

РЕЗЮМЕТА НА РЕЦЕНЗИРАНИТЕ ПУБЛИКАЦИИ

на

доцент д-р Нина Милкова Гевренова-кандидат в конкурс за заемането на академичната длъжност „професор“ в професионално направление 3.6. Право /Трудово право и общественно осигуряване/ в Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, обявен в ДВ, бр. 22 от 16. 03. 2021г.

Книга

Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор

Книгата изследва съдържанието, без чието договаряне работодателят и служителят не могат да сключат индивидуален трудов договор, защото включва най-съществените трудови права и задължения. Тя посочва трите белега, които необходимото съдържание трябва да притежава, както следва: **първо** законодателят изрично посочва кои от многото на брой права и задължения стават част от неговия състав, защото характеризират предмета на трудовия договор. **Второ**, страните трябва да договорят всеки един елемент от необходимото съдържание, ако искат да сключат трудов договор и да учредят трудово правоотношение. Важно е, че законодателят не само задължава, но и гарантира, че ако договорят всички елементи от необходимото съдържание, служителят и работодателят ще сключат трудов договор и ще учредят трудово правоотношение. За това и тяхната договорна свобода се реализира в своята пълнота и определя както съдържанието на най-важните права и задължения, така и появата на трудовия договор като основание за възникване на правоотношението. **Трето**, ако страните не договорят всички елементи от необходимото съдържание, те не сключват трудов договор и не учредяват трудово правоотношение. Законодателят гарантира, че ако не договорят необходимото съдържание, служителят и работодателят няма да сключат трудов договор и между тях няма да възникне трудово правоотношение. Правят се обосновани изводи, че необходимото съдържание издига договорната свобода на ново и различно от другите нейни прояви ниво, като ѝ придава силата и възможността не само да определя най-важните права и задължения, но и появата на трудовия договор като основание за възникване на трудовото правоотношение. За това и страните трябва да разполагат не с „каквато и да е“ свобода на договаряне, а с такава, която да им позволи да предизвикат специфичните за необходимото съдържание правни последици.

Книгата анализира предпоставките, чието кумулативно наличие би гарантирало,

че договарянето на необходимото съдържание на трудовия договор ще предизвиква присъщите само за него последици. **На първо място**, Кодексът на труда трябва да съдържа изрична разпоредба в смисъл, че ако не договорят елементите от необходимото съдържание, страните няма да сключат трудов договор, освен ако няма разпоредба, която да замести липсващата клауза. **Второ**, законодателят не трябва да урежда елементите, които включва в необходимото съдържание, защото само правната празнота гарантира, че тяхното договаряне предизвиква необходимите последици. Последователно се извеждат аргументите, че липсата на съгласие води до липса на трудов договор само когато няма норма, която вместо клаузата да „попълни“ съдържанието и да „запази“ договора като правно основание. Всяка норма, независимо от нейния вид (императивна, диспозитивна със или без императивна граница) и източник (държавен или недържавен) замества липсващата клауза и вместо нея попълва съдържанието на трудовия договор като основание за възникване на трудовото правоотношение. За това и нейното наличие не позволява на договарянето да предизвика присъщите за необходимото съдържание последици и лишава включените в него елементи от възможността да функционират като такива. **Трето**, законодателят не само трябва да се въздържа от регламентация на елементите от необходимото съдържание, но и да забрани на недържавните източници да го правят вместо него. Позволявайки на недържавните източници да ги уреждат, законодателят автоматично ги изключва от необходимото съдържание на трудовия договор и ги лишава от възможността да предизвикват присъщите за него последици.

След като посочва необходимите предпоставки книгата анализира тяхното наличие в действащото трудово законодателство. **Първо** се установява, че в чл. 66, ал. 1 КТ законодателят урежда 17 елементите, които трябва да са част от необходимото съдържание. Изброяването е хаотично, за това и изложението не го спазва, избирайки да анализира само тези елементи, които уреждат права и задължения по бъдещото трудово правоотношение. Първо се анализират елементите, характеризиращи трудовата дейност като основна престация за служител и след това тези, които определят правата, които той получава като насрещна престация. **Второ**, на критика се подлага липсата на изрична разпоредба в смисъл, че ако не договорят елементите от необходимото съдържание, страните няма да сключат трудов договор, освен ако няма разпоредба, която да замести липсващата клауза. Защиатава се тезата, че противоречието с недържавните източници трябва да бъде уредено като основание за недействителност на договорната клауза, при която нормите на недържавните източници я заместват и попълват съдържанието на трудовия договор. Изрично трябва да се регламентира и това, че липсата на договорна

клауза не води до пълна недействителност, когато има норма на недържавен източник, която да я замести по трудовия договор. **Трето**, посочват се причините, поради които законодателят не може да остави без регламентация най-важните трудови права и задължения, както и не може да забрани на недържавните източници да го правят вместо него. Аргументира се извода, че и за в бъдеще уредбата не само няма да намалява, но ще се обогатява с помощта на различните видове недържавни източници, които в конкуренция един с друг ще регламентират повече на брой и по-благоприятни за служителите права. Все по-ефективното регулиране от страна на държавните и недържавните източници ще осигурява прилагането на най-благоприятния за служителите режим, но в същото време няма да позволява на страните да съгласуват включените в „необходимото съдържание“ права и задължения, да контролират възникването и свободно да определят съдържанието на своето бъдещо трудово правоотношение.

Книгата обосновава тезата, че резултатът е едно обективно, вътрешно противоречие в начина, по който свободата на страните да договорят необходимото съдържание на трудовия договор се урежда. Законодателят включва определени елементи в необходимото съдържание на трудовия договор, но в същото време не само, че ги регламентира, но и стимулира недържавните източници да го правят заедно или вместо него. Той задължава страните да ги договорят, но едновременно с това не им позволява да предизвикат пълния набор от присъщите за необходимото съдържание правни последици. Изводът е, че законодателят няма възможността да осигури наличието на всички предпоставки, за да може договарянето на определените от него като важни и подлежащи на задължително договаряне елементи да предизвика присъщите за необходимото съдържание последици. За това **той модифицира „класическите“ предпоставки за договаряне на необходимото съдържание**, предоставяйки необходимата според него закрила на служителя и неговите трудови права. Липсата на съгласие не води до липса на трудов договор, а до неговото сключване, но не с договореното, а с нормативно уреденото най-благоприятно за служителя съдържание.

