

ДО

НАУЧНОТО ЖУРИ  
ЗА ЗАЩИТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД  
НА г-н АНДРЕЙ САШОВ АЛЕКСАНДРОВ ЗА  
ПРИДОБИВАНЕ НА НАУЧНАТА СТЕПЕН "ДОКТОР"

РЕЦЕНЗИЯ

За дисертационния труд на Андрей Сашов Александров-  
задочен докторант по Трудово право и Обществено осигуряване в  
Юридическия факултет на СУ "Св. Климент Охридски" на тема:  
"ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ" за  
придобиване на научната степен "доктор"

от проф.д-р на юрид.н. Васил Мръчков

**Общи бележки**

1. Темата на дисертацията е сполучливо избрана. Промяната на работодателя и последиците от нея, уредени в Кодекса на труда, са ключов проблем на трудовото право, който съчетава динамиката с приемствеността в съществуването на трудовото правоотношение, като гаранция за неговата сигурност.

2. Темата е благодатна за научно изследване. Българското трудово право има натрупан богат опит в законовата уредба на промяната на работодателя в трудовото правоотношение при различни общественно-икономически условия в страната: между двете световни в условията на пазарна икономика, изградена върху частната собственост ( чл.59 от Наредбата-закон за трудовия договор от 1936 г.), в социалистическия период от развитието на България ( 1944-1989 г.) - в условията на централизирана планова икономика, основана на държавната собственост ( чл.37 КТ от 1951 г., отм., чл.123 КТ в редакцията му от 1986 г. -до 31.12.1992 г. и от тогава насам - в условията на преход към пазарна икономика и нейното функциониране - върху основата предимно на частната собственост. Това показва общия характер на проблема и необходимостта от неговата уредба при различни общественно-икономически условия.

3. Законовата уредба на промяната на работодателя от 1992 г. насам в обстановката на динамично развиващите се нови общественно-икономически условия в страната показва ясна тенденция към разширяване на обхвата и съдържанието на правните последици, а от там, и на правните проблеми, които поражда.

4. Избраната тема е възел от правни проблеми- трудовоправни, осигурителноправни гражданскоправни ( материалноправни и процесуалноправни) и търговскоправни. Това определя нейния комплексен характер. Към тяхната национална уредба се прибавя и постоянно нарастващата от 1977 г. уредба на наднационално равнище - уредбата на правото на

Европейската Съда на Европейските общности ( след края на 2009 - Съдът на Европейския съюз), които след приемането на България за член на Европейския съюз ( 1.01.2007 г.) са част от вътрешното право на страната и задължителни за спазване. Това повишава обема и трудността на тяхното научно изследване. Усилията на българската държава от 1990 г. насам са насочени към съобразяването с тях чрез последващите изменения в Кодекса на труда през 1992, 2002, 2004, 2006 и 2007 г.

5. Дисертацията е в обем на 218 с. Тя се състои от Увод ( с.6-13 ), четири глави ( с.14-194), които включват 19 параграфа и Заключение ( с.195-212 ), както и Библиография на основната използвана литература, която обхваща: 117 заглавия от българската правна литература и 31 на чуждоезична - предимно на немски език (германска и австрийска), но също така и на английски, френски и руски език.

6. Представен е и автореферат от 32 с. който отразява вярно съдържанието на дисертационния труд, както и копия от публикуваните съществени части от него.

## **II. Положителни качества и приноси**

А. Дисертационният труд съдържа редица **положителни качества.**

7. Изложението в дисертацията се основава на задълбочено проучване и сигурно овладяване на националната законова уредба и на уредбата в директивите на ЕС ( с. 1'5-20) на правните последици от промяната на работодателя. И "двете" уредби са проследени в тяхното развитие: националната от 1936 г. в Наредбата- Закон за трудовия договор, в Кодекса на труда от 1951 г., Кодекса на труд от 1986 г. и след промените в него от 1992, 2001, 2004 и 2006 г. ( с.25-34) на , а наднационалната - в Д. 77/187/ЕИО, Д.98/50/ ЕО, Д. 94/45/ ЕИО, Д., 91/533/ЕИО, Д. 2002/14/ЕИО, Д.2001/23/ЕО и Д.2009/38/ЕО ( с.20-25). Вниманието е съсредоточено върху действащото национално законодателство и директиви на Общността (с.59,61,63-64,81-83,190, 94-98,103, 108-109, 112-116, 122-134, 139, 142-143, 161-163, 165, 171, 179 и др.). Това е позволило на Автора да подчертае еволютивния характер и приемствеността на двете уредби, да вникне в тяхното съдържание и да изведе общата тенденция за разширяването им по обхват и усъвършенстване.

