

СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Илиан Георгиев Шотлеков

за дисертационния труд на г-н Андрей Сашов Александров,

задочен докторант по „Трудово право и общественно осигуряване”

към Юридически факултет на СУ „Св. Климент Охридски”

за получаване на образователната и научна степен „Доктор”

Дисертационният труд е разделен на: увод, четири глави и заключение. Изложението е добре построено. Поредността в него съответства на вътрешната логика на изследваните правни проблеми.

За обобщената научна оценка на дисертационния труд следва да изтъкна няколко по-обща негови качества:

- 1. Изследването е посветено на въпрос, който има важно обществено и правно значение. Промяната на работодателя и последиците, които настъпват в трудовото правоотношение /ТПО/ имат теоретична и практическа стойност. В българската правна литература липсва монографично изследване, което в пълнота да обхваща разглеждания въпрос. Изясняването на въпроса има и важно практическо значение за правоприлагането, доколкото промяната на работодателя и формите, в които тя се осъществява, поражда редица спорове поради противоречивото тълкуване на правната уредба. Значението на изследването се обуславя и от необходимостта за привеждане на българската правна уредба към правото на ЕС и уеднаквяване на практиката по прилагане на действащите директиви на ЕС. Позволявам си да отбележа, че темата на изследването изисква и задълбочено навлизане и в други правни отрасли и това я прави сравнително трудна и затова решението на дисертанта да се заеме с нея заслужава одобрение. Успешното завършване на изследването свидетелства за научна зрялост.**
- 2. Дисертантът показва познаване на националната и международната правна уредба, на българската и достъпната чуждестранна литература. Становищата на автора в повечето случаи са надлежно аргументирани, полемиката се води с умело използване на научен апарат. Личи доброто познаване и широкото използване на сравнителноправния метод на научно изследване, както и на историческия подход.**

3. В изложението е изследвана съдебната практика и практиката на съда на ЕС. В някои случаи авторът аргументирано критикува възприетите разрешения /с.63-64; с.74-76, с.174 и др./. В този смисъл публикуването на труда след неговата защита би било полезно.
4. Трудът съдържа добри юридически анализи /с.51-52; с.57-70; с.154-155 и др./, които показват уменията на дисертанта да си служи с правната догматика и тълкуването на правните разпоредби, да разкрива юридическото им съдържание и да прави научнообосновани изводи.
5. В дисертацията са направени предложения *de lege ferenda*, повечето от които са добре аргументирани и заслужават да бъдат подкрепени при промяна в нормативната уредба. Тези предложения показват и критичното отношение на авторката към някои разрешения на законодателя.
6. Дисертационният труд е написан на ясен и точен юридически език .

В гл.І авторът добросъвестно проследява развитието на правната уредба на промяната на работодателя. Подчертава се водещото място на законодателството на ЕС и практиката на съда на ЕС. Разгледано е развитието на въпроса в правната уредба на редица европейски страни. Детайлно е проследено развитието на правната уредба в българското законодателство.

В гл.ІІ се изяснява правната същност на промяната на работодателя. Дисертантът стига до извода, че „промяната на работодателя представлява изменение на ТПО, което се изразява в замяна на една от страните по него” /с.44/. Изяснени са правните белези на понятието /с.44-48/. Съществена част в изследването е посветена на формите, в които може да се осъществи работодателската промяна. Като приносни моменти в тази част бих посочил:

а/ изясняване на понятието „разделяне и отделяне” и разбирането на автора, че тук ще се включват и хипотези на отделяне чрез учредяване по ТЗ /чл.262б и чл.262в от ТЗ/;

б/ изясняване на хипотезата на чл.123,ал.1,т.7 КТ – прехвърляне на дейност /с.56-71/ и разбирането на автора, че промяна на работодателя ще има само ако прехвърлените материални активи продължават да се използват производствено;

в/ изследването на трудовоправните последици при договор за аутсорсинг;

г/ достигането до разбирането, че възможните хипотези на прехвърляне на дейност не водят до еднозначен отговор дали в тези случаи ще се прилага чл.123,ал.1,т.7 КТ и че във всеки конкретен случай ще трябва да се прави преценка в съответствие с правните белези на понятието;

д/ заслужава подкрепа и критичното отношение към ТР №2/2010 на ОСГК на ВКС относно характера на изброяването в чл.123а КТ и извода на автора за неизчерпателния характер на изброяването и възможното правоприлагане по аналогия;

е/ изразеното разбиране де леге ференда за по обща формулировка на промяната на работодателя.