Това е причината, уреденото в чл. 66, ал. 1 КТ съдържание на трудовия договор да бъде разделено на **две части**, както следва: едната, чието договаряне поражда всички присъщи за необходимото съдържание последици и за това се определя като същинско необходимо съдържание, и другата, чието съгласуване не успява да ги предизвика и се

определя като несъщинско необходимо съдържание. **Същинското съдържание** включва само наименованието на длъжността и неговото договаряне е достатъчно за сключване на договора, съответно липсата му е непреодолима пречка за учредяване на трудовото правоотношение. То се явява еманация на договорната свобода в трудовото право, която надхвърляйки съдържанието на конкретния елемент, определя сключването на трудовия договор като основание за възникване на трудовото правоотношение.

Несъщинското съдържание включва посочените в чл. 66, ал. 1, т. 1, т. 3-т. 8 КТ елементи, чието договаряне не оказва влияние върху сключването, а само върху съдържанието на трудовия договор. Законодателят съществено ограничава свободата на тяхното договаряне, предоставяйки значително по-малко възможности на страните да влияят върху своето бъдещо правоотношение. **На първо място**, нито постигнатото съгласие за елементите по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1, т.3-т. 8 КТ е достатъчно за сключване на трудовия договор, нито неговата липса води до невъзможност трудовото правоотношение да бъде учредено. Точно обратното, въпреки липсата на клаузи, трудовият договор се сключва, но не с определено по волята на страните, а с нормативно установено съдържание.

На второ място, договаряйки посочените в чл. 66, ал. 1, т. 1, т.3-т. 8 КТ елементи, страните нямат право да нарушават различните по вид и съдържание нормативно установените граници. Държавата използва различен подход, за да контролира свободата на договаряне, когато става въпрос за параметрите на длъжимата от служителя трудова дейност и за параметрите на длъжимите от работодателя за нейното предоставяне права. Законодателят еднолично урежда максимално допустимите граници за използване на работната сила, забранявайки на недържавните източници да ги регламентират и променят по какъвто и да е начин. Той изрично определя предпоставките, при които постоянното и мобилното място на работа се договарят, както и границите, в които постоянното място на работа се определено. Императивно се урежда продължителността на работното време, когато страните договарят пълно работно време, както и елементите, които те трябва да съгласуват, в случай на непълното работно време. Всяко едно отклонение от параметрите на договаряне на вида и границите на мястото на работа както и на вида и продължителността на работното време, води до недействителност на клаузите и до тяхното заместване със съответните нормативни разпоредби.

По отношение на свободата на договаряне на размерите на основните трудови права подходът е напълно различен. Законодателят урежда минимални императивни размери, като не само позволява, но и стимулира различните видове недържавни източници в конкуренция един с друг да заместват държавноправните разпоредби, установявайки по-благоприятни за служителите нормативни стандарти. Договаряйки размерите на основното трудово възнаграждение, различните видове платени годишни отпуски и продължителността на предизвестие при прекратяване, страните могат да подобрят нормативно установените стойности. При условие, че договорят по-малки размери на правата, клаузите влизат в противоречие с императива в приложимия източник, недействителни са и се заместват със съответните разпоредби. Липсващите договорни клаузи от своя страна се заместват от установяващи най-благоприятния за служителя режим норми, независимо дали са с държавноправен или с частноправен произход. От това положение има само едно изключение, свързано с договаряне на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, при което страните договорят по-неблагоприятни в сравнение с нормативно установените параметри.

Приемането на факта, че необходимото съдържание на трудовия договор излиза извън рамките на класическото разбиране, позволява книгата да се фокусира върху възможностите и разнообразните последици, които договарянето на включените в него елементи предизвиква. Анализират се всички включени в същинското и в несъщинското съдържание елементи, като детайлизирано се изследват най-важните характеристики, в това число тяхната същност и значение по бъдещото трудово правоотношение; предмета и възможностите на договаряне; основанията за недействителност на клаузите и последиците от тяхното заместване със съответните разпоредби. Богата и актуална практика на Върховен Касационен Съд и на Върховен Административен Съд допълва анализите и обогатява изводите, позволявайки коректното решаване на множество изследвани практически проблеми .

Книгата аргументирано доказва **съществената разлика между длъжността и нейното наименование**, като акцентира върху това, че **длъжността** показва съдържанието и естеството на трудовата дейност като основната престация, която служителят трябва да извършва, а работодателят може да му възлага и да получава като изпълнение. Посочва се значение на длъжността като правна граница между „включените в нея“ и затова подлежащи на изпълнение задължения, и тези, които

„остават извън нея“ и по принцип не следва да бъдат реализирани. Детайлизирано се изследва реда за съставяне и влизане в сила на длъжностната характеристика като основен инструмент, с чиято помощ работодателят еднолично определя броя, вида и съдържанието на включените в длъжността задължения. Акцентира се върху липсата на законови гаранции за служителя в случаите, когато с помощта на длъжностната характеристика без да променя наименованието работодателят възлага нови и/или променя съществуващите задължения, и се правят предложения за промяна в действащото законодателство.

Наименованието се определя като словесното обозначаване на длъжността, което не разкрива съдържанието и не може да се използва както за нейното индивидуализиране, така и за сравнението ѝ с другите длъжности. Детайлизирано се изследват аспектите на ограничаване на свободата на договаряне на наименованието на длъжността, които чл. 66, ал. 4 КТ във връзка с правилата на НКПД установяват, като се правят обосновани изводи за прекомерност и неоснователност на законовите забрани. Посочват се хипотезите на нарушаване на императивните разпоредби, недействителността на клаузите и предизвиканите от това последици.

Изводът, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 2 КТ страните трябва да договорят наименованието на длъжността, но не и трудовите задължения, които тя изпълнява, поставя редица въпроси относно приложимостта на основни принципи като тези за определеност на длъжността, забрана за нейната едностранна промяна и за възмездността на труда. Анализират си често срещани в практиката хипотези, когато вместо и/или едновременно с наименованието на длъжността страните договорят други елементи и предизвикват специфични последици, както възможностите за съдебна защита при нарушаване на правата на служителите.

Книгата определя **договореното място на работа** като правен параметър, показващ „къде“ служителят има задължение да полага труд, съответно работодателят-право да му го възлага и изисква като изпълнение. Разграничават се мястото на работа и работното място и се защитава тезата, че договореното място на работа определя границата, в рамките на която, работодателят еднолично определя работното място, на което служителят трябва да работи. Поставя се акцент върху значението на договореното място на работа като граница, извън която работодателят няма право да възлага работа, а служителят няма задължение да я изпълнява. В подробности се анализират основанията, съдържанието и последиците от упражняване на потестативните права, с чиято помощ и по изключение работодателят може да променя договореното място на

работа.

