление, и по-точно субективното задължение на работодателя за разумно приспособяване на условията на труд. Посочват се противоречията в различните нормативни актове, които възпрепятстват прилагането и ефективността на предоставяната специална закрила на лицата с намалена работоспособност. Разглежда се основанието и съдържанието на субективното право на работодателя на отказ да приспособява условията на труд, както и важните практически последици, които неговото изпълнение предизвиква.

Втората глава изследва специалната закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност по време на съществуване на техните ИТПО. Анализират се проявите форми и съдържанието на фактическата неравнопоставеност между работниците и служителите с намалена и пълна работоспособност по ИТПО, обосновава се необходимостта от богата по съдържание специална закрила и се подчертава специфичното значение на трудоустраиването.

Прави се подробен анализ на уредбата и правните характеристики на медицинската експертиза на намалената работоспособност и се извеждат обосновани изводи за нейното цялостно подценяване от страна на законодателя. Посочват се липсата на пълна и добре структурирана регламентация в основните законови източници, както и детайлизирана уредба в подзаконовите актове по тяхното прилагане. Последователно се посочват неблагоприятните последици върху съдържанието на индивидуалните актове и производството, в рамките на които органите на медицинската експертиза /ОМЕ/ установяват намалената работоспособност и т. н. Подчертава се, че този подход позволява: ОМЕ да реализират експертизата на

намалената работоспособност като дейност, която не е част от тяхната „основна“ компетентност; поставя в сериозна опасност живота и здравето на продължаващите работа при вредни или опасни условия на труд работници или служители; натоварва работодателите с неоснователно големи финансови тежести и т. н. Правят се конкретни предложения за изменение на действащата правна уредба, с които производството по установяване на намалената работоспособност би повишило своята ефективност и би осигурило целения краен резултат.

За първи път се обосновава тезата за характера на предписанието за трудоустрояване като принудителна административна мярка, която ОМЕ в рамките на предоставената им компетентност, издават с цел: а/ да прекратят съществуването на обективно противоправно положение, при което работник или служител в резултат на своята намалена работоспособност полага труд при неподходящи /противопоказни/ за него условия на труд и б/ при възможност да възстановят законосъобразното състояние на полагане на труд при условия, които са достъпни и подходящи. Изследват се правните белези на предписанието за трудоустояване като принудителна административна мярка, както следва: орган, който го издава, акт, в който то се съдържа, производство по неговото изване. Посочват се конкретни несъвършенства в действащата правна уредба и се правят предложения за тяхното преодоляване.

В детайли се анализират значението и съдържанието на специалната забрана, която забраната за полагане на труд при определените от ОМЕ като неподходящи условия на труд, предоставя. Последователно се разглеждат субективните трудови права и задължения за страните по ИТПО, които нейното спазване поражда. Изследват се редица практически проблеми, свързани с отражението на предписанието върху различните модалитети по ИТПО като срок, клауза за изпитване и т. н. Специално внимание се обръща върху ограниченията, които забраната поставя при упражняване на управленската, организационната и дисциплинарната власти на работодателя, като се посочват и субективните права и възможности, които тя поражда за него. Анализират се правните характеристики и съдържанието на правото на подлежащия на трудоустрояване работник или служител на отказ да изпълнява възложените в противоречие на задължения, както и неговото субективно право на обезщетение за периода на правомерното бездействие.

Специално внимание се отделя на вида и съдържанието на правните последиците, които предписанието за трудоустрояване поражда за работодателя, вида и съдържанието на неговите задължения. Новост представлява сравнителният анализ на основанието, съдържанието и реда за изпълнение на задълженията на работодателя да трудоустроява и разумно да приспособява условията на труд, заключенията за некоректности в действащата правна уредба и предложенията за тяхното отстраняване.

Прави се детайлизирано изследване на правните характеристики на субективното право на подлежащия на трудоустрояване на труд при подходящи условия, определени от ОМЕ с даденото предписание. Защишава се тезата, че правото предоставя няколко отделни възможности за правомерно поведение, както и че титулярът го

упражнява с полагането на труд при съответните условия, а не с подписването на допълнително споразумение.

Третата глава разглежда специалната /предварителната/ закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност при уволнение. Подборно се анализират причините и проявленията на неравнопоставеността между работниците и служителите с намалена и пълна работна сила в случаите, когато работодателят прекратява ИТПО и освобождава част от своя персонал. Липсата на интерес у работодателя от запазването на техните ИТПО и наличието на естествен стремеж точно за тяхното уволнение обуславя необходимостта от съществуване на предварителната закрила при уволнение.

