

## **ДО НАУЧНОТО ЖУРИ**

формирано във връзка с конкурс за получаване на академичната длъжност „професор“ по професионално направление 3.6 Право (Трудово право и общественно осигуряване), обявен от Софийския университет „Свети Климент Охридски“

### **СТАНОВИЩЕ**

от Ангел Симеонов Калайджиев, професор в юридическия факултет на Софийския университет „Свети Климент Охридски“, д.ю.н.

#### **1. Информация за конкурса**

По обявения от Софийския университет „Свети Климент Охридски“ („СУ“) конкурс за заемане на академична длъжност „професор“ по професионално направление 3.6. Право, научна специалност („Трудово право и общественно осигуряване“), обявен в „Държавен вестник“, бр. 22 от 16.03.2021 г., съгласно решение на Факултетния съвет на Юридически факултет, протокол № 9 от 20.04.2021 г., участва един кандидат – Нина Милкова Гевренова, доцент в Юридически факултет на СУ, катедра „Трудово и осигурително право“.

Участвам в състава на научното жури съгласно Заповед № РД-38-200/23.04.2021 г. на ректора на СУ.

#### **2. Информация за кандидата**

Нина Гевренова е родена в Пловдив на 03. 03. 1966г. Успешно се е дипломирала като магистър по специалност „право“ в Юридическия факултет на СУ през 1992г. От 1992 г. е преподавател в Юридическия факултет на СУ. Хабилитирала се е като доцент по „Трудово право и общественно осигуряване“ през 2014 г. с хабилитационен труд „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност“. От 2017 г. до настоящия момент е ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на СУ.

Като докторант на самостоятелна подготовка през 2007 г. на Нина Гевренова е дадена научната и образователна степен „доктор по право“ по професионално направление 3.6. Право („Трудово право и общественно осигуряване“). Дисертационният й труд е „Правилник за вътрешния трудов ред - недържавен източник на трудовото право“.

Нина Гевренова е утвърден учен в областта на трудовото и осигурителното право. Автор и съавтор е на пет монографии (едната от които е нейният дисертационен труд), девет студии, двадесет и една научни статии, поредици и сборници, две учебни помагала. Съставител е на пет сборника.

Специализирала е в Унгария (1994г. и 1995г.) и Германия (2006г.).

#### **3. Изпълнение на количествените и качествените изисквания за заемане на академичната длъжност**

Доцент Гевренова не само че покрива, но далеч надхвърля националните минимални изисквания за заемане на академичната длъжност „професор“ в СУ съгласно ЗРАСРБ (чл.2б) и Правилника за прилагането му (чл.1а, ал.1).

Видно от представената Справка за изпълнението на националните изисквания по чл.26 от ЗРАСРБ за научна област 3. Социални науки, професионално направление 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване) доцент Гевренова събира следните изисквани точки по всички групи показатели, уредени в в ППЗРАСРБ, както следва: - по буква А – дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“ – 50 точки; по буква В - хабилитационен труд – монография – 100 точки; по буква Г – научни публикации – 115 точки; по буква Д – цитирания – 335 точки; по буква Е - ръководство на успешно защитил докторант - Гегана Бориславова Кирилова-Андреева в разработване на дисертационен труд на тема: „Правен режим на осигурителните вноски в държавното обществено осигуряване“, с присъждане на образователна и научна степен „доктор“, с Диплома № ВТ-20 4-0049, изд. на 27 окт. 2020г. – 40 точки; публикувано университетско учебно пособие или учебно пособие, което се използва в училищната мрежа – 3 учебни пособия (60 точки), общо 100 точки. Общият брой на точките с оглед изпълнените количествени показатели по групи А + Б + В + Г + Д + Е е 700 точки.

Доцент Гевренова има сериозни приноси в националното развитие на знанието. Участвала е в практически семинари, организирани от РААБЕ и Българската търговско-промишлена палата по: трудово право (здравословни и безопасни условия на труд), актуални промени в трудовото законодателство и други.