Защитава се изводът, че законодателят урежда **два вида място на работа**, които терминологично се обозначават като „мобилно“ и като „постоянно“ място на работа. Аргументирано се доказва, че естеството и съдържанието на включените в длъжността трудови задължения определят начина на нейното изпълнение, а оттам и вида на мястото на работа. Изследва се специфичната зависимост между създадената от работодателя с помощта на длъжностната характеристика длъжност и мястото на работа като параметър, показващ нейното изпълнение. **Постоянното място на работа** реализира принципа, защото изпълнението на длъжностите обичайно става чрез пребиваване на служителя на едно и също място и за това то може, а и трябва да бъде определено като конкретна територия, чиито граници страните посочват като част от съдържанието на трудовия договор. **Мобилното място на работа** се определя като изключението, защото изпълнението само на малка част от длъжностите става по време и чрез движение на служителя. Аргументира се, че то не може да бъде локализирано и определено като конкретна територия, в чиито граници работодателят възлага работата, която служителят изпълнява. Последователно се посочват съществените разлики между мобилното място и постоянното място на работа и породените от тяхното наличие взаимно изключващи се трудовото правоотношение последици.

Подробно се доказва тезата, че по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1 и ал. 3 КТ страните **договарят два елемента, както следва: вид на мястото на работа и евентуално, неговите граници**. Първият елемент, по който съгласието се постига, е видът на мястото на работа, и по-точно дали е постоянно (с граници) или е мобилно (без граници) и само ако то е постоянно, се определят и неговите граници. Видът на мястото на работа определя обема и съдържанието на договорната свобода, като тя е по-ограничена при мобилното място в сравнение с предоставената по отношение на фиксираното място на работа. Това е причината книгата поотделно да анализира вида на длъжностите, за които двата вида място на работа могат да бъдат договорени и последиците от недействителността на клаузите, които нарушават императивните ограничения. Посочват се различните варианти на законосъобразно определяне на клаузите, както и способите за съдебна защита на служителите в хипотезите на нарушаване на законовите изисквания.

Разглеждат се хипотезите на липса на клаузи относно вида и границите на мястото на работа, тяхното заместване от страна на съответните законови разпоредби и предизвиканите от това последици. Книгата изследва съотношението между

договореното мобилно място на работа и правата на работодателя по чл. 120 и чл. 121 КТ, както и влиянието, което границите на постоянното място на работа оказват върху тяхното упражняване. Разглежда се значението на договорения вид на мястото на работа при определяне на местната подсъдност на трудовите спорове в отклонение с общите правила по реда на Гражданския процесуален кодекс.

Книгата определя **договорената продължителност на работното време** като един от двата критерия, с чиято помощ законодателят определя дължимото и измерва реално предоставеното от служителя и получено от работодателя количество труд. Другият критерий са трудовите норми, които за разлика от продължителността на работното време не се определят по взаимно съгласие на страните, а едностранно от работодателя. Посочва се, че договорената продължителност на работното време не определя съдържанието и естеството на дължимия по правоотношението труд и за това с нейна помощ не може, а и реално не се „измерва“ начинът, по който трудовата дейност се извършва. Акцентира се върху нейното значение като правна норма, показваща количеството труд, което служителят се съгласява да изработва, а работодателят да получава по правоотношението. Анализират се различните потествивни права, с чиято помощ работодателят може да възлага отработването на по-голямо от договореното количество труд, като се сравняват предизвиканите от тяхното упражняване последици.

Аргументирано се доказва тезата, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ страните **договарят два елемента като първо определят „вида“** и в зависимост от това дали **избират пълно или непълно работно време, постигат съгласие за неговата „продължителност“ и „разпределение“**. Договаряйки **пълно работно време** те нямат право и не определят неговата продължителност, а се съгласяват с тази, която законодателят урежда. Страните нямат право и не договарят начина, по който пълното работното време се изчислява и отчита, защото тези параметри се определят еднолично от работодателя с помощта на правилника за вътрешния трудов ред. Книгата детайлизирано анализира хипотезите на недействителност на клаузите, които в нарушение на императива изчисляват и/или разпределят пълното работното време, предизвикваните последици и възможностите за съдебна защита на правата на служителите. Акцентира се върху факта, че недействителните клаузи не се заместват от държавноправна норма, защото такава няма, а от нормата в правилника, регламентираща съответния елемент от режима на изчисляване и/или разпределение на работното време. За разлика от пълното работното време, когато се договоря **непълно работно време**, страните не само имат право, но и трябва да договорят неговата продължителност и

разпределение. Анализът позволява да се посочват несъвършенствата в чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ и да се правят аргументирани предложения за тяхното законодателно преодоляване.

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 непълно работното време. Посочват се видове държавни източници, поставящи императивните граници на договаряне, различните варианти на тяхното нарушаване и предизвиканите от това последици. Изследват се случаите на липса на клаузи и видовете норми, които ги заместват и вместо тях попълват съдържанието на трудовия договор, запазвайки го като основание за възникване на трудовото правоотношение. Книгата детайлизирано разглежда значението на договорената продължителност на работното време като норма, която, изчислявайки и разпределяйки работното време, работодателят няма право да променя. Казуистично се изследват хипотезите, когато въведено от работодателя сумирано или подневно изчисляване и разпределение на работното време нарушава договореното и правните способности за защита на правата на служителите. Отчита се значението на договорения вид работно време по отношение на минималния размер на основното възнаграждение при повременна система; изчисляване на пълен трудов стаж за целите на платения годишен отпуск и за целите на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит; за наличието на минимален осигурителен праг, под който осигурителните вноски и за двете страни не се изчисляват и внасят; за изчисляване на осигурителния стаж и т.н.

Книгата характеризира **основното възнаграждение** като паричната престация, която служителят получава за това, че реално извършва и предоставя трудова дейност, а работодателят изплаща за това, че я възлага и получава. Аргументира се тезата, че то не отчита и не възмездява разликата в качествата на работната сила, нито разликите в начина и условията на нейното предоставяне. **Договореният размер на основното възнаграждение** се характеризира като размер на паричната сума, която според страните възмездява предоставяната и получавана в дължимото се естество и количество трудова дейност. Посочва се, че той не възмездява полагания в повече от дължимото се количество труд, нито полагания с различно от дължимото естество труд, за които законодателят регламентира различни по вид и минимален размер допълнителни възнаграждения.

