

Рецензия от проф. д-ю.н. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

## РЕЦЕНЗИЯ

От проф. д-ю.н. Екатерина Илиева Матеева,  
Професор по Гражданско право  
Професионално направление 3.6 Право  
Научна специалност Гражданско и семейно право  
СУ „Св. Климент Охридски“, Юридически факултет,  
Катедра Гражданскоправни науки

**Относно:** Обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване)

С единствен кандидат: **Доц. д-р Нина Милкова Гевренова**

Хабилитационен труд: **„Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор“, С., Сиела, 2021 г., 359 с., ISBN: 978-954-28-3470-0**

### Основание за представяне на рецензията:

Заповед № РД-38-200/23.4.2021 г. на Ректора на Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ и решение на научното жури от първото му заседание за възлагане изготвянето на рецензии и становища по този конкурс

### 1. Представяне на академичното развитие на кандидатката и професионалната ѝ дейност

Доц. д-р Нина Милкова Гевренова е представила всички необходими документи по настоящия конкурс, описани в списъка на приложенията към заявление рег. № 69/12.05.2021 г. на СУ „Св. Кл. Охридски“, с които се установява изпълнението на материалноправните изисквания за заемане на академичната длъжност „професор“ в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), предвидени в ЗРАСРБ, ППЗРАСРБ и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“ (приет с решение на Академичния съвет от 31.10.2018 г., Протокол № 1).

Рецензия от проф. д-н. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

Видно от представените по конкурса документи, кандидатката е завършила висше образование по специалността Право в Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“ през 1992 г. с отличен успех и е придобила квалификация „юрист“ (Диплома № 116428 от 5.5.1992, изд. от СУ „Св. Климент Охридски“).

От 1992 г. насам започва развитието на г-жа Нина Милкова Гевренова като щатен университетски преподавател. Тя заема последователно академичните длъжности **асистент** (6.10.1992-6.03.2000), **старши асистент** (7.03.2000-7.07.2003) и **главен асистент** (8.07.2003-1.07.2014) по „Трудово право и обществено осигуряване“ в Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“.

Придобила е образователната и научна степен „**доктор**“ по научната специалност 05.05.10 „Трудово право и обществено осигуряване“ с тема на дисертационния труд „**Правилникът за вътрешния трудов ред – недържавен източник на трудовото право**“ /Диплома № 31532 от 27.06.2007 г. на ВАК при Министерския съвет на РБ, Научна комисия 19, протокол № 6 от 16.04.2007 г./.

От 2.07.2014 г. до сега, въз основа на успешно проведен конкурс, в който участва с хабилитационен труд на тема „**Специалната закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност**“, С., Сиби, 2013 г., 296 с., кандидатката заема академичната длъжност „**доцент**“ по „**Трудово право и обществено осигуряване**“, в Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“.

От 2017 г. и до сега доц. д-р Гевренова е ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в Юридически факултет на СУ.

Кандидатката има специализации в областта на Трудовото право и Осигурителното право в Унгария (1994 г., 1995 г.) и в Германия (2006 г.)

Видно от представените в настоящия конкурс удостоверителни документи, доц. д-р Нина Милкова Гевренова има много богат опит като университетски преподавател по дисциплините Трудово право, Осигурително право, Международно трудово право и др.

- Тя изнася лекционни курсове в Юридически факултет на СУ, специалност „Право“, по дисциплините „Трудово право“ - редовна форма на обучение, от учебна година 2014г.-2015г. и до днес; „Трудово право“ - задочна форма на обучение, от учебна година 2011г.-2012г. и до днес; „Осигурително право“ -

Рецензия от проф. д-н. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

редовна и задочна форма на обучение, от учебна година 2013г.-2014г. и до днес. Пред студентите от специалност „Международни отношения“, ЮФ на СУ, изнася лекции по дисциплината „Основи на международното трудово право“, редовна форма на обучение, от учебна година 2020г.-2021г. Освен това, преподавателската дейност на доц. Гевренова включва и изнасяне на лекционни курсове пред студентите във Факултета по педагогика на СУ по дисциплината „Правни аспекти на социалната дейност“, магистърска програма, от учебна година 2005г.-2006г. до учебна година 2008г.-2009г.; във Факултета по Публична администрация на СУ по дисциплината „Трудово право“, редовна форма на обучение, от учебна година 2018г.-2019г. и до днес, както и в Стопанския факултет на СУ по дисциплината „Трудово право“, магистърска форма на обучение, от учебна година 2019г.-2020г. и до днес.