Следващите гл.ІІІ и гл.ІV са посветени на правните последици, които настъпват след осъществена промяна на работодателя. Авторът разглежда информирането и консултирането на работниците и служителите като сложен фактически състав /с.102/. Заслужава да се отбележат:

а/ разбирането, че задължението на работодателя за пряко информиране на работниците и служителите е само при липса на синдикална организация и избрани представители на работниците и служителите /с.104-105/;

б/ посочване на границите на изпълнение на задължението за информиране и консултиране /с.110-112/;

в/ определяне на началния момент, в който да се извърши информиране и консултиране – моментът на фактическото осъществяване на промяната;

г/ критичното становище относно чл.130б, ал.6 КТ 8с.118-120/;

д/ разбирането на автора за възможното реализиране на правото за информиране и консултиране по съдебен ред и направено предложение де леге ференда относно давностния срок за осъществяване на това право;

е/ предложенията за законодателно разрешение на казуса с наличието на повече от един действащи колективни трудови договори при сливане и вливане и запазване статута на избраните представители на работниците и служителите до края на мандата им / с.126-139/.

Специално внимание заслужава стремежът на автора да обхване всички възможни правни последици от извършената промяна. В това отношение възможните хипотези за допустимо отклонение от забраната за изменение на съдържанието на ТПО /с.151-160/ са безспорно полезни за правоприлагането. Много интересно и с важни последици за работниците и служителите е и разглеждането на осигурителните правни последици и по специално относно доброволното пенсионно осигуряване. След добросъвестен анализ се стига до обоснования извод за запазване на задълженията на работодателя по осигурителното правоотношение при доброволното пенсионно осигуряване и без да е необходимо съгласието на пенсионноосигурителното дружество. Следва да бъде подкрепено и предложението за

изрична правна уредба в КСО на осигурителноправните последици при промяна на работодателя /осигурителя/. Приемливо е и предложението де леге ференда относно въвеждането на преклузивен срок относно правото на работника и служителя по чл.327,ал.1,т.3а КТ, както и установяването на законови критерии за „значително влошаване на условията на на труд”.

Някои от становищата на автора поставят въпроси: изразеното разбиране за сложния характер на правоотношението по информиране и консултиране /с.106/, което авторът изгражда върху обособено от него специално задължение за активно участие на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл.7,ал.2 КТ в процеса на информиране и консултиране, но от текста не става ясно какво е правното основание на това юридическо задължение; разбирането, че изпълнението на задължението на работодателя за информиране може да се осъществи и на чужд език /с.113/ и др.

Въз основа на изложеното мога да направя следното заключение:

1. Представеният дисертационен труд е задълбочено правно изследване на автор, който показва сериозен научен потенциал, способност да анализира правните норми, да създава правни конструкции, да посочва проблемите и да предлага решаването им.
2. Дисертантът показва широки правни познания извън Трудовото право, много добро познаване и използване на литературата и практиката.
3. Дисертационният труд съдържа редица приноси, които бяха посочени по-горе, които имат важно теоретично и практическо значение.
4. В преобладаваща си част предложенията de lege ferenda могат да бъдат съобразени и приети при промяна на нормативната уредба.
5. Дисертационният труд напълно отговаря на законовите изисквания за получаване на образователната и научна степен „доктор”.

Всичко това ми позволява да изразя положителната си оценка за представения дисертационен труд и да гласувам като член на научното жури на г-н Андрей Сашов Александров да се даде образователната и научна степен „Доктор по право”.

12.09.2011 г.

ЧЛЕН НА НАУЧНО ЖУРИ:

Гр.София

/ доц. д-р Илиан Шотлеков/