Системата за заплащане се определя като съвкупност от правила, определящи основанието и размера, в който основното възнаграждение се изплаща. Анализират се **трите системи** и се аргументира тезата, че те използват алтернативни критерии за

измерване на дължимото и отчитане на реално предоставеното естество и количество труд. При **повременната система** дължимият и предоставен труд се измерва само с помощта на договорената продължителност на работното време, която в значителна степен равнопоставя страните, осигурявайки „стабилност“ и „предвидимост“ в техните права и задължения. Подчертава, се че договореният размер на основното възнаграждение се изплаща, когато през цялото работно време и при спазване на неговото начало и край, служителят изпълнява определените от работодателя трудови задължения. Дават се множество примери от практика за незаконосъобразно „договаряне“ и използване на различни от допустимите критерии, като се анализират последиците и възможностите за съдебна защита на засегнатите служители. При **сделната система** дължимото и реално предоставено естество и количество труд се измерва само с помощта на трудовите норми, което поставя в „неравнопоставеност“ страните, защото те договаря размера на разценката, докато дължимият за неговото получаване труд се определя и променя еднолично от работодателя. Предлагат се промени в действащото законодателство, които целят да преодолеят посочените проблеми, ограничавайки едностранната промяна на вида и размера на трудовите норми. Посочва се, че също като другите две системи **смесената система** използва само един критерий, който обаче включва два компонента, определящи дължимия и измерващи предоставения труд.

Книгата защитава тезата, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 7, първо предложение КТ страните **договарят два, различни елемента, както следва: системата за заплащане и размера на основното възнаграждение.** В зависимост от избрания вид на системата, те постигат съгласие относно различен брой елементи като част от съдържанието на трудовия договор. При повременната и сделната система страните договарят размера само на едно основно възнаграждение или разценка, докато при смесената система съгласуват размерите на две различни основни възнаграждения, едното, определяно по правилата на повременната система, а другото, по правилата на сделната система. Детайлизирано се анализира забраната за договаряне на критерия, с чиято помощ основното възнаграждение се изчислява, като се разглеждат най-често срещаните практически примери за нейното нарушаване с помощта на различни по вид и основание „удръжки“ и възможната съдебна защита на нарушените права на служителите.

Изследва се конкуренцията между държавните и различните видове недържавни източници в процеса на определяне на източника, който **регулира размера на основното възнаграждение и/или разценката при повременната система и**

установява императивните граници на договорната свобода. Обосновава се тезата, че независимо дали е държавен или недържавен, това е източникът, регламентиращ най-високия в сравнение с всички останали размер на основното възнаграждение и/или разценката. Последователно се разгледат случаите на противоречие с Постановлението на МС, с колективните трудови договори или вътрешните правила за работна заплата, което води до недействителност на клаузата. Анализира се действието на съдебното решение, което провъзгласява частичната недействителност на договора, замества клауза със съответната приложима по правоотношението норма. Подчертават се разликите **със сделната и смесената системи**, при които няма държавна регламентация и за това конкуренцията за определяне на източника, регламентиращ минимален размер на разценката и установяващ императивната граница, е само между различните видове недържавни източници.

Книгата изследва различните хипотези, когато в трудовия договор липсват клаузи относно системата за заплащане и/или размера на основното възнаграждение/разценката и реда на тяхното заместване от съответните норми. Принципът отново е, че този източник, който урежда най-високия размер на основното възнаграждение при повременна система, замества останалите и регулира правоотношението. Неговите норми заместват липсващите клаузи и вместо тях попълват съдържанието на трудовия договор, защото са най-благоприятни за служителя и уреждат най-високата стойност на неговото основно възнаграждение. Това са и причините книгата да не споделя общо приетата теза, че липсата на клаузи относно размера на основното възнаграждение води до пълна недействителност и до невъзможност на трудовия договор да послужи като основание за възникване на правоотношението. Подробно се анализира значението на договорния вид на системата за заплащане, като се аргументира тезата, че той може да се променя само по силата на постигнато между страните съгласие, обективизирано в допълнително споразумение в писмена форма. Посочва се неговото значение при определяне на наличието, респективно липсата на държавна уредба на императивните минимални граници на размера на основното възнаграждение. Постигайки съгласие относно вида на системата, страните определят приложимостта на различните правила за изчисляване на основното възнаграждение и/или разценката.

В подробности се анализира нормативната уредба на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, като се посочват дълбоките разлики между нея и регламентацията на всички останали видове възнаграждения. С помощта на презумпция, в която „трудовият стаж“ замества „реалния опит“, държавната

уредба се отдалечава от обективното отчитане и измерване на подобрението в начина на работа на отделните служители. За сметка на това тя съдържа най-благоприятния за служителите режим на възникване, определяне и изменение на размера на допълнителното възнаграждение. С изключение на размера на процента за всяка година стаж държавната уредба няма стойност и не играе ролята на минимален стандарт, който недържавните източници и страните по трудовото правоотношение не могат да нарушават. Точно обратното, тя съдържа най-благоприятния режим, който с помощта на вътрешните правила за работна заплата, работодателят има правото съществено да влоши. Детайлизирано се аргументира тезата, че независимо колко по-неблагоприятни в сравнение с Наредбата за структурата и работната заплата са вътрешните правила на работодателя, техните норми заместват държавноправните разпоредби и вместо тях определят границите на договорната свобода на страните. Изследва се и дадената на колективните трудови договори санкция, като се посочват многобройните проблеми, които тя създава и се дават конкретни предложения за тяхното преодоляване.

Книгата определя **допълнителното възнаграждение** като парична престация, която възмездява презюмираното подобрение в начина на работа, което в резултат от натрупания през годините опит служителят предоставя, а работодателят получава. Веднъж включена в трудовия договор, презумпцията става необорима и задължителна за страните, определяйки техните права и задължения във връзка с допълнителното възнаграждение. Не демонстрираното от служителя подобрение в трудовата дейност, а прилагането на договорената презумпция определя възникването, изплащането и увеличението на неговото допълнително възнаграждение. Аргументира се тезата, че то възмездява презюмираната разлика в начина, по който служителят работи през годините, но не и разликата между неговото и на останалите служители трудово представяне. Това, че служителят има право на допълнително възнаграждение в конкретен размер, не означава, че той работи по-добре в сравнение с тези, които все още не го получават, или го получават в по-малки размери.