- В Юридически факултет на Великотърновския университет доц. Гевренова изнася лекционни курсове по дисциплините „Трудово право“, задочна форма на обучение, от учебна година 2012г.-2013г. и до днес и „Осигурително право“, задочна форма на обучение, от учебна година 2012г.- 2013г. и до днес. В Стопански факултет на същия университет чете лекции по „Трудово право“, пред студентите по специалност „Управление на човешките ресурси“, от учебна година 2018г.-2019г. и до днес, както и по „Трудово право“ пред студентите по специалност „Счетоводство и контрол“, от учебната година 2018г.-2019г. и до днес.
- Изнасяла е и лекционни курсове в НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ, Училище по мениджмънт, по дисциплината „Трудово право“ в рамките на магистърска програма в периода от 2002г. до 2012г., също и в „Управление на различията“, магистърска програма в периода от 2002г. до 2012г.
- Доц. Гевренова е била лектор в множество практически семинари по темите „Трудово право“, „Здравословни и безопасни условия на труд“, „Актуални промени в трудовото законодателство“, организирани от РААБЕ България, БТПП и други.

Рецензия от проф. д-н. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

Богатият професионален опит на доц. Гевренова включва експертна дейност в качеството ѝ на: експерт към Министерството на правосъдието, Програма ФАР /1996г.-1997 г./; експерт към БТПП в Тристранен съвет по социално сътрудничество към МТСП; участия в разработването на законопроекти по трудово право, здравословни и безопасни условия на труда /2000 г.-2009 г./; експерт към USAID Проект „Labour Market Project-Harmonization of the Bulgarian Labour Law with EU legislation“ /2003 г.-2004 г./; главен юридически съветник на БТК АД /2004 г. -2008 г./; Директор ЧР, БТК АД /2009 г. – 2012 г./; арбитър, НИПА /2003 г.-2009 г./; посредник, НИПА, от 2012г. и до днес.

Доц. Гевренова е била член на Правния съвет към Президента на Република България (2012г.-2016г.).

От 2000 г. е адвокат, член на САК.

## **2. Обща характеристика на представения в конкурса хабилитационен труд**

За участие в настоящия конкурс доц. д-р Нина Гевренова е представила отпечатан хабилитационен монографичен труд под заглавието **„Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор“**, С., Сиела, 2021 г., 359 с.

Изложението е структурирано в предговор, девет глави и заключение. Приложен е списък на използваните съкращения, както и библиография, включваща общо 149 библиографски единици, от които 138 на кирилица и 11 на немски и английски език. Всяка от главите е разделена на точки и подточки в последователна номерация, като всички те са с предметни заглавия. В труда има 303 бележки под линия, съдържащи уместни уточнения, полезни коментарни бележки, систематични препратки към други части от изложението и коректни позовавания на библиографски източници и/или на релевантна съдебна практика. Към труда е приложен и подробен предметен указател, който облекчава изключително много извършването на бързи справки в текста по ключови думи и изрази.

Във въведението авторката обосновава актуалността на избраната тема и голямата ѝ практическа значимост. Своята научна задача тя вижда в това «да анализира реалните възможности за договаряне на елементите от необходимото съдържание на трудовия договор в рамките на съществуващите императивни граници, както и специфичните

последници, които наличието и липсата на съответните клаузи пораждат». Отчитайки отражението на бързо развиващата се система от недържавни източници върху процеса на съгласуване на необходимото съдържание на трудовия договор, авторката е намерила за уместно да осветли съотношението между държавните и недържавните източници при неговото регулиране и да открие основанията и последиците от недействителността на договорните клаузи, които им противоречат. Стремещт към иновативен, творчески поглед върху изследваната тема е подтикнал авторката да избере максимално близкия до правната логика систематичен подход при анализа на включените в необходимото съдържание на трудовия договор елементи. Вместо да следва изброяването в закона (главно чл. 6б, ал. 1 КТ), тя насочва вниманието си първо към тези уговорки от необходимото съдържание на трудовия договор, които характеризират трудовата дейност като съдържание на основната престация на работника/служителя и едва след това анализира елементите, характеризиращи основните насрещни задължения на работодателя. Този подход обуславя избраната от авторката логична, ясна и научно обоснована структура на изследването, позволяваща й, след изясняване на правното понятие и видовете необходимо съдържание на трудовия договор в глава първа от рецензирания труд, да анализира последователно в отделни глави уговорките, отнасящи се до: наименованието на длъжността (глава втора), вида и границите на мястото на работата (глава трета), вида и продължителността на работното време (глава четвърта), системата на заплащане и основното трудово възнаграждение (глава пета), определянето на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит (глава шеста), периодичността за плащане на основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер (глава седма), размера на основния, удължения и допълнителния платен годишен отпуск (глава осма) и срока на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение (глава девета). След аналитичното изясняване на правната уредба и съществените правни признаци на всеки от тези елементи от предписаното от законодателя необходимо съдържание на трудовия договор, авторката изследва при всеки от тях предмета на договаряне, границите на предоставената на страните свобода на договаряне, правните последици от липсата на съответните договорни клаузи и значението на уговорения от страните съответен елемент от съдържанието на трудовия договор.

