

ДО
НАУЧНОТО ЖУРИ

за получаване на академичната длъжност „професор“ по професионално направление 3.6 Право (Трудово право и общественно осигуряване), обявен от Софийския университет „Свети Климент Охридски“

С Т А Н О В И Щ Е

От доц. д-р Ярослава Димитрова Генова,
Юридически факултет на Пловдивския университет
„Паисий Хилендарски“, катедра „Гражданскоправни
науки“

1. Информация за конкурса

Конкурсът за заемане на академична длъжност “професор” по професионално направление 3.6. Право, научна специалност „Трудово право и общественно осигуряване“ в СУ „Свети Климент Охридски“, обявен в „Държавен вестник“, бр. 22 от 16.03.2021 г. има само един участник-Нина Милкова Гевренова, доцент в Юридически факултет на СУ, Катедра „Трудово и осигурително право“.

2. Информация за кандидата

Нина Гевренова се дипломира с отличен успех като магистър по специалност „право“ в ЮФ на СУ през 1992г., а от същата година е и асистент по трудово право и общественно осигуряване в ЮФ на СУ. През 2014г. се хабилитира като доцент по „Трудово право и общественно осигуряване“ с хабилитационен труд „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност“. От 2017 г. до настоящия момент е ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в ЮФ на СУ. През 2007г. на Нина Гевренова придобива научната и образователна степен „доктор по право“ по професионално направление 3.6. Право, „Трудово право и общественно осигуряване“ с дисертационен труд „Правилник за вътрешния трудов ред-

недържавен източник на трудовото право“. През годините заема последователно всички академични длъжности, както следва: асистент, от 06.10.1992 г. до 06.03.2000 г., старши асистент, от 07.03.2000 г. до 07.07.2003 г., главен асистент, от 08.07.2003 г. до 01.07.2014 г., доцент, считано от 02.07.2014 г. до настоящия момент.

Нина Гевренова е утвърден, с дълъг и безспорен опит университетски преподавател с много висока степен на компетентност и професионална подготовка, необходими за заемане на академичната длъжност „професор“. В ЮФ на СУ тя води лекционни курсове по „Трудово право“, редовна и задочна форма на обучение и „Осигурително право“, също редовна и задочна форма на обучение. Тя води лекционни курсове и в други факултети на СУ, както следва: Факултет по педагогика, „Правни аспекти на социалната дейност“, магистърска програма; Факултет по Публична администрация, „Трудово право“, магистърска програма; Стопански факултет, „Трудово право“, магистърска форма. Нина Гевренова води множество, разнообразни лекционни курсове и в други висши учебни заведения, както следва: ВУ, ЮФ, „Трудово право“ и „Осигурително право“; Стопански факултет, „Трудово право“, специалност „Управление на човешките ресурси“ и „Трудово право“, специалност „Счетоводство и контрол“; НБУ, Училище по мениджмънт, „Трудово право“, магистърска програма и „Управление на различията“, магистърска програма. Нина Гевренова води и разработва програми за множество практически семинари, организирани от РААБЕ, БТПП и други в областта на трудовото право, здравословните и безопасни условия на труд, актуални промени в трудовото законодателство и други.

Нина Гевренова има много богат и разнообразен професионален практически опит в областта на трудовото и осигурителното право, управление на човешките ресурси и т. н. Тя е била експерт в: МП, Програма ФАР /1996г.-1997г./; в Тристранен съвет по социално сътрудничество към МТСП във връзка със законопроекти по трудово право, здравословни и безопасни условия на труда /2000г.-2009г./ от страна на БТПП; в USAID по проект „Labour Market Project-Harmonization of the Bulgarian Labour Law with EU Legislation“ /2003г.-2004г./. През периода 2012г.-2016 г. е член на Правния съвет към Президента на Република България. Последователно е била главен юридически съветник и директор ЧР на „БТК“ АД, а от 2000г. е и действащ адвокат от САК. Има опит и като арбитър и помирител в решаване на колективни трудови спорове в НИПА.

Нина Гевренова е автор/съавтор на пет монографии, включително дисертационния труд, девет студии, двадесет и една статии, пет сборника, учебни помагала и други.

