

ДО
НАУЧНОТО ЖУРИ
ПРИ СУ "СВ.КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"

Р Е Ц Е Н З И Я

от проф. д-р Емил Асенов
Мингов

на дисертационния труд
на тема " Правни последици от промяната на работодателя"
за получаване на образователната и научна степен "доктор "
по специалност Трудово право и обществено осигуряване

Уважаеми членове на научното жури при СУ"Св. Климент Охридски",

I. Дисертантът Андрей Сашов Александров е завършила специалност "Право" ЮФ на СУ" СВ.Климент Охридски" през 2005 г. със среден успех от държавните изпити отличен 5.67. Със заповед на Ректора на СУ"Св.Климент Охридски" от 19.02.2007 г. е зачислена като задочен докторант по трудово и осигурително право в ЮФ на СУСв.Кл.Охридски". Положил е успешно докторантските изпити по трудово право и обществено осигуряване с успех мн.. Добър(5) и по немски език с успех отличен (6). В рамките на срока на докторантурата е представила разработен дисертационен труд „ Правни последици от промяната на работодателя" с научен ръководител проф.д-р Кр.Средкова. След обсъждане на труда в катедрата по Трудово право и обществено осигуряване и предложение за допускане до защита, факултетния съвет със свое решение е допуснал до защита дисертационния труда на дисертанта. Със заповед на ректора на СУ"св.Климент Охридски" от 30.05.2011 г. е отчислен с право на защита.

II. Разглеждания дисертационен труд-" Правни последици от промяната на работодателя"- е посветен на един сравнително малко изследван проблем на промяната на работодателя, и по-специално на този аспект от него, който е свързан с правните последици от промяната на една от страните по трудовото правоотношение-работодателя. Това е първото цялостно монографично изследване на проблематиката .свързана с това изменение на трудовото правоотношение по отношение на заварените трудови правоотношения с наетите работници и служители , което прави актуален представения дисертационен труд. С оглед на широкия диапазон на хипотезите,уредени в чл.123,ал.1 и чл.123а КТ и въпросите,които се поставят при тези промени, дисертационния труд отговаря и на много въпроси, които практиката поставя в тези случаи.

Представения дисертационен труд е в обем 212 страници, разделен на въведение, увод, четири глави и заключение.

1. Същността на основните проблеми на правните последици от промяната на работодателя в дисертационния труд удачно са разгледани след проследяване в гл.1 на развитието правната уредба на промяната на работодателя във вторичното право на ЕС, в националното право на редица европейски страни(Германия, .Австрия, Великобритания) и в Република България(с. 15-18,20-32 и др.). Това има значение за понататъшното разбиране и осмисляне на разглежданата проблематика в дисертационния труд, доколкото основателно се сочи от автора,че разрешените в законодателството у нас и в европейските държави има своето историческо развитие далеч преди приетите директиви от ЕС. Но развитието на този институт, без съмнение е повлиян от динамично развиващата се уредба на вторичното право на ЕС,което е и в основата на съвременната уредба.

Като логическо продължение и развитие на темата на дисертацията ,понататък гл. II, е посветена на общата характеристика на промяната на работодателя. На основаната на прецизиране на употребените термини в КТ и критичния им анализ в §5 на гл.2("работодател","предприятие"," работодател-прехвърлител" и "работодател -приобретател" и др.) се изяснява правната същност на промяната на работодателя-изменение на едната страна по трудовото правоотношение при наличието на определени юридически факти. По нататък, в § 7 на гл.П авторът подробно се спира на формите на

работодателска промяна. Макар, че тези форми са били предмет на изследване в българската и европейска трудовоправна литература, авторът привнася в тях свои разсъждения и критичен анализ на правната уредба -например неясното разграничение между преминаване на обособена част от едно предприятие към друга(чл.123,ал.1,т.4 КТ) и прехвърляне или преотстъпване на дейност (чл.123,ал.1,т.7 КТ). На основата на анализа на българския вариант на Директива 2001/23 ЕО и съпоставка им с тези в английския, френския и немски вариант, авторът достига до извода, че , същността им една и съща, макар да са уредени като отделни хипотези.(с. 54).