Трудът завършва със заключение, в което са обобщени научните изводи от направения теоретичен анализ и са обосновани уместни и добре аргументирани предложения за усъвършенстване на уредбата на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор.

В рецензирания труд въз основа на направения задълбочен анализ и с богата аргументация са обосновани оригинални виждания на авторката относно това, че: (1) необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор обхваща уговорките относно правата и задълженията, които характеризират предмета на трудовия договор и чието уговаряне е необходимо и достатъчно за сключване на трудов договор, а липсата на съгласие по който и да е от тези елементи обуславя липсата на трудов договор (с. 17-20, 337); (2) по начина, по който е уредил елементите от необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор, законодателят не е оставил достатъчно правно пространство за тяхното уговаряне между страните, доколкото с изключение на наименованието на длъжността, всички елементи са нормативно уредени с множество императивни правни норми (с. 337); (3) предоставената в държавните и недържавни източници уредба на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор съществено ограничава свободата на договаряне на страните и я свежда до правото им да определят съдържанието на трудовите права и задължения, но не и учредяването на бъдещото трудово правоотношение (с. 338, последен абзац); (4) единствено наименованието на длъжността притежава присъщите за необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор правни белези, докато уговарянето на всички останали елементи не предизвиква присъщите на необходимото съдържание последици, поради което квалифицирането им като част от това необходимо съдържание би било невярно (с. 83, 339) и др.

### **3. Оценка на получените научно-приложни резултати и приноси и препоръки**

Рецензираната монография на доц. д-р Нина Гевренова е първото цялостно и систематично теоретично изследване върху необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор в българската правна доктрина. Не може да има съмнение, че правната проблематика, която е фокусирала вниманието на авторката, е с неостаряващо значение и винаги актуална в доктрината и практиката, поради ключовата роля на индивидуалния трудов договор като правопораждащ юридически

факт за възникването и съществуването на трудовото правоотношение, и в частност за определяне на правата и задълженията на работника/служителя и работодателя, които формират съдържанието на възникващото правоотношение. От изключително значение за доктрината и практиката е, че рецензираното изследване съдържа теоретичен анализ, който, без да пренебрегва утвърдените от десетилетия понятия и догматични конструкции в българската трудовоправна наука, преосмисля развитието на правните явления и прилагането на уредбата им в условията на съвременната, твърде променена и постоянно променяща се правна действителност и в този смисъл носи една ясно изразена новаторска насоченост. Практическата полезност на труда се подсилва и от факта, че той се опира широко на анализ на съдебната практика на ВКС и ВАС и изводите от него служат като правно-логическа основа на многобройните и уместни по същество предложения за усъвършенстване на правната уредба у нас. С оглед на това може да се каже без колебание, че трудът на доц. Гевренова представлява оригинално научно изследване на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор, погледнато не само и не толкова от традиционния за българската трудовоправна доктрина зрителен ъгъл, а с акцент върху границите на договорната свобода, с която страните следва да разполагат не само относно определяне на съдържанието на уговорките в индивидуалния трудов договор, но и с оглед правото им да решават дали да сключат трудовия договор.

**Научните приноси** в рецензираното изследване са многобройни и съществени. Подробното им изброяване в рамките на настоящата рецензия е невъзможно, но заслужава да бъдат открити някои по-значими сред тях.

С голямо теоретично и практическо значение е преди всичко извеждането на системата от правни белези, които притежава необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор, както и на предпоставките, които кумулативно трябва да са налице, за да може сключеният договор от гледна точка на своето съдържание да се квалифицира именно като трудов договор и да породи трудово правоотношение между страните.

Новост в развитието на съвременната трудовоправна наука представлява обосноваването в труда разграничение между същинско и несъщинско необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, както и прецизното отграничение

между понятията за несъщинско и факултативно съдържание на трудовия договор. Практическото значение на посоченото разграничение авторката вижда в това, че липсата на уговоряне на същинското съдържание, включващо наименованието на длъжността, съставлява непреодолима пречка за възникване на трудовото правоотношение, поради незавършен фактически състав с правопожаждащо действие. Напротив, липсата на конкретни уговорки между страните относно несъщинското необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, включващо според авторката елементите по чл. 66, ал. 1, точка 1 и точки 3-8 КТ, не се отразява на сключването на индивидуалния трудов договор и на възникването на трудовото правоотношение, тъй като последното възниква не със съдържанието, определено по волята на страните, а с нормативно установеното съдържание.

За първи път е защитена аргументирано тезата, че противоречието с недържавните източници трябва да бъде уредено като основание за недействителност на договорна клауза в трудовия договор, при която по модела на частичната недействителност на договорите в гражданското право по чл. 26, ал. 4 ЗЗД нормите на недържавните източници я заместват и поглъхват съдържанието на трудовия договор. С цел яснота при правоприлагането в практиката се препоръчва и изричното възприемане на нормативна разпоредба, според която липсата на договорна клауза от необходимото съдържание на трудовия договор обуславя неговата недействителност, когато има норма на недържавен източник, която да я замести по право.