Защитава се изводът, 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. Детайлизирано се изследват границите, в които страните договорят всеки един от посочените елементи, правните последици от тяхното нарушаване и заместването на недействителните клаузи от съответните норми на вътрешните правила или наредбата. Анализира се конкуренцията между различните видове източници, в рамките на която с изключение на процента за всяка година стаж, **се прилага този, който дава най-обективната, но и най-неблагоприятната за служителя уредба.** Посочват се различните хипотези на липса на договорни клаузи и се изследват последиците от тяхното заместване със съответните нормативни разпоредби. Акцентира се върху значението на договорения размер на допълнителното възнаграждение за размера на brutното възнаграждение и на обезщетенията, чиито размери се изчисляват на негова база, като се разглеждат редица примери от практиката на незаконосъобразни клаузи и възможностите за съдебна защита на служителите.

Прави се обосновано разграничаване между видовете възнаграждения, чието **периодично изплащане** страните са длъжни да договорят, и чието изплащане не попада в определените между тях параметри. Изследват се границите на договаряне и различните хипотези на недействителност при тяхното нарушаване, последиците и способите за съдебна защита на служителите. Подчертава се значението на договорените параметри на периодично изплащане на основното и допълнителните възнаграждения относно момента, в който те стават изискуеми, работодателят изпада в забава и давностните срокове започват да текат.

Книгата характеризира **договорения размер на платения годишен отпуск** като параметър, определящ периода от време, през който служителят няма задължение да изпълнява, а работодателят няма право да възлага и да получава дължимата по правоотношението трудова дейност. Отчита се неговото значение като период на законосъобразно бездействие от страна на служителя, за което работодателят няма право да реализира дисциплинарна и/или имуществена отговорност. Той определя и времето, през което без да полага труд служителят получава парична престация от работодателя, чиято цел е финансовото му обезпечаване. Акцентира се върху факта, че договореният размер на платения годишен отпуск определя периода от време, през който е на лице относителната правна закрила при уволнение с цел запазване или поне съществено затрудняване на работодателя в процеса на едностранно прекратяване на правоотношението. Анализират се белезите на **трите вида платен годишен отпуск**, чието алтернативно или кумулативно ползване според законодателя осигурява периода на бездействие, който възможно най-ефективно възстановява физическите и

психическите способности за полагане на труд.

Книгата аргументира тезата, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 5 КТ страните договарят само размера, но не и вида на платения годишен отпуск, който/които служителят ползва. Доказва се, че те нямат право и не могат да договарят размера на изплащаната по време на ползване на отпуска парична престация, като се анализират редица практически примери на опити за незаконосъобразно намаляване на финансовата тежест върху работодателя. Подчертава се, че страните нямат право и не могат да договорят различен от уредения ред за ползване, отлагане и погасяване по давност на трите вида отпуск, последиците от нарушаване на забраната и възможностите за съдебна защита на засегнатите служители.

Последователно се анализират границите на договаряне на размерите на основния, удължения и допълнителния отпуск, като се акцентира върху това, 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 служителите отпуск. Детайлизирано се посочват хипотезите на липса на клауза относно размера на отпуска липсва и породените от нейното заместване с нормите на съответния източник правни последици.

Книгата доказва, че уредбата на **срока на предизвестие** е казуистична и детайлизирана, без да има единен и последователен законодателен подход. Правят се обосновани изводи, че страните нямат право и не могат да договорят срока на предизвестие на срочните трудови договори, на сключените на основание чл. 110, чл. 111 или чл. 114 КТ допълнителни трудови договори и на трудовия договор за стажуване по чл. 233б, ал. 1 КТ, защото е уреден с изрични разпоредби. Те обаче могат да го съгласуват, когато сключват основен и допълнителен договор по чл. 259 КТ за неопределен период от време, защото се регламентира с диспозитивни норми с императивна минимална и максимална граница.

Аргументира се тезата, че законодателят позволява с нормите на колективния трудов договор да се „наруши“ 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. На лице е хипотеза 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. Критикува се факта, че независимо колко по-благоприятни са нормите на колективният трудов договор, те не се прилагат спрямо всички 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.

Книгата характеризира **договорения срок на предизвестие** като елемент, който определя момента, с чието настъпване трудовото правоотношение автоматично и за в бъдеще се прекратява, след като една от страните е упражнила правото си на едностранно прекратяване. Детайлизирано се анализира същността на промяната, която предизвестие предизвиква, като се акцентира върху факта, че с едно изключение съдържанието на правоотношението се запазва такова, каквото е към момента на неговото връчване. Посочва се, че договореният срок на предизвестие определя размера на обезщетението, което страната, която не го спазва трябва да изплати, като се анализира видовете вреди, които то покрива, както и базата на която се изчислява.

В детайли се разграничават хипотезите, когато страните трябва и могат да договорят и когато не могат да договорят продължителността на срока на предизвестие, недействителността на клаузите и породените от тях последици. Аргументира се тезата, че страните не могат и не договарят момента, в който срокът на предизвестие започва да тече; момента, в който той изтича и основанията (хипотезите), при които срокът на предизвестие спира да тече. Изследват се разнообразните последици, които прекратяването въз основа на недействителната клауза относно срока на предизвестие поражда и възможностите за съдебна защита, която служителите разполагат. Посочват се хипотезите на липса на клауза в съдържанието на трудовия договор, както и начина, по който тя се замества от съответната разпоредба в КТ или в колективен трудов договор.

Анализът на отделните елементи позволява да се аргументира необходимостта от няколко **основни промени** в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ. Законодателят трябва да запази задължението на страните да договорят включените в същинското и в несъщинското необходимо съдържание елементи, като преценира техния брой и вид, изключвайки елементите с императивна уредба и тези, които нямат отношение към правата и задълженията по бъдещото правоотношение. Той трябва коректно да посочи елементите, които страните реално съгласуват и предизвикват разнообразни, а в някои случаи и взаимно изключващите се последици. Точното изброяване на елементите ще

подпомогне процеса на трансформиране на нормативните стандарти в индивидуални параметри за поведение и ще направи „видима“ тясната връзка между необходимото съдържание и най-важните правни институти, чието съдържание в голяма степен неговото договаряне определя.

Трайната тенденция на увеличаване на значението на различните видове недържавни източници и конкуренцията между техните норми при определяне на най-благоприятния за служителя режим налага книгата да анализира държавата санкция. Последователно се посочват проблемите, които липсата на цялостна и непротиворечива уредба на колективните трудови договори, вътрешните правила за работната заплата и правилника за вътрешния трудов ред поражда. Правят се редица предложения за промени в регламентацията на държавата санкция, които биха облекчили както процеса на договаряне, така и практическата защита на трудовите права. Обосновава се изводът, че разпоредбата в чл. 66, ал. 2 КТ **трябва точно да постави 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. Доказва се, че институтът на недействителността трябва да бъде допълнен, като се посочи, 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. Необходима е и изрична регламентация на правилото, 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.