8. Работата свидетелствува за добро познаване на стопанската и съдебната практика на действащата уредба на промяната на работодателя и на двете нива- национално и наднационално, за практиката на ВКС и на Съда на европейските общности. Особено интересно е изложението посветено на практиката на Съда в Люксембург, поради все още по-малката ѝ известност на българския читател ( с.44-78,92-121, 143-184). Едва ли е нужно да се настоява колко е важна тя за развитието и прилагането на националната и наднационалната уредба в България, както и за съдебната практика след приемането на България за член на ЕС на нашия ВКС от 1.01.2007г.

Дисертантът не е пренебрегнал и практиката на ВКС. Дисертационният труд създава впечатление, че Авторът я познава добре, анализира я предметно, не споделя всички нейни разрешения и не скрива своите резерви в частност по

отношение на ТР №2/2010 г. на ОСГК по прилагането на чл.123а КТ ( с.57-58,74-76,84, 129, 147-148, 150, 161, 176, 182-183 и др.).

9. Авторът познава българската и европейската- предимно немскоезичната (германската и австрийската), а също така и англоезичната литература по изследваните въпроси ( с.15-34,93-140, 163-185 и др.).

10. Успех на Автора е провеждането на изследването в гл.П-1V по две паралелни "писти"- националното законодателство, в смисъл на законодателството ( законово и подзаконово), създадено от компетентните български власти и актовете на Европейския съюз - релевантните директиви за предмета на изследването- предимно Д.2001/23/ЕО,а също така и Д.2002/14/ЕО. и Д.2009/38/ЕО и др. със съответно позоваване на националните "източници"- законодателство, съдебна практика и доктрина.Това е обогатило предметно цялото изложение ( с.35-185, 188-212). На втори план, но интересно със своето информативно съдържание е и сравнителноправния преглед на изследваните въпроси на законодателството на Германия, Австрия и Великобритания ( с.20-25,185-188).

11. Дисертантът се отнася критично към действащата законова уредба.Той посочва неправилното и неточното транспониране на някои директиви ( предимно на Д.2001/23/ЕО) във вътрешното законодателство , особено с измененията и допълненията на Кодекса на труда през м.юни 2006 г. , неоправданото закъснение в отразяването на измененията в Кодекса на труда в други нормативни актове, както и случаите на неточни преводи от директивите на Европейския съюз в Кодекса на труда ( с.37-39,41-43,82-83, 92, 103-105, 118, 120,122, 128-129, 130-131,135-136,139-140,147,148-150,165-169,171-172,178-179,180.184, 189-190 и др.).

12. Дисертационният труд съдържа и редица предложения с!е !еде (егепс!а.Те са добре обосновани в хода на изложението и най-често са формулирани по повод на пропуски или неточности при въвеждането на Д.2001/23/ЕО при измененията на Кодекса на труда през м. юни 2006 г. и са обобщени и в Заключение ( с.197-212). Като цяло те заслужават внимание и подкрепа за възприемането им при бъдещи изменения в Кодекса на труда.

13. Изложението в дисертацията и особено в нейните глави Н-!V ( с.35-194) показват уменията на Автора да вниква в съдържанието на законовите разпоредби, да извлича правните проблеми и въпреки техните правотехнически и логически несъвършенства да извежда техния смисъл, да прави правни конструкции и изводи, на които основава съдържанието на промяната на работодателя ( гл.П) и правните последици от нея в областта на колективните ( гл.Ш) и индивидуалните (гл.!У) трудови правоотношения . Дисертантът ясно и подредено изразява своите мисли.