Практическата полезност на рецензирания труд се измерва и с добре обосноващите предложения на авторката за изменение на действащата уредба на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор с цел привеждането му в пълно съответствие с нуждите на постоянно развиващата и обогатяваща се практика. Аргументира се схващането за нуждата от някои основни изменения в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ, насочени към прецениране на броя и вида на подлежащите на договоряне елементи, включени в същинското и в несъщинското необходимо съдържание, като бъдат изключени елементите с императивна уредба и тези, които нямат отношение към правата и задълженията по бъдещото правоотношение.

На следващо място, полезни за дейността на органите с нормотворческа компетентност са предложенията на авторката за изменения в регламентацията на



държавата санкция, които биха облекчили както процеса на договаряне, така и практическата защита на трудовите права. Полезно за практиката е предложението, разпоредбата в чл. 66, ал. 2 КТ да постави точно границите на договорната свобода при определяне на по-благоприятни за служителя трудови права и условия на труд в сравнение с тези, които държавните и недържавните източници установяват.

Рецензираният труд съдържа приноси и в материята на недействителността на индивидуалния трудов договор. Предлага се регламентацията на този институт да бъде допълнен с правилото, че липсата на клаузи по смисъла на чл. 66, ал. 1 КТ не води до липса на трудов договор, когато има разпоредба в държавен или в недържавен източник, която ги замества и вместо тях попълва неговото съдържание. Прави се предложение и за приемане на изрична разпоредба, която да предвижда, че клаузите на договора, които противоречат на колективен трудов договор, на вътрешните правила за работната заплата или на правилника за вътрешния трудов ред са недействителни и се заместват с нормите на съответния недържавен източник.

С приносен характер са предложенията на доц. Гевренова относно: **разграничаване** на уговорките относно правата и задълженията, които са предмет на договаряне по чл. 66, ал. 1 КТ от тези, чието съдържание работодателят еднолично определя; **подобряване** на уредбата на отделните елементи от необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор (сред тях предложенията, отнасящи се до длъжността, длъжностната характеристика и пълното работно време); **аргументирането** на застъпения за първи път от авторката тълкувателен извод, че по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1 и ал. 3 КТ страните договарят вида на мястото на работата и, евентуално, неговите граници; **преодоляване** по законодателен път на несъвършенствата в чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ с оглед уредбата на уговорките относно непълното работно време (доколкото когато уговарят непълно работно време, страните не само имат право, но и следва да договорят неговата продължителност и разпределение) и др.

Специално място в труда на доц. Гевренова е отделено и на уговорките относно трудовото възнаграждение. Авторката анализира задълбочено отделните системи на заплащане и първа обосновава схващането, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 7, предложение първо КТ страните уговарят два различни елемента, а именно системата

на заплащане и размера на основното възнаграждение. Принос представлява изследването на конкуренцията между държавните и недържавните източници при определянето на източника, който регулира размера на основното възнаграждение и обосноваването на тълкувателния извод, че това ще е този източник (независимо от неговия вид и характер), който предвижда най-високия размер на основното възнаграждение и/или разценката. Аргументирано се оспорва общоприетото виждане, че липсата на уговорки в трудовия договор относно размера на основното трудово възнаграждение водело до пълна недействителност и до невъзможност трудовият договор да породи трудовото правоотношение. Що се отнася до допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, авторката го определя като парична престация, която възмездява презюмираното подобрене в начина на работа, което в резултат от натрупания през годините опит служителят предоставя, а работодателят получава. За първи път се обосновава възгледът, че веднъж включена в трудовия договор, презумпцията става необорима и задължителна за страните, определяйки техните права и задължения във връзка с допълнителното възнаграждение. Новост за трудовоправната наука представлява и тезата на авторката, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 7, второ предложение КТ страните са длъжни да договорят: 1) трудовия стаж или професионалния опит, които са основание за възникване на допълнителното възнаграждение; 2) размера на процента за всяка една година трудов стаж или професионален опит при определяне на размера на допълнителното възнаграждение; 3) броя на годините трудов стаж или професионален опит за определяне на размера на допълнителното възнаграждение; 4) момента, в който правото на допълнителното възнаграждение възниква и 5) периода от време, през който размерът му се увеличава.

Във връзка с уговарянето на платения годишен отпуск авторката обосновава възгледа, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 5 КТ страните уговарят само размера, но не и вида на платения годишен отпуск, който работникът/служителят ползва. Въз основа на анализа на практически примери на опити за незаконосъобразно намаляване на финансовата тежест върху работодателя са приведени аргументи в подкрепа на тезата, че страните нямат право и не могат да уговарят размера на изплащаната по време на ползване на отпуска парична престация. Изследвани са границите, в които страните разполагат със свобода на договаряне на размерите на основния, удължения и

допълнителния отпуск. Авторката за пореден път формулира оригинален тълкувателен извод, че тяхното нормативно регулиране е типичен за метода на трудовото право пример, при който изборът на източник се основава на това кой установява най-високия размер на ползвания от служителя отпуск.