#### 4. Оценка на учебно-преподавателската дейност

Нина Гевренова е утвърден преподавател и лектор с безспорен университетски и национален в преподавателското, учебното и педагогическото развитие.

Тя има почти 30 години стаж като преподавател по правни науки и практикуващ юрист, от които 7 години като хабилитиран преподавател.

В Юридическия факултет на СУ води лекционни курсове по „Трудово право“, както следва - редовна форма на обучение, от учебна година 2014г. - 2015г. до днес, задочна форма на обучение, от учебна година 2011г. - 2012г. и до днес. Доцент Гевренова води лекционен курс и по осигурително право - редовна и задочна форма на обучение, от учебна година 2013г. - 2014г. до днес.

Съгласно Удостоверение № 69/05.04.2021 г., издадено от Началник отдел „Човешки ресурси“ на СУ, Нина Гевренова работи по трудов договор от 06.10.1992 г. и продължава да работи на трудов договор по чл.67, ал.1, т.1 от Кодекса на труда. Тя е заемала следните академични длъжности – асистент, считано от 06.10.1992 г. до 06.03.2000 г., старши асистент, считано от 07.03.2000 г. до 07.07.2003 г., главен асистент, считано от 08.07.2003 г. до 01.07.2014 г., доцент, считано от 02.07.2014 г. до настоящия момент. Както вече се посочи, доцент Гевренова е ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на СУ от 2017 г.

Съгласно Удостоверение № 199/27.04.2021 г., секретаря на Катедра „Трудово и осигурително право“ на Юридическия факултет на СУ, през последните 3 учебни години Нина Гевренова има следната учебна натовареност – учебна 2018/2019 година (аудиторна заетост) – 376 часа, от които лекции по трудово право – 20 ч., лекции по осигурително право – 110 ч., упражнения по осигурително право – 36 ч., лекции по трудово право и обществено осигуряване (философски факултет) - 40 ч.; учебна 2019/2020 година (аудиторна заетост) – 350 ч., от които лекции по трудово право – 55 ч., лекции по осигурително право – 80 ч., лекции по трудово право и обществено осигуряване (философски факултет) – 40 ч.; учебна 2020/2021 година (аудиторна заетост) – 410 ч., от които лекции по трудово право – 60 ч., лекции по осигурително право – 75 ч., лекции по трудово право и обществено осигуряване (философски факултет) - 40 ч., лекции по международно трудово право (специалност МО) – 30 ч.

Доцент Нина Гевренова е водила и води лекционни курсове и в други факултети на СУ, както следва: Факултет по педагогика - „Правни аспекти на социалната дейност“, магистърска програма, от учебна година 2005г.-2006г. до учебна година 2008г.-2009г.; Факултет по Публична администрация - „Трудово право“, редовна форма на обучение, от учебна година 2018г.-2019г. до днес; Стопански факултет - „Трудово право“, магистърска форма на обучение, от учебна година 2019г.-2020г. до днес.

Доцент Гевренова води лекционни курсове и други висши учебни заведения, както следва: Великотърновски университет, Юридически факултет - „Трудово право“, задочна форма на обучение, от учебна година 2012г.-2013г. до днес; „Осигурително право“, задочна форма на обучение, от учебна година 2012г.-2013г. до днес; Стопански факултет - „Трудово право“, специалност „Управление на човешките ресурси“, от учебна година 2018г.-2019г. до днес; „Трудово право“, специалност „Счетоводство и контрол“, от учебната година 2018г.-2019г. до днес; Нов Български Университет, Училище по мениджмънт - „Трудово право“, магистърска програма, учебни години в периода от 2002г. до 2012г.; „Управление на различията“, магистърска програма, учебни години в периода от 2002г. до 2012г.

Предвид изложеното, убедено считам, че доцент Гевренова е преподавател на възможно най-високо академично ниво, изключително добре подготвена и компетентна за заемане на академичната длъжност „професор“, за която е обявен конкурсът.