Изключително внимание се обръща на характера на предварителната закрила като субективно материално трудово право на закриляните работници и служители, с чието упражняване те внасят едностранна промяна в правната сфера на работодателя, като го задължават да преодолява съответната забрана за уволнение /абсолютна или относителна/. Аргументира се тезата, че правото се упражнява от титуляра, който удостоверява правното основание за неговото възникване, като предоставя съответните писмени документи. На критика се подлагат разбирането и практиката на ВКС, които третираат предварителната закрила като „обективно“ задължение за работодателя, което той изпълнява независимо от това дали закриляният работник или служител упражнява своето право, удостоверявайки неговото възникване. Посочват се проблемите в действащата уредба, които налагат абсурдната ситуация бременните и в напреднал етап на лечение ин-витро работнички или служителки да са в по-неблагоприятно в сравнение с останалите правно положение. Правят се предложения за изменение на действащата правна уредба, която изрично да урежда предварителната закрила като субективно право на категорията закриляни работници и служители, които в зависимост от своята воля и интерес го упражняват, като предоставят писмен документ. Съответно задълженията за работодателя за преодоляване на закрилата да възникват от момента, в който титулярът на правото го упражнява по съответния ред и начин.

Подробно се изследват и сравняват правните характеристики и съдържание на двата вида предварителна закрила при уволнение-абсолютна и относителна закрила. Анализират се проявите форми на относителната закрила-от нейното превръщане в пълна закрила за конкретен работник или служител чрез забрана за неговото уволнение до нейното изчезване /изчерпване/ с получаване на разрешение за уволнението му. Подлага се на критичен анализ законодателния подход на кумулиране на предварителните закрили на принципа на тяхното натрупване без каквото и да е ограничение при възникване на различни правни основания /качества/. Посочва се, че той натоварва и ангажира голям ресурс на работодателя, инспекцията на труда и ТЕЛК, без това да води до реални гаранции за запазване на ИТПО на работника или служителя и до ефективност на предоставяната от държавата предварителна закрила.

Новост представлява тезата, че относителната закрила позволява нееднакво третиране и води до юридическа неравнопоставеност между самите закриляни

работници и служители. В зависимост от наличието на разрешение или отказ за уволнение от страна на инспекцията по труда закрилата се трансформира в „абсолютна закрила/забрана“ за конкретния работник или служител или напълно изчерпва своето предназначение и „изчезва“ от неговата правна сфера. Обстоятелство, което само по себе си позволява формулирането и аргументирането на сериозни възражения срещу запазването на предварителната закрила в актуалния към момента вид и съдържание.

Анализира се мнението на ТЕЛК, което е част от производството по преодоляване на закрилата, и се защитава тезата за неговия характер на индивидуален административен акт, който ТЕЛК в качеството си на ОМЕ, при обвързана компетентност издава. Посочват проблемите в действащата правна уредба, която натовазва ТЕЛК да прави изводи относно бъдещото здравословно състояние въз основа на вероятното въздействие, което уволнението би предизвикало върху него. Става въпрос за заключения, които ОМЕ прави въз основата на разумни предположения от реализирането на бъдещи и неясни към момента фактически обстоятелства. Обстоятелство, което в голяма степен обяснява мнения, които в своята преобладаваща част посочват, че бъдещото уволнение „...би се отразила неблагоприятно...“ върху здравословното състояние на трудоустроения работник или служител. Прави се подробен анализ на съдебната практика и се посочват различията в решенията на ВАС и ВКС по отношение на характера и възможностите за обжалване на мнението на ТЕЛК. Посочените проблеми са причината за поставянето на въпроса за реалната необходимост от мнението на ТЕЛК и неговото значение за ефективността на предоставяната предварителна закрила.

Изложението обръща специално внимание на правните белези, съдържанието и последиците за законосъобразността на уволнение, които разрешението, респективно отказът на инспекцията предизвиква. Защитава се тезата, че волеизявлението на инспекцията по труда е индивидуален административен акт, който се издава при условия на оперативна самостоятелност и не подлежи на обжалване по същество, но на общо правно основание подлежи на контрол по законосъобразност. Формулират се причините, поради които произнасянето на инспекцията само с оглед нейните собствени представи за социална справедливост, налагат съмнения и обществени нагласи за наличието на субективизъм, липса на единен и принципен подход във връзка с прилагането на предварителната закрила.