Във връзка със срока на предизвестие, на основата на задълбочен анализ на правната уредба, авторката формулира полезни предложения за изменения в КТ с цел уеднаквяване на условията при всички допълнителни и срочни трудови договори. Обект на основателна критика е констатираното от авторката положение, че законодателят позволява с нормите на колективния трудов договор да се направи пробив в уредения в чл. 66, ал. 1, т. 6 КТ принцип за еднакъв срок на предизвестие, гарантиращ равнопоставеността на страните при прекратяване на трудовото правоотношение. В резултат се създават и прилагат два режима на срока на предизвестие, които установяват различни последици в зависимост от това кой и на какво основание прекратява трудовото правоотношение. С приносно значение е и констатацията на авторката за наличие на нееднакво, дискриминиращо третиране на служителите по правен белег, който не позволява и не следва да се използва за установяване на различни по съдържание трудови права. Отправя се основателна критика по повод факта, че независимо колко по-благоприятни са нормите на колективния трудов договор, те не се прилагат спрямо всички работници/служители в качеството им на адресати, а само спрямо тези, които са страна по основен или допълнителен договор по чл. 259 КТ, сключени за неопределен период от време. Това оставя без закрила всички, които работят по срочни основни или допълнителни договори по чл. 259 КТ, независимо от продължителността на трудовия им стаж, основанието за уволнение и т.н.

С оглед на следващи издания, които рецензираният монографичен труд най-вероятно ще има, заради безспорната му полезност за българската трудовоправна наука и съдебна практика, си позволявам да отправя и някои **препоръки**.

Прави впечатление, че заглавието на глава първа „Необходимо съдържание на трудовия договор“ *по същество се покрива* със заглавието на целия монографичен труд. Това обстоятелство обикновено се отбелязва с критична бележка в рецензиите и становищата, защото веднага повдига логичното питане: ако глава първа с идентичното

по същество заглавие изяснява проблематиката, следваща от заглавието на цялата книга, то за какво са останалите глави. Струва ми се, че по преценка на авторката глава първа на рецензията труд би могла да бъде озаглавена „Необходимо съдържание на трудовия договор – понятие и видове“ (или нещо в този дух) и с това уточнение ще се постигне пълно логическо съответствие между заглавието и действителния обхват на тази глава първа от труда.

На отделни места в труда (например, с. 13, с. 17, с. 46 долу, с. 337 и др.) авторката, вероятно по инерция, е посочила, че „необходимото съдържание включва най-важните субективни права и задължения ...“. Струва ми се, че и от общотеоретична, и от отрасловоправна гледна точка е добре да се уточни, че необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор включва само *уговорки* относно най-важните субективни права и задължения, а самите субективни права и задължения са елемент от съдържанието на възникналото от сключения трудов договор правоотношение между работника/служителя и работодателя. Мисля, че това уточнение ще подсили несъмнените научни достойнства и практическо значение на труда.

Държа специално да подчертая, че тези и други възможни бележки по никакъв начин не се отразяват на безспорните научни достойнства и приносен характер на рецензията труд и не са от естество да разколебаят убеждението ми, че той заслужава най-висока оценка.

#### **4. Оценка на другите научни публикации на кандидата**

В настоящия конкурс доц. Гевренова участва и с 10 научни студии и статии, публикувани в авторитетни издания на специализираната правна периодика у нас, както и в юбилейни сборници с научни изследвания, в издания на Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, в специализираната поредица „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ и др., всичките с научно рецензиране на включените в съдържанието им материали. Всички посочени от доц. Гевренова трудове за участието ѝ в конкурса са публикувани след заемане на академичната длъжност „доцент“ и не са били представяни под никаква форма в предходна процедура за заемане на академична длъжност. Всички те са на високо теоретично равнище, съдържат множество тълкувателни изводи и препоръки с

приносен характер, снабдени са с богат научен апарат и се опират на задълбочен анализ на релевантната съдебна практика.