14. Дисертационният труд е написан на добър юридически език с ясна мисъл и вече набран опит в писменото изразяване, което позволява трудът да се чете леко и от него читателят да получава нови знания.

## **Б. Научни приноси**

15.Дисертантът извършва за първи път цялостно монографично изследване на правните последици от промяната на работодателя за трудовите

правоотношения според действащото българско трудово право ( чл. 7-7г, 123,123а, 130б и др.) след приемането на България за член на Европейския съюз от 01. 2007 г. (с.48-78, 93-121, 143-161 и др.)

16. В дисертационния труд е направен задълбочен анализ на въвеждането на новите директиви на ЕС в изследваната област ( Д.2001/23/ ЕО, Д. 2002/14/ ЕО и др.), след приемането на България за член на ЕС( с.42,47,53-54, 61-64,81-84,85,90-91, 93-98, 103, 106-110, 112, 116, 142-144, 163-165, 171-172, 173, 179 и

ДР-)

17. За първи път така обстойно е проучена и анализирана практиката на Съда на Европейските общности, включително и на най-новата практика на Съда по въпроси, предмет на дисертацията ( с. 19-20, 46, 58-59, 61-64,66-68,157,186 и ДР-).

18. Подложена е на критичен анализ и националната съдебна практика на ВКС по изследваните въпроси, включително и на най-новото ТР№ 2 от 23.03.2010 г. по прилагането на чл.123а КТ за промяна на работодателя при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда и отдаване в концесия ( 74-77, 145, 148,150, 161, 176, 182-183 и др.).

19. Направени са редица конкретни предложения с цел да се даде Тегейа за поправяне на пропуски, грешки и недостатъци при въвеждането на разпоредби на директивите на ЕС във вътрешното законодателство, възприемането на които ще допринесе за засилване на защитата на правата на работниците и служителите при промени на работодателя, при който са наети на работа ( с. 75, 120-121, 122, 126, 138-139, 184-185, , 191-192, 196, 199, 201-203, 208-209, 210 и др.).

### **III. Критични бележки и спорни въпроси**

20. Ключовото понятие "промяна на работодателя" заслужаваше по-задълбочено изследване. Сегашното изложение в гл.П е съсредоточено повече върху отделните форми на изменение на работодателя, така както те са уредени в чл.123, ал.1 и чл.123а, ал.1 КТ, отколкото на тяхното обобщаване, за да се синтезира от тях основното понятие "промяна на работодателя". Не е проследена и еволюцията на обобщеното понятие "промяна на работодателя"- от запазването на трудовите правоотношения по чл.59 НЗТД от 1936 г. през "преустройството" на предприятието по чл.37 КТ от 1951 г.ф и чл.123, ал.1 КТ от 1986 г. ( ред. 1986 г.) до въвеждането на обобщения израз "промяна на работодателя", което беше извършено едва с измененията в Кодекса на труда през м.юни 2001 г. Едва тогава понятието "промяна на работодателя" беше легализирано и няколкократно употребено в чл.123 и чл.123а КТ. Достигането до понятието "промяна на работодателя" не е просто терминологична промяна, а въвеждането на нов понятиен апарат в еволюцията на законовата уредба през изтеклите 75 години. Авторът не е използвал тълкувателния потенциал на еволюцията на законовата уредба от 1936 - през 1951, 1986 г. и въвеждането на новото понятие през 2001 г. за правен анализ и обобщение.

21. Дисертантът често употребява в изложението си изразът "автоматично действие на закона" ( с.15, 45-47, 141,143-144,172, 206 и др.), което означава действие на закона без проява на човешка воля. Механичният термин "автоматично", не е подходящо за правото. Правото е явление на човешката

воля както при изработването и приемането на закона (като обобщение на нормативния акт), при неговото влизане в сила (арг.чл.5, ал.5 Конст.), така и при прилагането, най-често чрез волеизявления за изпълнение на задълженията на работодателя и упражняване на правата на работниците и служителите и техните представители, или чрез изявления за информация. Изразът "ex lege" не е синоним на автоматично действие. Въпросът не е само терминологичен, а понятиен.

