

## **СТАНОВИЩЕ**

**От доц. д-р Илиан Георгиев Шотлеков, доцент по „Трудово право и общественно осигуряване” в ЮФ на ПУ „П.Хилендарски”**

**По материалите, представени за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент” в професионално направление 3.6 „Право” /трудово право и общественно осигуряване/ в СУ „Св.Климент Охридски”**

### **1. Общо представяне на процедурата и кандидата.**

Със заповед №РД 38-85/14.02.2014 г. на Ректора на СУ „Св.Климент Охридски” съм определен за член на научното жури за провеждане на конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент” в СУ по професионално направление 3.6. „Право”(трудово право и общественно осигуряване), обявен в ДВ 108/17.12.2013г.

Единствен кандидат, допуснат до участие в конкурса, е г-жа Нина Милкова Гевренова, главен асистент в ЮФ на СУ „Св.Климент Охридски”. За участие в конкурса г-жа Нина Гевренова е представила 4 научни труда: една монография с обем от 296 с. и три статии, поместени в Сборника „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право”- съответно издания от 2009, 2010 и 2011 г. И четирите труда подлежат на рецензиране.

Г-жа Нина Гевренова веднага след завършване на ЮФ на СУ през 1992 г. е избрана за асистент по „Трудово право и общественно осигуряване”. От 2003 г. е главен асистент, а през 2007 г. придобива образователната и научна степен „доктор по право”. От учебната 2011-2012 г. чете лекции по Трудово право и Осигурително право на студенти от СУ и ВТУ. Водила е лекционни курсове и в магистърски програми по близка тематика.

Г-жа Нина Гевренова притежава и богат практически опит в областта на трудовите и осигурителните отношения, придобит в качеството ѝ на адвокат, експерт, арбитър и посредник при разрешаване на колективни трудови спорове.

Личните ми впечатления са формирани от научното творчество на кандидатката и от съвместното ни участие в научни конференции. Считаю,

че г-жа Нина Гевренова е изграден преподавател и научен работник с дълбоки познания в Трудовото право и Осигурителното право, но също и с интереси и в други клонове на правото – административно, гражданско, търговско. Това ми дава основание да изградя заключението си, че г-жа Нина Гевренова притежава необходимите качества за заемане на академичната длъжност „доцент” по трудово право и обществено осигуряване.

## **2. Научни приноси на кандидата.**

И в четирите научни труда, представени от г-жа Нина Гевренова, се открояват редица приносни моменти. Въпросите, на които са посветени две от статиите: **„Момент на реализиране на предварителната закрила при уволнение”** и **„Въпроси на правната уредба на основанията за уволнение, при които се осъществява предварителна закрила”**, намират място и в монографията и ще бъдат обсъдени при нейния анализ.

В статията **„Представители на работниците и служителите за информиране и консултиране – понятие и категории”** се разглеждат три категории представители на работниците и служителите с права да получават информация от работодателя и се стига до обоснования извод за необходима промяна в правната уредба като се даде право на работниците и служителите сами да определят само една категория свои представители. Споделям предложението и приемането му би значително опростило правната уредба и ще доведе до по-голяма ефективност при прилагането ѝ.

**Монографията „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност”** е първото системно изследване на специалната закрила на тези лица и като такава следва да се разглежда като цялостен принос на автора. В книгата могат да се отбележат много на брой конкретни приноси и ще посоча само някои от тях:

a/ Даденото определение на специалната закрила като съвкупност от правни средства и способности за преодоляване на фактическата неравнопоставеност на лицата с намалена работоспособност чрез създаване на допълнителни субективни права за реално упражняване на правото на труд от тези лица /с.14-19/, както и разглеждането ѝ в трите

фази на индивидуалното трудово правоотношение, в които тази закрила има различна интензивност;

б/ Последователно проведеното ясно разграничаване на закрилата, предоставяна на всички лица с намалена работоспособност от тази, която се предоставя на лицата с трайно намалена работоспособност;

в/ За първи път в правната литература се изясняват правните белези на специализирания работодател /с.59-66/, процедурата за придобиване на това качество и мерките за насърчаване на неговата дейност;

г/ Аргументираното становище за характера на предписанието за трудоустрояване като принудителна административна мярка /с.97 и следв./, обективизирана в издадения индивидуален административен акт от орган на медицинската експертиза;

д/ Определянето на момента за възникване на правото на предварителна закрила при уволнение /с.225/;

е/ Много важен принос и с голямо практическо значение е изразеното разбиране /обратно на господстващото становище в теорията и в съдебната практика/, че предварителната закрила при уволнение е субективно потестативно право на трудоустроеното лице и се упражнява по негова воля и че за работодателят не съществува задължение да установява това право преди да упражни правото си на уволнение /с.226-245/;

д/ Предложението за изключване на основанията „намаляване обема на работа” и дисциплинарно уволнение” от кръга на основанията по чл.333 КТ /с.264-268/.