Студията *„Трудовото възнаграждение - регулиране, интереси и реалности. Първа част“*. - *Правен преглед*, 2017, № 2, с. 110-121, заедно с логическото ѝ продължение в отделна студия под заглавието *„Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит - регулиране, очаквания и реалности. Втора част“*. - *Правен преглед*, 2017, № 7-8, с. 54-64 подлага на анализ сложната структура на трудовото възнаграждение и различните по основание и размер видове възнаграждения, които тя включва. Авторката излага богата теоретична аргументация в подкрепа на тезата, че основното възнаграждение не възмездява разликата между дължимото и реално предоставеното количество труд, нито разликата в качествата на работната сила. Така е, защото те се възмездяват с помощта на богат набор от допълнителни възнаграждения, една част от които се изплащат за разликата в качествата на предоставяната работна сила, а друга - за разликата в нейното количество, в условията на труд и т. н. В студията се изследват се различните видове недържавни източници /колективни трудови договори и вътрешни правила за работната заплата/, които по силата на изричната държавна санкция уреждат по-големи в сравнение с установените от законодателя размери на трудовите възнаграждения. Разглеждат се възможностите, които дава допълнителното нормативно регулиране, заместващо държавноправното и осигуряващо по-благоприятен за служителите режим на трудовите възнаграждения. Изследва се и ролята на недържавните източници във връзка с регламентиране на видове допълнителни възнаграждения, които държавата не урежда, и стимулиране на работника/служителя към по-добри трудови резултати. Във втората студия като логическо продължение към разглежданата тема се обсъжда допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и се търси обоснован отговор на въпроса, налице ли е обективна необходимост от неговото изплащане или става въпрос за архаичен „остатък от миналото“. В систематизиран вид са изведени правните белези на субективното притезателно право на допълнително възнаграждение, включително основанието и момента на възникване на правото; разгледано е също определянето на размера на възнаграждението и периода на неговото увеличаване. Като поддържа, че това е единственото трудово възнаграждение,

което не се изплаща за реално предоставен, а за презюмиран труд, авторката прави за първи път оригинален анализ на обективните предпоставки, които биха осигурили появата и развитието на предполагаемата положителна промяна в работата на работника/служителя и биха обосנוвали справедливостта на изплащаното допълнително възнаграждение. С приносен характер са изводите, че действащата уредба се нуждае от промени, осигуряващи по-ефективни гаранции, както за възмездността на труда, така и за свободната стопанска инициатива.

Студията *„По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения“*. - В: *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С., Труд и право, 2014, с. 277-298* изследва значимия за теорията и практиката проблем, до каква степен въведените от законодателя съществени промени в регламентацията на определените срокове по трудовите правоотношения, възникващи от индивидуални трудови договори, успяват да предотвратят „верижното“ сключване на срочни трудови договори. Обхванати са всички аспекти на ограничаване на договорната свобода и възможностите за законосъобразно съгласуване на различните видове определени срокове. Изследвана е и богатата практика на ВКС, конкретизираща законовите критерии и начина на тяхното прилагане в процеса на установяване на различните видове определени срокове по трудовите правоотношения. Обоснован е извод за прекомерност на императивните ограничения, които вместо да преодолеят практическите проблеми, неоснователно ограничават договорната свобода и поставят прегради пред възможностите за нейното нормално функциониране. Предлагат се конкретни промени *de lege ferenda*, чието прилагане в действащото законодателство би предоставило необходимата за служителите правна закрила без това да затруднява реализирането на правото на свободна стопанска инициатива.

Предмет на анализ в статията *„Социални услуги – понятие и основна правна характеристика“*. – *Юридически свят, 2014, № 1, с. 132-144* е правната уредба на социалните услуги, съдържаща се в Закона за социално подпомагане и правилника за неговото прилагане, Закона за закрила на детето и правилника за неговото прилагане, Наредбата на министъра на труда и социалната политика № 4 за условията и реда за извършване на социални услуги и Тарифата за таксите за социални услуги, финансирани от републиканския бюджет. С приносен характер е извеждането и

систематизирането на правните признаци, които определят социалните услуги като един от двата елемента на конституционно признатото право на гражданите на социално подпомагане (чл. 51, ал. 1 КРБ). Авторката откроява конститутивните белези, разкриващи социалната услуга като родово понятие и позволяващи изследване на множеството различни видове услуги. Изтъкнати са и основните разлики между социалните услуги и социалните помощи; очертано е и тяхното значение в рамките на правото на социално подпомагане. Анализирани са белезите на нововъведените в нашето социално законодателство фигури на „доставчика“ и „потребителя“ на социални услуги, начина на тяхното дефиниране и проблемите, които то поражда. Подробно са разгледани основните видове доставчици, съществените различия в правния им режим, както и особеностите в хипотезите на делегиране на дейности, финансирани от републиканския и общинския бюджет. Въз основа на този анализ са направени и редица уместни предложения за подобряване на уредбата.

