

## **РЕЦЕНЗИЯ**

**от доцент д-р Райна Койчева,**

**определена със Заповед № РД-38-200/23. 04. 21г. на Ректора на СУ „Св. Климент Охридски“ за член на научно жури за провеждане на конкурс за заемане на академичната длъжност „професор“ по Трудово право и Обществено осигуряване, в професионално направление 3.6. Право, обявен за нуждите на Юридическия факултет на СУ “Св. Климент Охридски“ в ДВ, бр. 22 от 16. 03. 2021г.**

**относно академично-преподавателската и научноизследователската дейност и представените научни трудове на единствения участник в обявения конкурс  
доцент д-р Нина Милкова Гевренова**

### **I. Данни за конкурса.**

Конкурсът за заемане на академичната длъжност "професор" по професионално направление 3.6. Право, научна специалност "Трудово право и обществено осигуряване", в Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, катедра „Трудово право и обществено осигуряване ” е обявен в "Държавен вестник", бр. 22 от 16.03.2021 г. Единственият кандидат, доцент д-р Нина Гевренова отговаря на минималните национални изисквания по чл. 2б от ЗРАСРБ (наукометрични изисквания), в резултат на което е допусната до участие в конкурса.

### **II. Данни за кандидата.**

Нина Гевренова завършва специалност „Право“ с отличен успех в Юридическия факултет на СУ през 1992 г. и още същата година спечелва конкурс и започва работа като „асистент“ по Трудово право и обществено осигуряване пак там. Последователно заема длъжностите „старши асистент“ от 2001 г. до 2003 г., „главен асистент“ от 2003 г. до 2014 г. и доцент от 2014 г. насам. От 2017 г. е ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в ЮФ на СУ. Доц. Гевренова има специализации в Унгария през 1994 г. и 1995 г. и в Германия през 2006 г. През 2007 г. тя успешно защитава дисертация на тема: „Правилникът за вътрешния трудов ред – недържавен източник на трудово право“, а през 2013 г. придобива академичната длъжност „доцент“ с хабилитационен

труд на тема: „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност“.

Доц. Гевренова има много богат преподавателски опит, като през годините е чела курсове по Трудово право и Обществено осигуряване в СУ „Св. Климент Охридски“ и ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“, а също така е била лектор в множество практически семинари. Тя е научен ръководител на Гертана Кирилова-Андреева в разработването на дисертационен труд на тема: „Правен режим на осигурителните вноски в държавното обществено осигуряване“, който е успешно защитен и е присъдена образователна и научна степен „доктор“, с Диплома № ВТ-204-0049, изд. на 27.10.2020 г.

Нина Гевренова има и богат практически опит като помирител и арбитър в НИПА, адвокат в САК, консултант по различни проекти и директор на дирекция „Човешки ресурси“ на БТК.

### **III. Описание на научните трудове на кандидата.**

Нина Гевренова участва в настоящия конкурс с монографията **„Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор“**, С., Сиела, 2021, 359 с. и със следните студии и статии: **„Трудовото възнаграждение – регулиране, интереси и реалности“** Първа част. Правен преглед, 2017, № 2, с. 110-121; **„Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит – регулиране, очаквания и реалности“**. Втора част. Правен преглед, 2017, № 7-8, с.54-64; **„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, 2014, с. 277-298; **„Социални услуги – понятие и основна правна характеристика“** Юрид. свят, 2014, № 1, с.132-144; **„Ефективната правна закрила – новото предизвикателство пред трудовото законодателство“** Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VII. Предизвикателствата пред българското трудово законодателство. С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, с. 69-80; **„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; **„Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга“** Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. X. С., УИ „Св. Кл. Охридски“, 2018, с.69-80; **„Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност“** Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019,

с. 325-356; „**Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя**“ Юридически свят, Сиби, №1/2020, с.58-80 и „**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., УИ „Св. Кл. Охридски“, 2020, с.68-90.

Книгата, студиите и статиите са публикувани след датата на придобиване на образователната и научна степен "доктор по право" и академичната длъжност „доцент“, и са с проблематика, различна от темата на защитените дисертационен и хабилитационен труд, отговарят на законовите изисквания и подлежат на рецензиране.

#### **IV. Научни приноси.**

**1. Научни приноси в монографията "Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор".** Монографията е посветена на важен юридически проблем в областта на трудовото право с голямо теоретично и практическо значение и по-точно – съдържанието на индивидуалния трудов договор – най-важното и най-често използваното основание за възникване на трудовите правоотношения. Монографията представлява първото самостоятелно, задълбочено и цялостно изследване на правната характеристика и елементите на необходимото съдържание на трудовия договор в българската трудовоправна теория, което е основание тя да се оцени като цялостен принос на авторката.