#### 5. Професионален опит

Доцент Нина Гевренова има сериозен професионален опит. Тя е била експерт в: Министерството на правосъдието, Програма ФАР /1996г.-1997г./; Тристранен съвет по социално сътрудничество към МТСП във връзка със законопроекти по трудово право, здравословни и безопасни условия на труда /2000г.-2009г./ от страна на Българската търговско-промишлена палата; USAID по проект „Labour Market Project-Harmonization of the Bulgarian Labour Law with EU Legislation“ /2003г.-2004г./. През периода 2012 – 2016 г. Нина Гевренова е била член на Правния съвет към Президента на Република България. Била е също главен юридически съветник (2004г.-2008г.) и директор ЧР на „БТК“ АД (2009г.-2012г.). От 2000 г. е вписана като адвокат. В периода между 2003 г. и 2009 г. е била арбитър в Националният институт за помирение и арбитраж, а от 2012 г. до момента е посредник в същия институт.

#### 6. Характеристика и оценка на научните и научно-приложните приноси представените научни трудове

За участие в посочения конкурс доцент Нина Гевренова е представила следните трудове: една монография: „Необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор“, С., Сиела, 2021, 359; три студии: „Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя“, Юридически свят, Сиби, №1/2020, 58-80, „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, „Клаузата за изпитване-постулати, проблеми и реалност.“ Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019, 325-356; седем статии: „Трудовото възнаграждение-регулиране, интереси и реалности. Първа част.“ Правен преглед, 2017, № 2, 110-121, „Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит-регулиране, очаквания и реалности. Втора част. Правен преглед“, 2017, № 7-8, 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, 277-298, „Социални услуги – понятие и

основна правна характеристика.“ Юрид. свят, 2014, № 1, 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., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2015, 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“, 5-12, „Правото на социално подпомагане в контекста на социалната помощ и социалната услуга.“ Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. X. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2018, 69-80.

Всички научни трудове, представени за рецензиране, са в областта на трудовото и осигурителното право, за която е обявен конкурсът.

Сред научната продукция на кандидата особено място заема представения от него хабилитационен труд - монографията „Необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор“. Монографията е оригинален труд, съдържащ ценни научни приноси. Работата представлява първото цялостно изследване в българската правна литература на съдържанието (и в частност на необходимото съдържание) на индивидуалния трудов договор. Трудът съдържа задълбочен анализ на правната уредба, теорията и практиката на този въпрос от трудовото право. Авторът е анализирал критично цялата българска литература, посветена на необходимото съдържание на трудовия договор, както и сериозни чужди – немски, английски и руски изследвания. Задълбочено са обсъдени съвременните теоретични виждания в тази област. Научният апарат е богат, а цитирането е точно и добросъвестно. В хабилитационния труд авторът е съчетал умело различни методи на научно изследване, което е несъмнено негово достойнство. С най-голям успех в изследването са използвани историческият, сравнителноправният и позитивистичният методи, което се обуславя от спецификата на явленията.

Хабилитационният труд съдържа следните основни ценни научни приноси.

Приносен характер има понятието за необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор като съдържание, без което трудовият договор не може да се сключи, както и неговите три същностни характеристики – легална уредба, съгласие на страните, непораждане на трудово правоотношение при липса на съгласие по необходимото съдържание (с.17-26).

Принос на автора е и анализът на предпоставките, поради които съгласието за необходимото съдържание на трудовия договор поражда трудово правоотношение – изрична норма, която да урежда елементите на необходимото съдържание; липсата на норма, която да замести липсващото съгласие; легална забрана елементите на необходимото съдържание да се заместват от други източници (с.27-42).

Приносен характер разкрива и включеният в монографията анализ на елементите на необходимото съдържание, уредени в чл.66, ал.1 от Кодекса на труда (КТ), като в изложението последователно се акцентира само върху тези елементи, които уреждат престацията на работника или служителя и неговите права.