В статията *„Ефективната правна закрила – новото предизвикателство пред трудовото законодателство“*. В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VII. Предизвикателствата пред българското трудово законодателство. С., Унив. изд. „Св. Кл. Охридски“, 2015, с. 69-80* авторката аргументира своето оригинално виждане, че за да се определи правната закрила като „ефективна“, необходимо е тя да съдържа такива правни средства и способности, които преодоляват обективната нужда от нормативна намеса, без да натоварва страните с ненужни задължения и разноски. Отправя се основателна критика срещу тези форми на закрила на правата на работници и служители, които водят до безпринципно и неоснователно ограничаване на договорната свобода на страните по трудовите правоотношения, свободната стопанска инициатива на работодателя и възможностите на служителите да полагат труд. Обсъдени са процедури по даване на закрила, при които отношенията между работодателя и служителя се опосредяват от активното участие на трети субект, какъвто са синдикалните организации, представителите на работниците и служителите, службите по трудова медицина, длъжностните лица по безопасни и здравословни условия на труд или комитетите по условията на труд. Авторката изтъква полезността и целесъобразността на такива процедури по закрила, като редът за реализиране на масовите уволнения, удължаването на работното време, въвеждането на непълно работно време и други. В критичен дух обаче е обсъдена

необходимостта от съществуването и ефективността от упражняване на множеството правомощия, с които разполагат комитетите по условията на труда и групите по условия на труд. Обръща се внимание върху факта, че съществена част от правомощията на тези органи се дублират с правомощията на синдикалните организации с оглед участието при установяване на трудовите злоупотреки, при разработването на проекти на вътрешни правилници в областта на безопасните и здравословни условия на труд, констатиране на нарушения на задълженията и др. Правят се предложения за законодателни промени, които да прекратят съществуването на задълженията на работодателя, чието изпълнение не обогатява закрилата на работниците и служителите, а неоснователно ограничава свободната стопанска инициатива и договорната свобода на страните.

Статията *„Субективното право на неспазване на срока на даденото предизвестие-същност, ред за упражняване и правни последици“*. - *DE JURE*, 2018, Офиц. изд. на ЮФ на ВТУ „Св. св. Кирил и Методи“, с. 5-12 е посветена на потестативното право на всяка една от страните по трудовото правоотношение да не спази срока на отправеното предизвестие. Приносен характер има систематизирането на основните белези на това субективно право, и по-специално посочването на титуляра му, елементите от основанието и реда за упражняването му, както и специфичните последици, които то предизвиква по правоотношението. Разглеждат се проблемите, които неспазването на предизвестията поражда, както и основните положения в практиката на ВКС по неговото прилагане. Оригинално е схващането на авторката, че правото предоставя специфична правна възможност на служителя и работодателя да „управляват“ живота на трудовото правоотношение и да определят продължителността на неговото съществуване само с оглед своя интерес и желание.

Статията *„Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга“*. В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. Х. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2018, с. 69-80 съдържа анализ на правото на социално подпомагане, дефинирано от авторката като набор от задължения на държавата, свързани със създаване на законодателство, осигуряване на финансови средства и административния ресурс, които са необходими за изграждане и поддържане на системата на социалното подпомагане. Изследвани са правните белези на социалната помощ и социалната услуга като основни елементи на



правото на социално подпомагане, осигуряващи и гарантиращи неговото прилагане. Новост с приносно значение представлява обосноваването от авторката теза, че социалната помощ и социалната услуга се разграничават не само по своите белези, но и по своето предназначение и тежест в рамките на правото на социално подпомагане. Изтъкнати са аргументи, че традиционното разбиране за социалната услуга и помощ като права на социално слаби граждани, които се упражняват при наличие на основни жизненни потребности, не само не се подкрепя, но и влиза в противоречие с действащото законодателство и основните тенденции в неговото развитие. Утвърждава се разбирането, че социалната помощ е тази, която осигурява юридическите гаранции за реалното прилагане на правото на социално подпомагане, защото месечната помощ продължава да има характер на субективно материално публично право за гражданите. Авторката подчертава, че по отношение на задълженията на държавата в сферата на социалните услуги, подходът на законодателя се основава на напълно различна философия, свързана с това, че държавата осигурява определени парични средства за реализиране на тези социални услуги; урежда минимални стандарти на социалните услуги и създава юридически гаранции за тяхното предоставяне и ползване в рамките на съответните стандарти, като регламентира и специфични форми на контрол върху дейността на субектите, които предоставят социалните услуги. Оригинален принос в науката представлява схващането на авторката, че законодателят разширява кръга от лица, които могат да ползват услугите, но в същото време въвежда принципа на възмездността при тяхното предоставяне – обстоятелство, което съществено променя разбирането за социалния елемент както в социалното подпомагане, така и в социалната функция на държавата.

Приносното значение на студията *„Клаузата за изпитване - постулати, проблеми и реалност“*. – В: *Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019, с. 325-356* се изразява в извършената от авторката съпоставка и разграничение между правното действие на клаузата за изпитване, от една страна, и срока и условието като модалитети и елементи от несъщественото съдържание на договорите в частното право – от друга страна. За първи път авторката обосновава тезата за наличието на три различни елемента в клаузата за изпитване и разглежда границите, в които всеки един от тях се договоря от страните по трудовия договор, както и правните последици при тяхното нарушаване. Въз основа на направените

изводи авторката прави конкретни предложения за изменение на действащата правна уредба с цел преодоляване на различията в тълкуването и облекчаване на практическото използване на клаузата за изпитване.