Монографията е с обем 359 страници, в т.ч. и библиография на кирилица и латиница и предметен указател. Трудът е **добре структуриран**, състоящ се от предговор, девет глави и заключение. Първата глава е посветена на общата характеристика на необходимото съдържание – белези, предпоставки и видове необходимо съдържание. Останалите осем глави са посветени на отделните елементи на необходимото съдържание, като следват една и съща структура – правна уредба на съответния елемент, правна същност на този елемент, предмет на договаряне, граници на договорната свобода, значение на липсата на договорна клауза и значение на договарянето на съответната клауза. Това води до една стройна систематика на монографичния труд и в същото време показва как авторката използва изцяло нов подход към разглежданата материя, при който през призмата на елементите на необходимото съдържание на договора детайлизирано и логически последователно

изследва едни от най-важните институти в трудовото право – работно време, трудово възнаграждение, платен годишен отпуск, предизвестие и др.

В заключението са обобщени накратко най-важните изводи, до които авторката достига и свързаните с тях предложения за подобряване на законодателството.

Като цяло трудът се характеризира с **висока теоретична стойност**, като прави впечатление внимателното проучване на относимата правна литература и доброто познаване на публикациите, както в областта на трудовото право, така и в областта на гражданското право. В монографията се използват множество теоретични произведения, както на български, така и на чуждестранни автори, които обогатяват тезите на авторката и тяхната аргументация. Трудът има и **голяма практическа приложимост** със своите изводи и заключения. Прави впечатление задълбоченото проучване на съдебната практика и цитирането на огромно количество съдебни решения на ВКС и ВАС, което доказва практическата значимост на анализиранияте въпроси и едновременно с това верността на направените изводи и необходимостта и обосноваването на направените предложения за промени в трудовото законодателство. Авторката демонстрира много добро познаване на цялостното трудово законодателство и сигурност в неговото систематично тълкуване и анализиране.

Монографията има множество **конкретни приноси** като за целите на рецензията посочвам само част от тях:

а/ авторката е прозряла, че необходимото съдържание издига договорната свобода на различно ниво в сравнение с другите нейни прояви, защото неговото съгласуване не само определя съдържанието на трудовите права и задължения, но и сключването на трудовия договор и възникването на самото трудово правоотношение;

б/ за първи път детайлизирано се аргументира тезата, че само правната празнота позволява договарянето да предизвика присъщите за необходимото съдържание последици. Аргументирано се посочват причините, поради които законодателят не може да осигури тази празнота, защото за него е по-важно изрично да регламентира най-важните права на работника или служителя по трудово правоотношение (минимални стандарти) и едновременно с това да позволи и на недържавните източници да уреждат по-благоприятни условия на труд (надхвърляне на минималните стандарти);

в/ за първи път се защитава тезата, че противоречието с недържавните източници трябва да бъде уредено като отделно основание за недействителност на договорната

клауза, при която нормите на недържавните източници я заместват и попълват съдържанието на трудовия договор;

г/ за първи път в нашата правна литература се говори за наличие на два вида необходимо съдържание: същинско, чиято липса води до липса на трудов договор, и несъщинско, чиято липса води до неговото сключване, но не с договореното, а с нормативно уреденото най-благоприятно за работника или служителя съдържание;

д/ като принос следва да се отбележи и това, че авторката разглежда проблема за възможността работодателят чрез промени в длъжностната характеристика да променя постоянно съдържанието на изпълняваната от работника или служителя длъжност, което крие рискове пред приложимостта на такива основни принципи на трудовото право като принципа за определеност на длъжността и забрана за нейната едностранна промяна и принципа за възмездност на труда;

е/ аргументира се наличието на два вида място на работа – мобилно и постоянно, чиято специфика следва спецификата на изпълняваните длъжности, като за първи път се защитава тезата, че по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1 и ал. 3 КТ страните договарят два елемента: вид на мястото на работа и евентуално, неговите граници;

ж/ за първи път се доказва, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ страните договарят два елемента по отношение на работното време, като първо определят „вида“ и после в зависимост от това дали избират пълно или непълно работно време, постигат съгласие за неговата „продължителност“ и „разпределение“. Анализират се границите на договорната свобода по отношение на избора на вида на работното време, както и по отношение на неговата продължителността при пълно и съответно при непълно работното време;

з/ за първи път се защитава тезата, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 7, предложение първо КТ страните договарят два, различни елемента по отношение на трудовото възнаграждение, а именно: системата за заплащане и размера на основното възнаграждение. Акцентира се върху факта, че в зависимост от избрания вид на системата (повременна, сделна или смесена), страните по трудовото правоотношение постигат съгласие относно различен брой елементи като част от съдържанието на трудовия договор;

и/ детайлно се анализира конкуренцията между държавните и различните видове недържавни източници в процеса на определяне на източника, който регулира размера на основното възнаграждение и/или разценката, размерът на платения годишен отпуск и срока на предизвестие. Подробно се разглеждат хипотезите на противоречие между

кlausите на трудовия договор и нормите на държавните източници, на колективните трудови договори и на вътрешните правила за работна заплата и последиците от това противоречие;

й/ за първи път се аргументира тезата, че трудовото възнаграждение не е част от необходимото съдържание на трудовия договор, т.е. че липсата на клаузи относно размера на основното възнаграждение не води до пълна недействителност и до невъзможност на трудовия договор да послужи като основание за възникване на правоотношението, тъй като се замества с предвидената в постановлението на МС минимална работна заплата или с предвиденото минимално възнаграждение в друг недържавен източник, установяващ по-висок размер от минималната работна заплата;

к/ обосновава се изводът, че допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит не възмездява реално предоставян и измерим труд, а презюмираното подобрене в начина, по който през годините работникът или служителят работи и други.