Книгата защитава тезата, че е наложително **законодателят да разграничи правата и задължения, които са предмет на договаряне** по чл. 66, ал. 1 КТ от тези, чието съдържание работодателят еднолично определя. Това би позволило правилно да се разбере и оцени значението на договореното като императивна рамка, в която работодателят упражнява своята организационна/управленска и нормотворческа власт. Липсата на дефинитивна уредба на основни институти като длъжността, длъжностна характеристика и пълно работното време се определят като слабости, които допълнително затрудняват процеса на договаряне. Направените предложения за нейното създаване биха повишили ефективността на правната защита на служителите във всеки

един от случаите, когато работодателят едностранно променя договорените параметри без да има основание за това.

Книгата **не претендира** за безпогрешност или окончателност на направените анализи и изводи за броя и вида на елементите от необходимото съдържание, за границите на договаряне и последици, които то предизвиква. Тя се основава на разбирането, че необходимото съдържание се нуждае от прочит, който не само „теоретично“, но и реално отчита връзката между договарянето и определянето на съдържанието на основните трудови права и задължения. Този подход би стимулирал изявата на автономната воля в процеса на сключване на трудовия договор и утвърждаване на неговото значение като най-важното основание за възникване и установяване на съдържанието на трудовото правоотношение.

Студии и статии

1/ Трудовото възнаграждение-регулиране, интереси и реалности. Първа част. Правен преглед, 2017, № 2, 110-121.

Студията анализира сложната структура на трудовото възнаграждение и различните по основание и размер видове възнаграждения, които тя включва. Правят се обосновани изводи, че основното възнаграждение, което всеки служител получава, се заплаща само и единствено за реално предоставената от него трудова дейност. Посочват се аргументи в подкрепа на тезата, че **то** не възмездява разликата между дължимото и реално предоставеното количество труд, нито разликата в качествата на работната сила и т. н. Тези специфики българският законодател възмездява 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 първата група попадат: допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит (клас), за образователна и научна степен „доктор“ и за научна степен „доктор на науките“, а във втората – допълнителните възнаграждения за извънреден труд, за нощен труд и за труд по време на официални празници. Детайлизирано се изследват трите системи за измерване на дължимата и отчитане на реално предоставената трудова дейност и

алтернативните критерии, които всяка една от тях използва. Правят се обосновани изводи за взаимно изключващите се последици, които повременна, с оглед изработеното (сделна) система и смесената системи пораждат по правоотношението. Анализира се държавната императивна уредба на минималните размери на основното и на различните видове допълнителни възнаграждения и нейното значение като правна гаранция, че дори и страните да не договорят съответния вид възнаграждение или го договорят в по-малък размер, то служителите винаги ще има право и ще получават дължимото се по силата на закона вид възнаграждение в неговия минимален размер.

Правят се изводи, че законодателят урежда минимален размер на основното възнаграждение, който се прилага по отношение на всички трудови правоотношения независимо от спецификата на изпълняваната длъжност, необходимата професионална квалификация, но не създава механизми, с чиято помощ този минимален размер да се променя при промяна в прага на бедността или при промяна в средната за страната работна заплата. Той не регламентира диференцирани и отчитащи спецификата на различните браншове и отрасли минимални размери на основните възнаграждения, а прехвърля тази „отговорност“ на представителните работодателски и синдикални организации, които в колективните трудови договори трябва нормативно да ги уредят. В този контекст постоянните спорове относно формулата и начина за изчисляване и определяне на минималната за страната работна заплата не поставят, а по скоро съзнателно избягват въпросите, чието решаване може да послужи за реални промени в действащото трудово законодателство.

Изследват се и 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. Акцентира се върху допълнителното нормативно регулиране, което замества държавноправното и осигурява по-благоприятен за служителите режим на трудовите възнаграждения. Не на последно място се разглеждат възможностите на недържавните източници да регламентират видове допълнителни възнаграждения, които държавата не урежда, и с тяхна помощ да „стимулират“, респективно „санкционират“ важните за страните трудови резултати, трудово представяне и т. н.

2/ Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит-регулиране, очаквания и реалности. Втора част.-Правен преглед, 2017, № 7-8, 54-64.

Студията подлага на анализ допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и си поставя за цел да отговори на въпроса дали е налице обективна необходимост от неговото изплащане или става въпрос за архаичен „остатък от миналото“. Тя последователно изследва правните белези на субективното притезателно право на допълнително възнаграждение, в това число основанието и момента на възникване на правото; определяне на размера на възнаграждението и периода на неговото увеличаване.

Аргументирано се защитава тезата, че това е единственото трудово възнаграждение, което не се изплаща за реално предоставен, а за презюмиран труд, което предпоставя и съществените различия в режима на неговото изплащане. То възмездява очакваното подобрение в начина, по който през годините и в резултат на натрупване на опит, знания и умения служителът изпълнява своите задължения. Неговото наличие като част от естественото развитие на човешките способности, знания и умения не подлежи на съмнение, но в същото време точното му отчитане и възмездяване представляват истинско и трудно решимо за българския законодател предизвикателство. За това и изложението подробно анализира тези обективни предпоставки, които биха осигурили появата и развитието на положителната промяна в работата на служителите и биха обосновали справедливостта на изплащаното допълнително възнаграждение.

Законодателят дава детайлизирана, но за съжаление съществено отклоняваща се от обективните параметри на положителната промяна в начина на работа уредба. На практика той задълбочава трудностите при нейното отчитане и измерване, поставяйки под съмнение изплащането на самото допълнително възнаграждение. Анализът позволява направата на извода, че с помощта на трудовия стаж законодателят регламентира най-благоприятния за служителите, но в същото време и най-необективния режим за възникване, изплащане и увеличаване на размера на допълнителното възнаграждение. Едновременно с това, той позволява на работодателя да създаде по-обективен, но в същото време и по-неблагоприятен за своите служители режим. С помощта на професионалния опит работодателят може да регламентира тези

параметрите за възникване, изплащане и увеличаване на размера на възнаграждението, които в най-голяма степен реализират неговите интереси.

В студията се правят аргументирани изводи, че действащата уредба се нуждае от промени, осигуряващи по-ефективни гаранции, както за възмездността на труда, така и за свободната стопанска инициатива. Типичен пример е липсата на краен момент, в който независимо че трудовото правоотношение продължава да съществува, положителната промяна в начина на работа обективно престава да съществува и допълнителното възнаграждение не трябва да се изплаща. Неговото запазване влиза в противоречие с естествения процес на постепенно, но за това пък необратимо във времето влошаване на физическите и психическите способности на служителите и на начина, по който той изпълнява своите трудови задължения. То влиза в противоречие с едно от основните положения в българското осигурително право и по-точно, че с навършване на определена възраст /възрастта за пенсиониране/ настъпва „абсолютната неработоспособност“.