Най-съществената част на разработения дисертационен труд се съдържа в глава III и гл. IV, доколкото те са ориентирани пряко към темата на дисертацията. Авторът уместно е обособил многобройните последици от работодателската промяна , като ги е обособил в две големи групи -съответно на плоскостта на колективните и индивидуални правоотношения. Методологическият подход на автора да започне с промените на плоскостта на колективните трудови правоотношения заслужава одобрение, доколкото там първо се проявяват задължение да информират и консултират на работниците и служителите, продължаване на действието на колективния трудов договор, сключване на споразумение по чл.130б,ал.4 КТ и т.н., което има пряко отражение след това върху индивидуалните трудови правоотношения. Последователно е разгледана и изследвана проблематиката на информирането и консултирането(субекти, предмет обхват, правни последици от неизпълнение на работодателските задължения), уредбата на продължаване действието на колективния трудов договор и уместната критика на разрешението в българското трудово законодателство в чл.55 КТ в сравнение с тези в други европейски държави(с. 121-130), правният статут на представителите на работниците и служителите след промяната и непълнотите на правната уредба(с. 138-140) и др.

На тази основа в последната глава IV са разгледани правните последици от промяната на работодателя за индивидуалните трудови правоотношения. Като отбелязва най-съществената особеност в тях запазване на съществуващото трудово правоотношение, авторът полага на обстоен анализ съдържанието на тези правни последици . С оглед на тяхното естество, авторът ги обособява като такива се отнасят до трудовоправното положение на

работника или служителя и такива, които се отнасят до негови осигурителни права.

Като очертава съществените елементи на трудовото правоотношение, които се запазват, авторът сполучливо извежда изключенията при които неизбежно настъпва промяна в трудовото правоотношение на работника или служителя-възможността да не продължи изплащането на някои допълнителни трудови възнаграждения, свързани с резултатите от дейността на работодателя, възможността за едностранно увеличаване на размера на трудовото възнаграждение по чл.118,ал.3 КТ, изменение на съдържането на трудовото правоотношение по взаимно съгласие и т.н. С важно практическо значение е и поставения в дисертацията въпрос относно възможните различия в трудовоправното положение на работниците и служителите,които са преминали към новия си работодател и онези, които те заварват, независимо дали са в по-благоприятно или по-неблагоприятно положение спрямо тях(с.158-160).

По отношение на осигурителноправните последици в дисертационния труд основателно фокусът на изследването е насочен към допълнителното доброволно пенсионно осигуряване, което е и от значение за работниците и служителите при промяна на техния работодател.Като подлага на критичен анализ препращащата разпоредба на чл.123,ал3 КТ, непълнотите в нея(доколкото законът не урежда въпроси на доброволното здравно осигуряване и евентуално други осигурителни правоотношения по които страна може да е работодателя) , дисертантът разглежда последователно задълженията на новия работодател спрямо работниците и служителите и пенсионно осигурителното дружество, като изразява с основание съмнения в практическата значимост на уредбата по този начин в КТ(с.163-172).

Пълнотата на изследването предпоставя и изследване на проблематиката относно начините на прекратяване на трудовите правоотношения с променения работодател .Доколкото те продължават и с новия работодател, основателно се поставят и въпросите чрез възможностите за прекратяването им да не се заобиколи този законов императив. Този кръг от въпроси задълбочено е изследван от автора, като се изследват основанията на които законосъобразно може те да бъдат прекратени от работодателя и от работника или служителя(с.174-185,с.). Интерес буди и критичния анализ и разрешениата,

които са дадени от автора, подкрепени от цитираната съдебна практика за прекратяване на трудовия договор на основание чл.327, ал.1, т.3а КТ(179-185).

Заслужава одобрение стремежът на автора да се насочи и очертае съществените и важни въпроси на изследваната проблематика, което му позволява да задълбочено да анализира и отстоява застъпените от него тези. Така например, още в увода на дисертационния труд уместно са посочени онези въпроси, които няма да бъдат разглеждани предвид на утежняване на изложението и които не биха допринесли за неговата пълнота(какъвто е въпросът с обявяването на работодателят в несъстоятелност), както и изоставянето на проблематиката на процедурите, които имат по общо предназначение какъвто е случаят на информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационалните предприятия, групи предприятия и европейските дружества. В работата проличава способността на докторанта да търси и намира сполучливи решения по проблематиката на изследването, като дава ясни и обосновани разрешения(56-69, с.74-77, с. 121-130, .174-185 и др.).