Разбира се като безспорни приноси следва да се разглеждат и многобройните предложения de lege ferenda, повечето от които заслужават подкрепа. Прави впечатление балансирания подход – наред с предложения, които са в полза на трудоустроените лица, са направени и такива, които са в полза на работодателите. Позволявам си да посоча само най-съществените: за промяна в правната уредба на задължението на работодателя да приспособява работното място /с.78-79/; за изменение на чл.313а КТ /с.140-142/; за промяна в чл.309,ал.1 КТ /с.178-179/; за отпадане на задължението за водене на дневник от работодателя за трудоустроените работници и служители /с.187-188/; за създаването на изрична разпоредба

в чл.333 КТ за ползване на правото на предварителна закрила при уволнение след представяне на работодателя на документа, в който се съдържа основанието за тази закрила /с.244-245/; за изменение на чл.333, ал.7 КТ относно момента до който се разпростира предварителната закрила – момента на упражняване на правото на уволнение /с.278/.

### **3. Критични бележки.**

Някои от становищата, застъпени в монографията повдигат възражения. Така например на с.45 и следв. се разглежда учредяването на трудово правоотношение с безработно лице с трайна неработоспособност и основателно се предлага отпадането на чл.54,ал.1 ЗИХУ. Струва ми се, че и при сега действащата уредба не може да се приеме, че ако работодателят откаже да наеме безработно лице с трайна неработоспособност, насочено от териториалното поделение на Агенцията по заетост, поради липса на образование и професионална квалификация, ще носи административнонаказателна отговорност. Считам, че хипотезата на уважителна причина за отказ на работодателя по чл.54 ЗИХУ ще бъде приложима само при положение, че насоченото лице отговаря на изискванията за заемане на длъжността. Противното разбиране означава трудово правоотношение да възниква по силата на индивидуален административен акт, против волята на работодателя и за работа, която не може да се изпълнява от това лице – т.е. води до безсмислено и неприложимо разрешение.

На с.172-173 се разглежда хипотеза, при която при работодателя има повече от една свободна длъжност, подходяща за трудоустроеното лице и се стига до заключението, че в този случай работникът или служителът има право на избор. Не споделям подобно заключение, тъй като работодателят ще е изпълнил задължението си, ако трудоустрои лицето на която и да е подходяща длъжност и по този начин закрилата ще бъде осъществена. Фактическият състав на трудоустрояване не включва волеизявление на подлежащия на трудоустрояване и в този смисъл не може да се говори за право на избор. Заслужава да се обсъдят и правните последици за страните по правоотношението в случай на отказ на работодателя да уважи избора на длъжност за трудоустрояване.

#### 4. Заключение

Представените от г-жа Нина Гевренова материали за участие в конкурса отговарят на изискванията, установени в Закона за развитие на академичния състав в Република България, в Правилника за прилагане на този закон и в Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в СУ „Св.Климент Охридски”.

В научните трудове, които са представени за участие в конкурса, се съдържат достатъчно на брой значими научни приноси. Оригиналните теоретичните конструкции за надлежно аргументирани и заслужават високо признание. Повечето от тях имат съществено значение и за практиката.

Преподавателската дейност, включително курс лекции по Трудово право и Осигурително право, на г-жа Нина Гевренова е достатъчна по обем и на високо ниво и напълно покрива изискванията на настоящия конкурс.

Всички тези обстоятелства ми позволяват да формирам своята **положителна оценка** за качествата на г-жа Нина Гевренова и да препоръчам на Научното жури да предложи на ФС на ЮФ на СУ да избере г-жа Нина Гевренова на академичната длъжност „доцент” в професионално направление 3.6. „Право” (Трудово право и обществено осигуряване).

24.03.2014 г.

Изготвил становището:

/доц.д-р Илиан Шотлеков/