3/ 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, 277-298

Статията си поставя за задача да анализира до колко въведените от законодателя съществени промени в регламентацията на определените срокове успяват да предотвратят „верижното“ сключване на срочни трудови договори. Тя анализира всички аспекти на ограничаване на договорната свобода и възможностите за законосъобразно съгласуване на различните видове определени срокове. На подробен анализ се подлагат основанията, при чието наличие страните имат право да договорят определени срокове; продължителността на сроковете и различните по съдържание забрани за тяхното повторно договаряне. Изследва се и богатата практика на ВКС, в рамките на която се конкретизират законовите критерии и начина на тяхното прилагане в процеса на установяване на различните видове определени срокове по трудовите правоотношения.

Аргументира се тезата, че въпреки интензивната законодателна намеса, крайният резултат не поставя категорична преграда пред многократното договаряне на клаузи за определен срок. Това позволява да се направят и изводи 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, чието прилагане в действащото законодателство би предоставило необходимата за служителите правна закрила без това да затруднява реализирането на правото на свободна стопанска инициатива.

4/ Социални услуги – понятие и основна правна характеристика.
Юридически свят, 2014, № 1, 132-144.

Студията подлага на анализ Закона за социално подпомагане и Правилник за неговото прилагане, Закона за закрила на детето и Правилник 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 цел да идентифицира характеристиките, които определят социалните услуги като един от двата елемента в правото на гражданите на Република България на социално подпомагане. Тя се концентрира върху конститутивните белези, разкриващи социалната услуга като родово понятие и позволяващи изследване на множеството различни видове услуги. Студията посочва основните разлики между социалните услуги и социалните помощи и очертава тяхното значение в рамките на правото на социално подпомагане. Тя последователно изследва актуалните ангажменти на държавата в процеса на регулиране, финансиране и осигуряване на необходимите предпоставки за ефективно функциониране на системата на социалните услуги в контекста на провъзгласения в Преамбюла на Конституцията на Република България социален характер на държавата и уреденото в чл. 51, ал. 1 от Конституцията право на гражданите на социално подпомагане.

Анализират се белезите на „новите“ за българското социално законодателство фигури на „доставчика“ и „потребителя“ на социални услуги, начина на тяхното дефиниране и проблемите, които то поражда. Подробно се разглеждат основните видове доставчици, съществените различия в правния им режим, както и особеностите в хипотезите на делегиране на дейности, финансирани от републиканския и общинския бюджет.

Правят се изводи, че законодателството ясно показва тенденцията за намаляване на ангажиментите и дейностите на държавата в сферата на социалните услуги, което се свързва и с процес на „намаляване“ на „социалния елемент“ в тяхното ползване. Това положение поставя под риск реалната възможност на социалните услуги да задоволяват

обективните нужди на гражданите. Правят се предложения, чието приемане би гарантирало, че ако държавата не разполага с ресурс и възможност да осигурява такива минимално гарантирани услуги за всички категории нуждаещи се лица, тя следва да го направи поне по отношение на категориите, за които по Конституция има задължение да полага специални грижи.

5/ Ефективната правна закрила – новото предизвикателство пред трудовото законодателство. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VII. Предизвикателствата пред българското трудово законодателство. С., Унив. изд. „Св. Кл. Охридски“, 2015, 69-80

Статията разглежда проблема за ефективността на предоставената от законодателя правна закрила като пряко обвързва нейното съдържание с постигнатия краен резултат. Закрилата се определя като ефективна, ако съдържа тези правни средства и способности, които преодоляват обективната нужда от нормативна намеса, без да натоварва страните с ненужни задължения и финансови тежести. Ефективността на правната закрила не трябва да се обяснява на основата на абстрактни цели и нуждата от „все повече и повече на брой права“, защото в тези случаи тя се изчерпва с формалното си съществуване като „закрила заради самата закрила“. Аргументира се тезата, че задълженията на работодателя, чието изпълнение не създава нови или не обогатява съдържанието на вече съществуващите права на служителите, не облекчава тяхното изпълнение, остават на нивото на своето „формално“ изпълнение като „задължения“ заради самите „задължения“. В същото време те разширяват приложното поле на контрола от страна на държавните органи и вместо той да се концентрира върху спазване на наистина важните задължения, се „разпилява“ върху изпълнението на тези, които са формални и без значение. Без да постига реален правен ефект посочената закрила води 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.

В контекста на поставените параметри статията разглежда процедурите /правилата/, които не се реализират между работодателя и служителя, а между работодателя и трети, различни от страните по трудовото правоотношение субекти. Отношенията между работодателя и служителя се „опосредяват“ с активното участие на трети субект, в частност на 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. Правят се обосновани изводи, че независимо от известни противоречия част от тези процедури реално защитават интересите и правата на служителите в конкретните хипотези и следва да намерят подкрепа. Тук попадат редът за реализиране на масовите уволнения; удължаване на работното време; въвеждане на непълно работно време и т. н.

Статията изследва и една друга група от процедури в областта на здравословните и безопасни условия на труд, чието прилагане трудно може да бъде обяснено като необходимо, а още по-малко като полезно. Подробно се анализира необходимостта от съществуването и ефективността от реализиране на множеството права, които комитетите по условията на труда (КУТ) и групите по условия на труд (ГУТ) разполагат. Прави се изводът, че не е правилно в една от най-чувствителните и обществено значими области на трудовото законодателство да се разходват средства и да се ангажира ресурси с цел създаване и обучаване на субект, който да е „партньор“ на работодателя в обсъждането на изпълнението на неговите задължения за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Законодателно решение за тяхното учредяване и функциониране се определя като „имитиране“, а не като предоставянето на необходима, реална и ефективна правна закрила. То следва една тенденция на „мултиплициране“ на различни процедури, чието предназначение се изчерпва на нивото на формалното обсъждането, съдействието, участието и т. н. Акцентираща се и върху факта, че съществена част от правата на КУТ и ГУТ се дублират с тези на синдикалните организации, включително, но не само участието при установяване на трудовите злоупотреби; участие при разработването на проекти на вътрешни правилници в областта на безопасните и здравословни условия на труд; констатиране на нарушения на задълженията и т. н. 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.