Нова за българската литература е виждането за уреждане на норма, съгласно която липсата на уговорка относно елемент от необходимото съдържание е пречка за възникване на трудово правоотношение, освен ако има нормативно или друго правило, което да я замести. За първи път в теорията се поддържа тезата, че противоречието с недържавните източници трябва да бъде уредено като основание за недействителност на договорната клауза, така че правилата на недържавните източници да заместват и попълват съдържанието на трудовия договор. Принос на автора е и виждането, че липсата на договорна клауза не води до недействителност на целия договор, когато има правило на недържавен източник, която да я замести. За първи път в българската литература се анализира ограничаването на свободата за договарянето относно

елементите на необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор, като аргументирано се обосновава изводът, че липсата на съгласие относно такива елементи поражда трудово правоотношение с нормативно уреденото най-благоприятно за работника или служителя съдържание.

Приносен характер е разграничаването на уреденото в чл. 66, ал. 1 КТ съдържание на трудовия договор на две части: „същинско необходимо съдържание“ (уговорката относно наименованието на длъжността), без наличието на съгласие по което трудово правоотношение не възниква (с.52-95), и „несъщинско необходимо съдържание“ (уговорките по чл. 66, ал. 1, т. 1, т. 3-8 КТ), което няма подобно действие (с.45). Обоснован е изводът на автора, че законодателят ограничава свободата на договаряне на елементите на несъщинското необходимо съдържание, тъй като, от една страна, съгласието по тези елементи не е достатъчно за сключване на трудовия договор, а, от друга страна, неговата липса не води до невъзможност за възникване на трудовото правоотношение. Напротив, въпреки липсата на подобни уговорки, трудов договор се сключва, но не с определено по волята на страните, а с нормативно установено съдържание. Приносен характер има и разбирането, че при договаряне на елементите на несъщинското необходимо съдържание страните са ограничени нормативно, като законодателят императивно ограничава границите за използване на работната сила, забранявайки на недържавните източници да ги регламентират и променят. Следва да се сподели разбирането на автора, че законът изрично определя предпоставките, при които постоянното и мобилното място на работа се договарят, както и границите, в които постоянното място на работа е определено. Императивно са уредени както видът и границите на мястото на работа, така и видът и продължителността на работното време, а отклонението от уредбата води до недействителност на съответните уговорки и до заместването им със съответните норми.

Принос на автора е анализът му на подхода на законодателя към свободата на договаряне на обема на основните трудови права – на възнаграждение, платен годишен отпуск и прекратяване на трудовия договор с предизвестие, който урежда императивно минимални прагове и позволява уговарянето или уреждането по друг начин на по-благоприятни за служителите стандарти (с изключение на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, за което страните могат да уговорят по-неблагоприятни в сравнение с нормативно установените параметри).

Принос на автора е последователният анализ на всички елементи на същинското и в несъщинското съдържание, който обхваща тяхната същност и значение за трудовото правоотношение, предмета и възможностите на договаряне, основанията за недействителност на клаузите и последиците от тяхното заместване със съответните разпоредби.

Безспорен приносен характер разкриват аргументираните предложения за изменение на чл.66, ал.1 КТ, насочени към прецизиране вида и броя на елементите на необходимото съдържание.

Нов и приносен характер имат и предложенията за усъвършенстване на уредбата на колективните трудови договори, вътрешните правила за работната заплата и правилника за вътрешния трудов ред, които да облекчат процеса на договаряне и защитата на трудовите права, както и разбирането за необходимостта от уреждане в ал.2 на чл.66 КТ на 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. Принос на автора е и предложението за нормативно разграничаване на последиците по чл.66, ал.1 КТ, предмет на договаряне, от еднолично определените от работодателя.