3. Оценка на научните и научно-приложните приноси на научните трудове

Нина Гевренова участва в конкурса със следните трудове: една монография: „Необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор“, С., Сиела, 2021г.; три студии: „Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя“, Юридически свят, Сиби, №1/2020г.; „По някои въпроси относно вътрешните правила за работната заплата като недържавен източник на трудовото Право“. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2020г.; „Клаузата за изпитване-постулати, проблеми и реалност.“ Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019г.; седем статии: „Трудовото възнаграждение-регулиране, интереси и реалности. Първа част.“ Правен преглед, 2017г., № 2; „Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит-регулиране, очаквания и реалности. Втора част. Правен преглед“, 2017г., № 7-8; „По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения.“ Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С., Труд и право, 2014г.; „Социални услуги-понятие и основна правна характеристика.“ Юрид. свят, 2014г., № 1; „Ефективната правна закрила-новото предизвикателство пред трудовото законодателство.“ Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VII. Предизвикателствата пред българското трудово законодателство. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2015г.; „Субективното право на неспазване на срока на даденото предизвестие-същност, ред за упражняване и правни последици.“ DE JURE, ВТУ „Св. св. Кирил и Методи“, 2018г. и „Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга.“ Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. X. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2018г.

Монографията „Необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор“ е първото цялостно и оригинално изследване в българската трудовоправна литература на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор. Монографията се основава на авторски подход в изследването на белезите и предпоставките за договаряне на предоставянето и използването на работната сила и на задължителните договорни елементи. Подобен подход се използва за пръв път в българската трудовоправна доктрина. Монографията съдържа богат и коректен научен апарат, като

се основавана на успешното използване утвърдени и адекватни за темата методи на правно изследване. Структурата е логична и обмислена така, че позволява цялостно и систематично изследване на включените в необходимото договорно съдържание елементи. Анализът на всички елементи на същинското и на несъщинското съдържание, обхващащ границите на договорната свобода, основанията за недействителност на клаузите и последиците от тяхното заместване със съответните разпоредби, логически обосновава изразените от автора тези. Доц.Гевренова използва собствен подход и прилага нови критерии, за да даде отговор на въпроса кои от уговорките, съставлящи трудовия договор, спадат към необходимото договорно съдържание и кои-не.Голямата част от съдържащите се в изложението нормативноправни анализи засягат и практически проблеми, като изводите водят до обосновани предложения за тяхното решаване. Несъмнен научен принос на монографията е, че теоретичните разработки имат ясна връзка с действащото трудово право и правоприлагане в областта на сключването и тълкуването на трудовите договори. Тезите и заключенията на доц.Гевренова показват задълбочено познаване и обективен анализ на актуалната практика на ВКС и ВАС.

Монографията съдържа следните основни ценни научни приноси:

Приносен характер за обогатяване на трудовоправната доктрина има въведеното от доц.Гевренова ново понятие за необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор като съдържание, без което трудовият договор не може да се сключи, което тя извежда на базата на три контитутивни белега: изрична уредба, съгласие на страните, непораждане на трудово правоотношение при липса на съгласие по необходимото съдържание /с.17-26/;

Приносен характер има и разбирането, че при договаряне на елементите на несъщинското необходимо съдържание страните са ограничени нормативно, като законодателят императивно ограничава границите за използване на работната сила, забранявайки на недържавните източници да ги регламентират и променят.

Приносни моменти има в изследването на длъжността, като елемент от съдържанието на трудовия договор, особено що се отнася до реда за съставяне и влизане в сила на длъжностната характеристика, както и предложенията за уреждане на по-ефективна закрила на работника при изменение на длъжностната характеристика.

Принос е анализът на свободата на договаряне на обема на основните трудови права, основното възнаграждение, платения годишен отпуск и срока на предизвестие,

когато законодателят въвежда императивно минимални прагове и позволява уговарянето или уреждането по по-благоприятни за служителите стандарти.

Принос е анализът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит и тезите, свързани с възможностите за уреждане на по-неблагоприятни в сравнение с нормативно установените параметри за неговото възникване, изплащане и увеличаване.

Приносен характер имат направените и подробно аргументирани предложения за изменение на чл.66, ал.1 КТ, насочени към прецизиране вида и броя на елементите на необходимото съдържание.

Приносен характер имат и предложенията за усъвършенстване на дадената от държавата санкция по отношение на функционирането и нормативното действие на колективните трудови договори, вътрешните правила за работната заплата и правилника за вътрешния трудов ред, които следва да повишат ефективността на защитата на трудовите права.

Приносен характер имат и направените предложения за дефиниции на длъжност, длъжностна характеристика, пълно работно време.