6/ 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“, 5-12

Статията анализира характеристиките на потестативното право на всяка една от страните по трудовото правоотношение да не спази срока на отправеното предизвестие. Детайлизирано се изследват титулярът на правото, елементите от основанието и реда за упражняване на правото, 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. Обосновано се аргументира тезата, че правото предоставя специфична възможност на служителите и работодателите да „управляват“ живота на трудовото правоотношение и да определят продължителността на неговото съществуване само с оглед своя интерес и желание. Подробният анализ на задължението за обезщетение, показва неговото значение в контекста на запазване и гарантиране на имуществените права на страните, независимо от неблагоприятните последици, които те търпят. Това позволява потестативното право на неспазване на срока на отправеното предизвестие да се определя като оригинално и доказано се в практиката законодателно решение, реализиращо принципа на свободата на труда при избор на момента за прекратяване на трудовото правоотношение.

7/ Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. Х. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2018, 69-80

Статията анализира правото на социално подпомагане 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. Нейното функциониране изисква точно идентифициране на потребностите на най-бедните и нуждаещите се и предоставяне на необходимите за тяхното преодоляване престации, а крайната ѝ цел е бързо възстановяване и трайно във времето запазване на нормалния живот на гражданите на Република България. Изложението идентифицира и последователно анализира белезите на социалната помощ и социалната услуга като основните елементи на правото на социално подпомагане, които в своето съвкупно действие осигуряват и гарантират неговото прилагане.

Статията обосновава като основен извод това, 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. Тя доказва, че традиционното разбиране за социалната услуга и помощ като права на социално слаби граждани, които се упражняват при наличие на основни жизнени потребности, не само не се подкрепя, но и влиза в противоречие с действащото законодателство и основните тенденции в неговото развитие.

Аргументира, се 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. Независимо от постоянното стесняване на кръга на правоимащите и на основанията за нейното получаване, обстоятелството, че е признато и гарантирано от държавата вземане за определени по размер парични средства, я характеризира като реално право. Законодателят признава наличието на обективната нужда от парични средства и я регламентира като съществен елемент от правното основание за упражняване на правото на социалната помощ. Държавата продължава пряко да предоставя социалните помощи, като за целта изгражда и поддържа системата от държавни органи; подготвя и обучава социалните работници по начин, който да осигурява ефективност на системата за бързо идентифициране на нуждата, правоимащия субект, вида и съдържанието на помощта и ограничава злоупотребата със социални помощи.

Статията показва, че подходът по отношение на задълженията на държавата в сферата на социалните услуги се основава на напълно различна философия. Законодателят урежда изключително широк кръг от обективни нужди, респективно много на брой и с богато съдържание социални услуги, които ги преодоляват. Държавата осигурява определени парични средства за реализирането на тези социални услуги като делегирани държавни дейности и ги предоставя на общините с цел финансовото им обезпечаване. Урежда минимални стандарти на социалните услуги и създава юридически гаранции за тяхното предоставяне и ползване в рамките на съответните стандарти. Регламентира специфични форми на контрол върху дейността на субектите, които предоставят социалните услуги, въвеждайки специфични регистрационни производства по отношение на част от доставчиците и т. н. Това, което държавата не поема като свой ангажимент и не урежда като публично задължение за конкретен орган, е правото на социални услуги на изпадналите в нужда граждани. Задължителната практика на ВАС също идентифицира и посочва това положение, като установява, че

нито министърът на труда и социалната политика, нито общините трябва да осигуряват социалните услуги по начин, който да гарантира, че всеки един нуждаещ се има реална възможност да ползва необходимата му услуга. Анализът показва, че законодателят разширява кръга от лица, които могат да ползват услугите, но в същото време въвежда принципа на възмездността при тяхното предоставяне. Това съществено променя разбирането за социалния елемент както в социалното подпомагане, така и в социалната функция на държавата, поставяйки ги на плоскостта на търсенето и предлагането, а не като последна възможност за социално и битово оцеляване на изпадналите в крайна нужда граждани.

8/ Клаузата за изпитване-постулати, проблеми и реалност, Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019, 325-356.

Предмет на изследването е клаузата за изпитване и специфичните правни последици, които тя поражда по трудовото правоотношение. Клаузата се сравнява със срока и условието и се правят обосновани изводи за принципните разлики в тяхната същност като модалитети. Анализират се възможностите за договаряне на клауза и на срок по едно и също трудово правоотношение, както и практическите проблеми, които предизвиканите от тях последици пораждат. За първи път се обосновава тезата за наличието на три, различни елемента в клаузата за изпитване, разглеждат се границите, в рамките на които всеки един от тях се договоря, както и правните последици при тяхното нарушаване.

В контекста на забраната за договаряне на повече от една клауза за изпитване на една и съща длъжност между едни същи страни по трудовото правоотношение, се идентифицират критериите за определяне на идентичните, сходните и различните длъжности. Подробно се разглеждат най-често срещаните практически проблеми и основните моменти в съдебната практиката, свързани с договарянето на клаузата за изпитване. Въз основа на всички направени изводи се дават конкретни предложения за промяна в действащата правна уредба, която би позволила да се преодолеят различните тълкувания и би облекчила практическото използване на клаузата за изпитване.

9/ Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя, Юридически свят, Сиби, №1/2020, 58-80.

Предмет на изследването е 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 правото, неговия титуляр, възможностите за неговото делегиране и практическите проблеми, които те пораждат. Обосновава се тезата 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. Субективното право на прекратяване въз основа на клаузата се сравнява с другите права на уволнение, посочват се принципните разлики между тях и голямата свобода, която то предоставя на работодателя. Подробно се разглеждат най-често срещаните практически проблеми и тяхното решаване в актуалната съдебна практиката. Въз основа на всички направени изводи се дават редица конкретни предложения за промени в действащата правна уредба, които биха преодолели различните тълкувания и облекчили упражняването на субективното право.

10/ 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., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2020, 68-90.

Студията изследва същността и белезите на един от най-често срещаните в практиката недържавни източници на трудовото право-вътрешните правила за работната заплата. В контекста на множеството практически проблеми се анализират реда за тяхното приемане, предмета, който регулират, и юридическата им сила. Акцентира се на съотношението между колективните трудови договори и вътрешните правила за работната заплата като различни нормативни регулатори. Разглеждат се хипотезите на противоречие между техните норми и правните последици, които пораждат, като се правят обосновани изводи за прилагането на нормите на този източник, който дава по-благоприятния за служителите правен режим. Дават се редица предложения за изменение на съществуващата към момента държавна санкция, които в своята съвкупност могат да подпомогнат еднозначното тълкуване и прилагане.