Студията *„Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя”*. - *Юридически свят, Сиби, № 1/2020, с. 58-80* изследва съществените признаци на субективното право на работодателя едностранно да прекратява трудовото правоотношение въз основа на клаузата за изпитване в негова полза. Подробно се анализират правното основание за упражняване на това право, неговия титуляр, възможностите за неговото делегиране и практическите проблеми, които те пораждат. Аргументирано е виждането на авторката за преклузивния характер на срока за изпитване, независимо от наличието на основания за неговото спиране. Изследват се уважителните причините, поради които срокът спира да тече, както и правните последици, които тяхното отпадане предизвиква. Интерес представлява направената от авторката съпоставка между субективното право на прекратяване на трудовия договор от работодателя въз основа на клаузата за изпитване и другите права на уволнение. Изтъкнати са съществените разлики между тях и е подчертана голямата свобода, която това право предоставя на работодателя. Обосновани са и конкретни предложения за изменения в действащата правна уредба с цел нейното усъвършенстване и облекчаване на условията за упражняване на това субективно право.

Студията *„По някои въпроси относно вътрешните правила за работната заплата като недържавен източник на трудовото право”*. - *В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2020, с. 68-90* изследва същността на вътрешните правила за работната заплата като един от най-често срещаните в практиката недържавни източници на трудовото право. Предмет на внимание на авторката е съотношението между колективните трудови договори и вътрешните правила за работната заплата като различни нормативни регулатори. Обсъдени са хипотезите на противоречие между техните норми и правните последици, които те пораждат. Формулирани са и тълкувателни изводи за прилагането на нормите на този източник, който дава по-благоприятния за работниците и служителите правен режим. Авторката обосновава редица оригинални предложения за изменение на съществуващата към момента държавна санкция с цел да се подпомогнат

Рецензия от проф. д-н. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

правоприлагащите органи в дейността им по тълкуването и прилагането на тези правила.

#### **5. Обща преценка за съответствие с нормативните изисквания за заемане на академичната длъжност „професор“**

Доц. д-р Нина Гевренова е представила за участие в настоящия конкурс необходимите документи по чл. 117 от Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на научни длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“, които удостоверяват изпълнението на всички материалноправни условия за заемане на академичната длъжност професор в СУ по чл. 114 от същия правилник, а именно: притежава образователната и научна степен доктор; заемала е академичната длъжност доцент в ЮФ на СУ „Св. Климент Охридски“ не по-малко от две академични години; представила е публикуван монографичен труд, който не повтаря представените за придобиване на научната и образователна степен доктор и на академичната длъжност доцент; представила е множество други научноизследователски трудове и публикации; не е навършила 65-годишна възраст; трудовият ѝ договор не е удължен по реда на § 11 от ПЗР на Закона за висшето образование.

От приложената справка, подкрепена с обилни писмени доказателства за изпълнението на минималните национални изисквания по чл. 26 от ЗРАСРБ може да се заключи, че с индивидуалните си научно-изследователски постижения и резултати от академично-преподавателската ѝ дейност доц. д-р Нина Гевренова не само отговаря на минималните национални изисквания към научната и преподавателска дейност, които се поставят по отношение на кандидатите за заемане на академичната длъжност „професор“ за научна област 3. Социални науки, професионално направление 3.6. Право /Трудово право и обществено осигуряване/, но и надхвърля значително някои от тези показатели (групи Г и Д) . С оглед на горното намирам, че по отношение на доц. Гевренова са изпълнени всички условия за заемане на академичната длъжност професор, предвидени в Закона за развитието на академичния състав в Република България, правилника за неговото приложение и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на научни длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“.

Липсват данни за плагиатство по смисъла на § 1, точка 7 от ДР на ЗРАСРБ в рецензираните научни трудове на доц. д-р Нина Гевренова.

Рецензия от проф. д-р. Екатерина Матеева по конкурс за заемане на академичната длъжност 'професор' в професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване), обявен от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“ (ДВ, бр. 22 от 16.03.2021 г.) с единствен кандидат доц. д-р Нина Милкова Гевренова

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Въз основа на изложените по-горе съображения намирам с убеденост, че кандидатурата на **доц. д-р Нина Милкова Гевренова** отговаря на всички необходими материалноправни изисквания, установени в разпоредбите на чл. 29, ал. 1 ЗРАСРБ, правилника за прилагането на закона и Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на научни длъжности в СУ „Св. Климент Охридски“ за заемане на академичната длъжност 'професор' в Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“, в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване).

С оглед на това предлагам на почитаемото научно жури да гласува положително и да предложи на Факултетния съвет на Юридически факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“ **доц. д-р Нина Милкова Гевренова да бъде избрана на академичната длъжност „професор“ в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване).**

20. юни 2021 г.

.....  
Проф. д-р. Екатерина Матеева