Приносен характер имат и анализът и предложението за създаване на уредба на длъжността, длъжностната характеристика и пълното работно време. Достоянство на труда е разграничаването на длъжността от нейното наименование, анализът на ограничаването на свободата на договаряне на наименованието на длъжността (чл.66, ал.4 КТ) , както и анализът на значението на длъжността за задълженията на работника. Приносни моменти съдържа и изследването на реда за съставяне и влизане в сила на длъжностната характеристика, както и предложението на автора за установяване на по-ефективна закрила на работника при изменение на длъжностната характеристика (с.52-95).

Трудът съдържа безспорни научни приноси при анализа на друг необходим елемент от трудовото правоотношение – мястото на работа, разграничаването му от работното място, и изследването на възможностите на работодателя да променя договореното място на работа. Нови за българската литература са разграничаването и дефинирането на два вида място на работа - „мобилно“ (което има характер на изключение) и „постоянно“ (което има значението на принцип), като и разкриването на зависимостта на мястото на работа от длъжността. За първи път се аргументира тезата, че по смисъла на чл. 66, ал. 1, т. 1 и ал. 3 КТ страните договарят както вида на мястото на работа, така и евентуално - неговите граници. Принос на автора е разкриването на различни варианти на законосъобразно определяне на клаузите относно мястото на работа, както и разглеждането на способите за съдебна защита на служителите в хипотезите на нарушаване на законовите изисквания. Друго достойнство на труда е изследването на: случаите на липса на клаузи относно вида и границите на мястото на работа, както и на тяхното заместване от правни норми (с.96-136).

Принос на труда е определянето на уговорената продължителност на работното време като критерий за количеството предоставено от работника престация заедно с трудовите норми, които обаче се определят едностранно от работодателя, както и анализът на преобразуващите права, с които работодателят може да възлага отработването на по-голямо от договореното количество труд. Приносен характер има тезата, че съгласно чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ страните уговарят най-напред вида на работното време (пълно или непълно), след което постигат съгласие за неговата „продължителност“ и „разпределение“. При пълното работно време страните се съгласяват с нормативно определената продължителност. Принос на автора е анализът на недействителността на уговорките, с които се изчислява и/или разпределя пълното работно време, както и изводът, че те се заместват от правила, съдържащи се в правилника. Анализирани са и необходимостта от постигане на съгласие относно непълното работно време, неговата продължителност и разпределение. Друг принос са предложенията *de lege ferenda* относно чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ. Приносен характер има и изследването на границите на договорната свобода за избор на вида на работното време и неговата продължителност при пълно и непълно работното време, както и на приложимата правна уредба. Анализирани са правното значение на уговорката за продължителност на работното време, включително относно правата на служителите на възнаграждение, трудов стаж, платен годишен отпуск, осигурителен стаж и др. (с.137-180).

Безспорни научни приноси съдържа анализът на понятията за основно възнаграждение и система за заплащане (с.181-228). Ново и с приносен характер за нашата литература са изследването и изводите на автора за трите системи на заплащане – повременна, сделна и смесена, предложенията *de lege ferenda*, както и анализът на разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7, изр. 1 от КТ във връзка с възнаграждението и системата за плащане. Принос на автора е и разглеждането на конкуренцията между различните източници, които регулират размера на основното възнаграждение и/или разценката при повременната система и установяването на императивните граници на договорната

свобода, както и заместването на липсващи уговорки с други правила. Достоянство на труда е и разглеждането на договорния вид на системата за заплащане.

Принос на монографията е и анализът на уредбата на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, както и на разликите ѝ с уредбата на всички останали видове възнаграждения (с.229-283). За първи път аргументирано е обоснована тезата, че с изключение на размера на процента за всяка година стаж нормативната уредба не установява минимален, а максимален стандарт, който може да бъде спазван от работодателя с вътрешните правила за работна заплата. Изследва се и установената с колективния трудов договор санкция. Принос на автора е анализът на понятието за допълнително възнаграждение. За първи път са описани основанието, размерът, броят на годините трудов стаж или професионален опит, моментът на възникване, периода от време, през който размерът се увеличава с оглед на допълнителното възнаграждение, които по силата на чл. 66, ал. 1, т. 7, изр. 2 КТ страните са длъжни да уговорят. Анализирани са конкуренцията между различните видове източници и случаите на заместването на липсващи уговорки с други правила.