Езикът е ясен и стегнат, полемиката се води коректно, като се обосновават застъпените становища. Прави впечатление способността на автора да търси и разглежда многопластово проблематиката по избраната тема и анализира очертаните правни фигури. За това спомага проучената българска и чуждестранна литература(основно на немски и английски език), изследваната съдебна практика на ВКС и на Съдът на европейския съюз, практиката на МТСП, а така също практиката в редица страни от ЕС и др.. В работата проличава способността на докторанта да търси и намира сполучливи решения по повдигнатите въпроси в изследването, като дава ясни и обосновани разрешения. Критиката на законовите разрешения е уместна и коректна (различното използване на понятието работодател, на чл.123, ал.3 по отношение на осигурителните права на лицата, които не работят при работодателя, процесуалните проблеми по отношение на исковите за защита при незаконно уволнение, на разпростиране на правилата на чл.7б към 123а КТ, на Наредба № 5 на Министъра на труда и социалната политика за съдържанието и реда за изплащане на уведомления на стр.129-132 и др.

2. Представения дисертационен труд съдържа и множество приноси моменти.

. Приносен характер има самият дисертационен труд, доколкото изменението на ТПО по отношение на страните не е било досега предмет на самостоятелно монографично изследване. Тази правна фигура обаче, въпреки оскъдната си правна регламентация, крие интересна и богата проблематика, която авторът умело поднася и разкрива. Тя има и голямо практическо значение, доколкото в практиката съществуват спорове и неясноти относно редица хипотези на запазване на ТПО при промяна на работодателя. Особено значимо в това отношение мисля, е разработването в дисертационния труд на въпросите относно правната същност на промяната на работодателя (§6 на дисертационния труд), анализа на разпоредбата на чл.чл.123 т.7 КТ-прехвърлянето на дейност. Като се има предвид, че значителни трудности в практиката предизвикват случаите на "прехвърляне на дейност" по чл.123, ал.1, т.: 7 КТ, авторът я подлага на подробен анализ. Такъв анализ, подкрепен с практиката на Европейския съд, се прави за първи път в литературата и е с непосредствена практическа насоченост, (с.56-70).

Все в тази посока е и очертаване на участниците и промяната (§ 8), действието на недържавните източници на трудовото право при промяна на работодателя (§11), разработване на проблематиката на статута на избраните представители на работниците и служителите при новия работодател (§12), осигурителноправните последици при промяна на работодателя (§16) анализа на прекратяване на ТПО при промяна на работодателя (§17) и др.

Приносен характер имат и направените предложения с цел да се помогне на законодателя при усъвършенстване на уредбата в разглежданата област.

II. По така представения труд могат да се направят и някои бележки, които биха спомогнали за усъвършенстване на представения труд.

1. Една обща бележка, на първо място, е относно излизане извън рамките на предмета на дисертационния труд. Доколкото темата на дисертацията е свързана с изследване на правните последици от промяната на работодателя, неоправдано много място е отделено в първите две глави на самия процес на промяната. Разбираемо е едно въстъпление към темата като се отбележи правната уредба на промяната на работодателя в българското и общностно право, но едва ли необходимо толкова пространно разглеждане на правната същност и формите на работодателската промяна, които са били

преди това предмет на изследване в литературата и са само предпоставка за правните последици от нея.

2. Все в тази връзка, на второ място, едва ли е необходимо толкова подробно разглеждане на механизма на информирането и консултирането, като обяснения, що е това информиране и консултиране (с. 93-120, причини за промяна и т.н., за които вече били обект на изследване на в правната литература. Струва ми се, че тук би могло да се обърне по-голямо внимание на правните проблеми, които имат отношение към интереса на работниците и служителите, чийто работодател предстои да бъде променен като: колизията на интересите при конкуренцията на интересите на представителите на работниците и служителите и синдикалните организации (особено в хипотезата на чл. 130б, ал. 4 КТ), относно същността и правната природа на споразумението, което може да бъде подписано по силата на чл. 130б, ал. 4 КТ, по какъв начин ще бъде обвързан новия работодател и т.н. Сега споразумението е само маркирано на стр. 118, но то крие богата проблематика, която може да бъде изследвана.