Приносен за теорията характер несъмнено има становището, че законодателят е имал волята да даде възможност на страните по трудовия договор да определят два вида място на работа- постоянно или „мобилно“, което доц.Гевренова подкрепя с посочване на предпоставките, при които постоянното и мобилното място на работа се договарят, както и границите, в които постоянното място на работа е определено.

Научна новост е разграничаването и определянето на два вида място на работа, „мобилно“ /по изключение/ и „постоянно“ /по принцип/. За първи път се аргументира тезата, че по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1 и ал. 3 КТ страните договарят както вида на мястото на работа, така и евентуално, неговите граници. Принос е детайлизиранията анализ на различни варианти на законосъобразно определяне на клаузите относно мястото на работа, както и разглеждането на способите за съдебна защита на служителите в хипотезите на нарушаване на законовите изисквания. Също така новост е анализът на хипотезите на липса на клаузи относно вида и границите на мястото на работа, както и на тяхното заместване от правни норми /с.96-136/.

Приносен характер има тезата, че съгласно чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ страните уговарят най-напред вида на работното време (пълно или непълно), след което постигат съгласие за неговата „продължителност“ и „разпределение“. При пълното работно време страните се съгласяват с нормативно определната продължителност- това е теза,

която съществено се отклонява от възприетото до момента от трудовоправната доктрина по този въпрос. Принос на автора е анализът на недействителността на уговорките, с които се изчислява и/или разпределя пълното работно време, както и изводът, че те се заместват от правила, съдържащи се в правилника. Друг принос са предложенията de lege ferenda относно чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ. Ценен е анализът на правното значение на уговорката за продължителност на работното време, включително относно правата на служителите на възнаграждение, трудов стаж, платен годишен отпуск, осигурителен стаж и др. (с.137-180).

Научни приноси съдържа анализът на основното възнаграждение и системите за неговото заплащане /с.181-228/. Новост е тезата за договаряне на системата за изчисляване и размера на основното възнаграждение, както и конкуренцията между различните източници, регулиращи размерите на основното възнаграждение, разценката при повременната система и установяването на императивните граници на договорната свобода. Тезата, че липсата на клауза относно размера на основното възнаграждение не води до пълна, а до частична недействителност на трудовия договор, която застъпва доц.Гевренова принася нови аргументи в съществуващото до момента спорно положение по този въпрос, като тя обосновава и хипотезите на заместване на липсващата уговорка с други правила. Достоянство на труда е и разглеждането на договорния вид на системата за заплащане.

Във връзка с хабилитационния труд, въпреки несъмнените му достойнства и приносен за трудовоправната доктрина характер, могат да бъдат направени и някои препоръки. Последователно в цялото изложение доц.Гевренова се придържа към някои термини, които използва вместо съответните легални, без да обоснове по каква причина. Най-силно впечатление в това отношение прави заместването на легалния термин „работник и служител“ само със „служител“, за да се обозначи едната страна по трудовия договор. Други две препоръки по същество, са свързани с това, че изследваната в монографичния труд уредба на чл.66,ал.1 КТ претърпя значително развитие и обогатяване, както през 1992г., така и през 2004г.- причините за тези промени, ако биха били разгледани, биха хвърлили вероятно допълнителна или нова светлина върху част от изследваните въпроси, както биха имали своята роля по отношение аргументацията на някои тези. Въпреки че изследването се основава на българската правна уредба, изследването на въпроса за съдържанието на трудовия договор безспорно би спечелило от анализ и на базата на сравнителноправния метод, както и от вглеждане в теорията на договора като институт на гражданското право.

Представените студии и статии показват способността на кандидата да прави логични и аргументирани анализи, да изследва актуални теми и да формулира интересни и обосновани предложения за промени в действащото законодателство.

Нина Гевренова не само че покрива, но и надхвърля националните минимални изисквания за заемане на академичната длъжност „професор“ в СУ съгласно ЗРАСРБ /чл.26/ и Правилника за прилагането му /чл.1а, ал.1/. Видно от представената Справка за изпълнението на националните изисквания по чл. 26 от ЗРАСРБ за научна област 3. Социални науки, професионално направление 3.6 Право, Трудово право и обществено осигуряване.

4. Изводи

Предвид всичко посочено, с дълбоко убеждение предлагам за „професор“ по професионално направление 3.6. Право, специалност „Трудово Право и обществено осигуряване“ в ЮФ на СУ „Свети Климент Охридски“ да бъде избрана доцент Нина Милкова Гевренова.

София, 19 юни 2021 г.

С уважение: _____