Приносен характер има и разграничаването между видовете възнаграждения, чието периодично изплащане страните са длъжни да договорят (с.270-283).

Приносни моменти разкрива анализът на понятието за платен годишен отпуск и неговото правно значение, както и изследването на особеностите на трите вида платен годишен отпуск (с.284-304). Задълбочено се аргументира тезата, че по силата на чл. 66, ал. 1, т. 5 КТ страните уговарят размера, но не и вида на платения годишен отпуск, нито пък размера на възнаграждението, реда за ползване, отлагане и погасяване по давност на трите вида отпуск. Приносен характер съдържа и анализът на границите на договаряне на размерите на основния, удължения и допълнителния отпуск.

Научни приноси се съдържат в анализа на уредбата на срока за предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение (с.305-336). Заслужава подкрепа критиката за липса на единен и последователен законодателен подход, както и анализът на понятието за договорен срок на предизвестие. Следва да се сподели анализът на договорната свобода за уговаряне на срока на предизвестие при различните видове трудови договори, както и направените в тази връзка предложения *de lege ferenda*. Приносен характер има и изследването на значението на колективния трудов договор за срока на предизвестие, както и на случаите на заместване на липсваща уговорка от норма на КТ или от уговорка в колективен трудов договор.

Несъмнен научен принос на монографията е, че тя има не само теоретично, но и важно практическо значение, защото съдържащият се в нея анализ се основава не само на легални и догматични предпоставки, но и на актуалната практика на Върховния касационен съд и Върховния административен съд.

Във връзка с хабилитационния труд могат да се отправят някои препоръки към автора. Преди всичко би могло да се препоръча ясно да се разграничат различните видове юридически факти, свързани с необходимото съдържание на индивидуалния трудов договор. На допълнително обмисляне се нуждае виждането, че уговорките от индивидуалния трудов договор, които противоречат на колективен трудов договор, вътрешните правила за работната заплата или правилника за вътрешния трудов ред, следва да са недействителни и да се заместват с правилата на съответния източник.

За участие в конкурса кандидатът е представил три студии, публикувани в редактирани колективни токове.

В студията „Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя“, Юридически свят, Сиби, №1/2020, 58-80 е изследвано субективното право на работодателя едностранно да прекратява трудовото правоотношение въз основа на клаузата за изпитване в негова полза. Приносен характер има задълбоченият анализ на

основанието за упражняване на правото, неговия титуляр, възможностите за неговото делегиране и практическите проблеми, които те пораждат. Заслужава подкрепа тезата за преклузивния характер на срока за изпитване. Приносни моменти се съдържат в изследването на уважителните причини, поради които срокът спира да тече, както и правните последици, които тяхното отпадане предизвиква. Заслужава подкрепа тезата, че упражняването на правото зависи от преценката на работодателя. Приносен характер има и сравнението на това право с други права на работодателя, анализът на съдебната практика и предложенията *de lege ferenda*.

Студията „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, изследва същността и особеностите на вътрешните правила за работната заплата. Анализирани са редът за тяхното приемане, предмета им на регулиране и правното им действие. Приносен характер разкрива изследването на разликата между колективните трудови договори и вътрешните правила за работната заплата, както и направените предложения *de lege ferenda*.

Студията „Клаузата за изпитване-постулати, проблеми и реалност.“ Годишник на Софийския университет, Юридически факултет, том 86, 2019, 325-356, анализира клаузата за изпитване и последиците ѝ за трудовото правоотношение. Приносни моменти се съдържат в сравнението ѝ със срока и условието и в анализа на възможностите за договаряне на клауза за изпитване и на срок по едно и също трудово правоотношение. Нова за нашата литература е тезата за наличието на три елемента в клаузата за изпитване, границите, в рамките на които всеки един от тях се договаря, и правните последици при тяхното нарушаване. Приноси се съдържат в анализа на разграничаването на длъжностите на идентични, сходни и различни, изследването на съдебната практика и предложенията за промяна в действащата правна уредба.