22. Дисертантът използва наред с легалния израз "промяна на работодателя" "работодателска промяна", като негов синоним (с.7,9,10,12,21, 42, 53,56, 109, 134, 141,143,177,178 и др.) за езиково разнообразие не ми се струва сполучливо. То не е и точно. "Промяната на работодателя" изразява резултата, последицата като вторично правно явление от правопораждащия юридически факт (на-често юридическо действие). За разлика от нея, "работодателската промяна" е двусмислен израз, който може да изразява: а) промяна извършена от работодателя и б) промяна извършена на или в работодателя. При първия смисъл изразът "работодателска промяна" е неуместно да се употребява защото и промяна извършена не от работодателя, а от контролиращ го орган е пак промяна на работодателя и Д. 2001/23/ЕО (чл.7, § 4) не оставя никакво съмнение в това отношение. Ето защо юридически е по-точно, даже и с неудобството за повторемост на изразите, да се служи с израз "промяна на работодателя".

23. В сегашния си вид голямата част от предложенията в чл.123а са поначало добре обосновани на "мисловно равнище", като идея, като съдържание и смисъл, който се влага в тях. Препоръчително е да бъде направена още една стъпка за тяхното "операционализиране", като се даде за всяко от тях и предлаганата юридическа редакция и посочи закона, члена и алинеята на предлаганото изменение и допълнение, което ще улесни и тяхното обсъждане приемане.

24. Не бих могъл да споделя предложението в чл.123а, с което дисертантът съветва "българския нормотворец", по подобие на някои западноевропейски законодателства, сегашното изброяване в чл.123, ал.1 и чл.123а, ал.1 КТ да бъде заменено с по-общата формулировка като например: ["Трудовите правоотношения се запазват], когато собствеността или ползването на предприятието или на част от него бъде прехвърлена на друго лице" (с. 197). И продължава: "Натрупаната през годините практика на СЕО би дала необходимата конкретизация кои хипотези попадат в тази обща формулировка" (с. 197). Предлаганото определение е определено общо и не покрива установените от години и десетилетия хипотези по чл.123, ал.1 и чл.123а, ал.1 КТ, То струва ми се, срива плодотворната конструкция за "прехвърляне на дейността", която е лесно установима и която трудовите правоотношения следват с новия работодател. Предлаганата формулировка не отговаря българската правна традиция. Тя надценява познаването на практиката на СЕО или на СЕС от стотиците и хиляди микро-, малки и средни предприятия, които са гръбнакът на съвременната българска икономика. Опасявам се, че ако бъде прието подобно разрешение, ще създаде смущения в стопанския и правен обмен.

25. Струва ми се, че наред с посочване на слабостите при изричното въвеждане на директивите на ЕС във вътрешното трудово законодателство, които не бива да се спестяват, трябва да се каже повече и за положителното, което е

извършено в законовата уредба на промяната на работодателя през годините на прехода ( 1992-2006 г.). А то не е малко. С всичките слабости и недостатъци извършена е огромна работа, която измени дълбоко облика на законовата уредба на промяната на работодателя и на правните последици от нея през 1992, 2001, 2004 и 2006 г. с усилията на всички български правителства и парламентарни мнозинства с участието на социалните партньори.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изложеното в част II от настоящата рецензия за положителните качества и научни приноси в дисертационния труд ми дават основание да обобщя, че дисертантът се е справил много добре с трудната задача, с която се е наел. Той е представил за защита задълбочено и подредено научно изследване с научни приноси. Критичните бележки и препоръки в раздел III от рецензията целят да привлекат вниманието на Автора върху някои въпроси и не разколебават моята безспорно положителна оценка за неговия труд. Поради това и на основание чл.10 и чл.11 от Закона за развитието на академичния състав в Република България

### ПРЕДЛАГАМ:

за дисертационния труд "ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПРОМЯНАТА НА РАБОТОДАТЕЛЯ" Научното жури да даде на АНДРЕЙ САШОВ АЛЕКСАНДРОВ научната степен "ДОКТОР."

София,  
1 септември 2011 г.

Рецензент:



( проф.д-р  
Мръчков)

на юрид.н. Васил