В монографията се правят **над 20 предложения за промени в действащото трудово законодателство**, повечето от които са целесъобразни и обосновани. Така например:

а/ последователно се правят предложения за основни промени в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ, които ще запазят задължението на страните да договорят включените в същинското и в несъщинското необходимо съдържание елементи, но в същото време ще изключат елементите с императивна уредба и тези, които нямат отношение към правата и задълженията по бъдещото правоотношение;

б/ предложението за промяна в разпоредбата в чл. 66, ал. 2 КТ, която цели точно да уреди границите на договорната свобода при определяне на по-благоприятни за служителя трудови условия на труд не само в сравнение с тези, които държавните източници установяват, но и в сравнение с тези, които недържавните източници уреждат;

в/ предложенията за промени в разпоредбата на чл. 74 и следващите КТ, които регламентират недействителността. Авторката предлага те да бъдат допълнени 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;

г/ предложенията за създаване на легални дефиниции на понятията за длъжност, длъжностна характеристика и пълно работното време, които дефиниции биха

допринесли за избягване на съществуващите противоречия и различни тълкувания в практиката;

д/ предложенията за уеднаквяване на законодателния подход по отношение на договарянето на срока на предизвестие при прекратяване на всички допълнителни договори и други.

## **2. Научни приноси в представените за рецензиране студии и статии.**

Представените студии и статии са посветени на актуални и важни теми в областта на трудовото право и социалното подпомагане, добре структурирани са и изразените в тях становища са логически издържани.

Добро впечатление прави студията „Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност“, анализираща клаузата за изпитване и особените последици, които тя поражда по трудовото правоотношение. Анализът на възможностите за договаряне на клауза и на срок по едно и също трудово правоотношение е добре структуриран, логически обоснован и аргументиран. Следва да бъде споделена като правилна и формулираната за първи път теза за договарянето на три елемента в рамките на клаузата за изпитване, реализиращо се при различни предпоставки и граници. Подкрепям предложенията на авторката за промени в чл. 70 и чл. 71 КТ, чието приемане би преодоляло различните тълкувания и би облекчило практическото използване на клаузата за изпитване.

Студията „Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя“ се характеризира със задълбочени анализи и отлично познаване на практиката на ВКС. Внимание заслужава тезата за преклузивния характер на срока за изпитване и детайлизираното изследване на уважителните причините, при чието наличие той спира да тече.

Похвално е, че доц. Гевренова, в статиите си „Социални услуги – понятие и основна правна характеристика“ и „Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга“ обръща своя изследователски поглед и към проблемите на социалното подпомагане, които неоснователно са пренебрегвани в нашата правна литература.

Добро впечатление прави фактът, че повечето книги, студии и статии на доц. Гевренова се познават, използват и цитират от авторите, пишещи в областта на трудовото право и социалното подпомагане.

**V. Критични бележки и препоръки.** Прието е в рецензиите да се посочват и някои критични бележки и препоръки към представените за рецензиране трудове. На мен

обаче ми е изключително трудно да формулирам такива към монографията "Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор" – нито по отношение на структурата на труда, която е изключително стройна, балансирана и сериозно обмислена, нито по отношение на аргументирането на тезите и обосноваването на изводите, които, както вече споменах са логически издържани и подплатени с цитирането на внушително количество теоретични произведения и съдебна практика, нито по отношение на езика и стила, който се отличава с богатство на терминологията и прецизност. Очевидно това е едно наистина зряло произведение, плод на дългогодишен богат опит и задълбочено обмисляне. Единствената критична бележка, която бих могла да отправя, е свързана с една малка неточност при цитирането на руските автори, при което доц. Гевренова не е държала сметка за факта, че в руските източници, те са дадени в родителен падеж, обозначаващ принадлежността на произведението, при което към имената в мъжки род се добавя окончание „а” или „я”, а към тези в женски род „ой” или „ей”, но на български език те би трябвало да се цитират без това окончание – например Гусова, Лютова, Маврина, Снигиревой трябва да са съответно Гусов, Лютов, Маврин, Снигирева.

## **VI. Заключение**

1. Изразявам своята изцяло положителна оценка за цялостната преподавателска и научноизследователска дейност и за представените за рецензиране научни трудове на доц. д-р Нина Милкова Гевренова.

2. Считаю, че доц. д-р Нина Гевренова е изпълнила изцяло изискванията по чл. 26 от ЗРАСРБ (наукометрични изисквания) за заемане на академичната длъжност "професор" и предлагам на научното жури да приеме решение, с което да я класира и да предложи на Факултетния съвет на Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ да избере доц. д-р Нина Милкова Гевренова на академичната длъжност "професор" по професионално направление 3.6. Право, научна специалност "Трудово право и обществено осигуряване".

**Дата: 07.06.2021 г.**

**С уважение.....**