За участие в конкурса доцент Нина Гевренова е представила седем статии, публикувани в рецензирани научни списания или в редактирани колективни томове, които съдържат научни приноси.

Статията „Трудовото възнаграждение - регулиране, интереси и реалности. Първа част.“ Правен преглед, 2017, № 2, 110-121, анализира структурата на трудовото възнаграждение и различните по основание и размер видове възнаграждения. Приносен характер има обоснованият извод, че основното възнаграждение не възмездява разликата между дължимото и реално предоставеното количество труд, нито разликата в качествата на работната сила, както и изводът, че минималният размер на основното възнаграждение се прилага за всички трудови правоотношения, независимо от техните особености. Заслужава подкрепа изследването на колективните трудови договори и вътрешните правила за работната заплата, които по силата на изрична държавна санкция уреждат по-големи в сравнение с установените от законодателя размери на трудовите възнаграждения. Приносен характер има анализът на възможностите на тези източници за уреждане на видове допълнителни възнаграждения, които държавата не урежда.

В статията „Допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит-регулиране, очаквания и реалности. Втора част. Правен преглед“, 2017, № 7-8, 54-64, се изследва допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, като се дава отговор на въпроса дали е налице обективна необходимост от неговото изплащане. Приноси се съдържат в анализа на правото на допълнително възнаграждение, в това число на правната уредба, основанието и момента на възникване на правото, размера на възнаграждението и периода на неговото увеличаване. Следва да бъде подкрепена аргументирата теза на



автора, че това е единственото трудово възнаграждение, което се изплаща за презюмиран труд, което предпоставя и съществените различия в режима на неговото изплащане. За първи път в нашата литература се анализират предпоставките, които биха осигурили промяната в работата на служителя и биха обосנוвали справедливостта на изплащаното допълнително възнаграждение. Критичният анализ на уредбата е основание за обоснования извод, че режимът е благоприятен за служителите, но необективен, като позволява на работодателя с помощта на професионалния опит да създаде по-обективен, но и по-неблагоприятен за своите служители режим. Приносен характер имат аргументираните изводи за необходимостта от изменение на уредбата, която не е съобразена с процеса на влошаване на физическите и психическите способности на служителя, като и с едно от основните положения в българското осигурително право, че с навършване на възрастта за пенсиониране настъпва „абсолютната неработоспособност“.

Статията „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, анализира зависимостта между легално уредените срокове и „верижното“ сключване на срочни трудови договори. Приносният ѝ характер се обуславя от съдържащото се в нея изследване на аспектите на ограничаване на договорната свобода и възможностите за законосъобразно съгласуване на различните видове определени срокове, както и на анализа на основанията за договоряне на определени срокове; продължителността на сроковете и различните по съдържание забрани за тяхното повторно договоряне. Приноси се съдържат и в изследването на съдебната практика. Следва да бъде подкрепена тезата за възможност за многократното договоряне на клаузи за определен срок. Основателни са критиката на нормативно установените ограничения, както и предложенията за усъвършестване на законодателството.