3. Много въпроси предизвиква изразеното становище относно алтернативната възможност за предявяване на иски от работническите представители и синдикалните организации, наред с възможността, която при неизпълнение на задълженията на работодателя по чл. 130б, ал. 1 и ал. 4, която законът предоставя по силата на чл. 130б, ал. 6 КТ.

Преди всичко, съмнителна ми се вижда възможността синдикалните организации и работническите представители по чл. 7, ал. 2 КТ да предявяват иски за нарушение на правата им за информиране и консултиране (с. 119-120). Дали подобна възможност попада в хипотезата на чл. 357, ал. 2 КТ, доколкото там не се предвижда такава възможност за синдикалните организации?

Освен това, подобно твърдение поставя множество въпроси, на които следва да се даде отговор - кому принадлежи активната легитимация и може ли да бъде предявен подобен иск само от някои от работническите представители, какво ще бъде основанието и петитумът на подобен иск, неговото практическо значение да бъде получена информацията **преди промяната**, като се имат предвид сроковете за разглеждане на подобен иск и времето, необходимо за инстанционен контрол и т.н.

4. Струва ми се, че по отношение на разглежданата проблематика относно действието на заварения колективен трудов договор в § 11 на гл. Ш, има известно противоречие, когато се разглежда хипотезата на концентрация, когато две или повече предприятия се сливат или вливат едно в друго. В този случай се посочва от авторът, че "заварени" ще се окажат повече от един КТД, а те не могат да действат паралелно (с. 126, 131). От друга страна, като отчита празнината в правната уредба в този случай и предлага три правни разрешения с различна степен на приложимост, едно от тях, заимствано от немското законодателство и доктрина, е правилата на всеки от заварените колективни трудови договори да се считат за част от индивидуалните трудови правоотношения на всеки от работниците и служителите, към които съответният трудов договор е имал приложение (с. 127, втори абзац). Ако предлаганото разрешение е следещо, то следва, че или се предлага **продължаване** действието на сключените КТД, които по-горе е обявено за недопустимо, или правна фигура при която без да е налице действащ КТД клаузите му ще продължават да са част от индивидуалните ТПО.

Изложените бележки и препоръки към представения дисертационен труд не могат да повлияят върху изцяло положителната оценка на представения дисертационен труд. Те имат за предназначение да породят дискусия и възможност изложените тези да бъдат защитени от дисертанта с излагането и на допълнителни аргументи.

III. Авторефератът и справката на приносите отразяват основните научни постижения на автора на дисертацията.

Дисертантът има шест статии по темата на дисертацията, публикувани в авторитетните български правни списания и сборници - "Съвременно право", "Юридически свят", Актуални проблеми на трудовото и осигурително право". Наред с тях авторът засяга проблематиката на дисертационния труд и в други свои публикации, основно в дайжеста "Труд и право".

IV. Заключение

Представения за защита дисертационен труд "Правни последици от промяната на работодателя" легитимира дисертанта Андрей Александров като отлично подготвен юрист, заслужаващ образователната и научна степен "Доктор". Посочените по-горе приноси са доказателство за нейната способност за задълбочени самостоятелни научни изследвания като изгражда и защитава

научнообосновани теми и води полемика относно обосноваността на едно или друго нормативно разрешение и да предлага решения за нейното усъвършенстване. С оглед на резултата от изследвания режим на правните последици от промяната на работодателя и направените предложения за усъвършенстване на законодателството.дисертацията представлява интерес както за трудовоправната теория, така и за нуждите на практиката.

Съдържанието на дисертацията напълно отговаря на изискванията на чл.б.ал.3 от Закона за развитие на академичния състав и чл.66 от Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ"Св.Климент Охридски", като научно съчинение, което съдържа научни и научно-приложни резултати с оригинален принос и показва наличие на задълбочени теоретични знания и способност на дисертанта за самостоятелни научни изследвания. Това ми дава основание убедено да препоръчам на научното жури при СУСв.Кл.Охридски" да вземе решение,с което да присъди на **Андрей Сашов Александров образователната и научна степен "доктор."**

София, 09.09.2011

Рецензент.



Проф.д-р Емил Мингов