За първи път се излагат аргументи в подкрепа на позицията, че евентуална промяна в действащото трудово законодателство, която урежда критерии, при чието спазване инспекцията се произнася положително или отрицателно, не само няма да преодолее посочените проблеми, но би ги задълбочило още повече. В случая законодателят ще регламентира правни критерии, които нямат връзка с фактическата неравнопоставеност между работниците и служителите с намалена и пълна работоспособност, а се основават на други различия между самите трудоустроени /възраст, наличие на деца, социално положение и т. н./. Така той ще закрепил фактическата неравнопоставеност между закриляните работници и служители и ще я

„превърне“ в юридически привилегии за част от тях, което е в пълно противоречие на целите и същността на предварителната закрила.

Недостатъците на действащата правна уредба на относителната предварителна закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност са основание за предложения за промени, които да регламентират абсолютна закрила за определен период от време.

II. Резюме на статията "Представители на работниците и служителите за информиране и консултиране-понятие и категории » – В: «Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право ». Т. III, С., УИ „Св. Климент Охридски“, 2009.

Статията изследва правните белези на представителите на работниците и служителите като субект по колективните трудови правоотношения, както и техните субективни трудови права и задължения. Тя прави обоснован извод за наличието на различни видове представители, които се конституират по различен начин, упражняват различни права и т. н. Обстоятелство, което сериозно затруднява ефективността на тяхната дейност и прави актуален проблема за промени в действащото трудово законодателство, които да регламентират един вид представители на работниците и служителите.

III. Резюме на статията "Момент за реализиране на предварителната закрила при уволнение » – В: «Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право ». Т. IV, С., УИ „Св. Климент Охридски“, 2010.

Статията поставя на вниманието един често дискутиран в теорията и нееднакво решаван в практиката на ВКС проблем и по-точно проблемът за момента, в който предварителната закрила при уволнение се предоставя. Тя защитава тезата, че значението на момента не следва да се анализира само в контекста на упражняване на правото на уволнение от страна на работодателя. Със същата степен на значимост той трябва да бъде изследван и на плоскостта на възникване и упражняване на субективното право на предварителна закрила от конкретния работник или служител.

Последователно се защитава тезата, че моментът, в който предварителната закрила трябва да се предоставя е моментът, в който работодателят упражнява своето субективно материално право на уволнение. Излагат се множество аргументи в подкрепа на мнението, че поради потестативния характер на правото на уволнение, предоставяната в по-късен момент закрила не може и не постига своята цел. Точно обратно-тя позволява следващо „саниране“ на едно вече упражненото по незаконосъобразен начин уволнение, а в определени хипотези поставя под сериозен риск законосъобразността на вече упражненото такова право.

Последователно се анализира действието на предварителната закрила във всеки един от възможните варианти на уволнение, както следва: уволнение с предизвестие, без предизвестие или при неспазване на срока на даденото предизвестие. Правят се изводите, че действащата правна уредба предоставя сериозни и адекватна закрила за правото на труд на закриляните работници и служители само в хипотезата на уволнение без предизвестие. Във всички останали случаи нормата в чл. 333, ал. 7 КТ не урежда и не осигурява реална закрила при едностранно прекратяване на индивидуалните трудови правоотношения.

Прави се предложение за промяна в КТ, която би осигурила необходимата ефективност на предварителната закрила и би осигурила реалното възпрепятстване на възможностите на работодателя да уволнява закриляните категории работници и служители.

IV. Резюме на статията "Въпроси на правната уредба на основанията за уволнение, при които се осъществява предварителна закрила" » – В: «Българското трудово и осигурително право в модерния свят ». Т. V, С. УИ „Св. Климент Охридски“, 2011.

Статията разглежда често анализиран в трудовоправната теория проблем, свързан с правните основания за уволнение, при които предварителната закрила се прилага. Тя обосновава тезата, че законодателят трябва да предоставя закрилата само по изключение, при тези правни основания за уволнение, за чието създаване работодателят самостоятелно и без сериозни неблагоприятни последици може да оказва влияние. Точно поради посочените характеристики, той разполага с възможности да използва основанията с цел да уволни и да се „освободи“ точно от работника или служителя с намалена работоспособност. Изрично се застъпва становището, че законодателят не следва да регламентира закрила при тези основания, които настъпват въпреки и независимо от поведението на работодателя и му причиняват неблагоприятни последици. При условие, че го прави, той поставя под съмнение функционирането, а в някои случаи и съществуването на работодателя като без основание ограничава неговото право на свободна стопанска инициатива.

Всички правни основания за уволнение се подлагат на анализ по посочените два правни критерия и се правят изводи, че при част от тях наличието на закрилата е основателно. Излагат се аргументи за липсата на обосновани аргументи за включване на основанията „дисциплинарно уволнение“ и „намаляване обема на дейност“, и се правят мотивирани предложения за промени в действащата правна уредба, при които те се изключват от обсега на приложение на предварителната закрила при уволнение.