В статията „Социални услуги – понятие и основна правна характеристика.“ Юрид. свят, 2014, № 1, 132-144, се анализира уредбата на социалните услуги като предмет на правото на социално подпомагане. Приносният ѝ характер се предпоставя от разкриване на белезите на социалната услуга като родово понятие, позволяващи изследване на множеството различни видове услуги. Статията посочва основните разлики между социалните услуги и социалните помощи и очертава тяхното значение в рамките на правото на социално подпомагане. Приноси разкрива и изследването на задълженията на държавата за ефективно функциониране на системата на социалните услуги с оглед на уреденото в чл. 51, ал. 1 от Конституцията право на социално подпомагане. Научни приноси се съдържат в анализа на понятията за „доставчик“ и „потребител“ на социални услуги, основните видове доставчици, различията в правния им режим, делегирането на дейности, финансирани от републиканския и общинския бюджет. Следва да бъде подкрепена критиката на тенденцията за намаляване на ангажиментите и дейностите на държавата в сферата на социалните услуги, както и предложенията за осигуряване на услуги поне на категориите лица, за които Конституцията изисква полагане на специални грижи.

Статията „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, разглежда ефективността на предоставената от законодателя правна закрила, като обвързва нейното съдържание с постигнатия краен резултат. Принос на автора е анализът на понятието за ефективност на закрилата. Нови за нашата литература са изводите за опосреденост на отношенията между работодателя и служителя от 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. Приносен характер разкрива и изследването на процедурите в областта на здравословните и безопасни условия на труд и критиката на съществуването и правата на комитетите по условията на труда и групите по условия на труд, които дублират тези на синдикалните организации. Заслужават направените в статията подкрепа предложенията за законодателни промени.

В 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“, 5-12, се анализира потестативното право на всяка страна по трудовото правоотношение да не спазва срокът на отправеното предизвестие. Научни приноси се съдържат в изследването на титуляра на правото, основанието и реда за упражняването му, както и на последиците за правоотношението. Приносен характер има анализът на съдебната практика във връзка с последиците от неспазването на предизвестията. Заслужава подкрепа тезата, че правото предоставя възможност на служителя и работодателя да определят продължителността на трудовото правоотношение. Приноси съдържа и анализът на задължението за обезщетение.

Статията „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, анализира свързаните с правото на социално подпомагане задължения на държавата за създаване на законодателство, осигуряване на финансови средства и административния ресурс, които са необходими за изграждане и поддържане на системата на социалното подпомагане. Приносен характер има и изследването на белезите на социалната помощ и социалната услуга като основните елементи на правото на социално подпомагане. За първи път е обосновано разграничението между социалната помощ и социалната услуга с оглед на техните белези, предназначение и тежест в рамките на правото на социално подпомагане. Заслужава подкрепа разбирането, че социалната помощ осигурява юридическите гаранции за прилагане на правото на социално подпомагане. Принос на автора е изследването на философията на задълженията на държавата в сферата на социалните услуги. Анализирана е тенденцията за разширяване от страна на законодателя на кръга на ползвателите на услугите, съчетано с възмездността при тяхното предоставяне, което променя разбирането за социалния елемент в социалното подпомагане и за социалната функция на държавата.

#### 7. Обща оценка на научните и научно-приложните приноси и препоръки

Представените за конкурса научни трудове на доцент д-р Нина Гевренова – както хабилитационният труд, така и останалите, по качества не само че отговарят, но надхвърлят изискванията на закона. В тях се съдържат многобройни ценни научни приноси. Доцент Гевренова е демонстрирала своите възможности да формулира и аргументира задълбочено научните си тези. Съдържащите се в трудовете изводи, обобщения и предложения *de lege ferenda* имат не само научно, но и голямо практическо значение, защото не са самоцелни, а изцяло са съобразени с обществените нужди и съдебната практика.

Направените препоръки по никакъв начин не се отразяват върху ценността и сериозността на научните приноси на представените за рецензиране научни трудове и не омаловажават тяхното високо научно и научно-приложно значение.

#### 7. Заключение

**Предвид изложеното, убедено предлагам за „професор“ по професионално направление 3.6. Право, специалност „Трудово Право и общественно осигуряване“ в Юридическия факултет на Софийския университет „Свети Климент Охридски“ да бъде избрана доцент Нина Милкова Гевренова.**

София, 26 май 2021 г.

С уважение: \_\_\_\_\_  
(Ангел Калайджиев)