

С Т А Н О В И Щ Е

от проф. д-р Анелия Мингова,

член на научното жури по обявения в ДВ /бр. № 22 от 16.03.2021г./ конкурс за заемане на академичната длъжност „професор” в Юридическия факултет на Софийския университет „Св.Кл.Охридски“, в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.6. Право, научна специалност: Трудово право и общественно осигуряване, определено със Заповед на Ректора на СУ № РД- 38-200/23.04.2021г.

I. В обявения конкурс за заемане на академичната длъжност „професор“ в Юридическия факултет на СУ „Св.Кл.Охридски“ участва един кандидат – **Нина Милкова Гевренова**, към момента заемаща академичната длъжност „доцент“ в същия факултет, доктор по право.

1. От представената справка е видно, че тя е изпълнила научните изисквания за участие в конкурса за академичната длъжност „професор“, като има 650 от необходимите 450 наукометрични точки. Представените за рецензиране трудове се различават от докторската дисертация и от труда, с който е участвала в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент“. Няма допуснати нарушения в процедурата.

2. За участие в конкурса за редовен професор по трудово и общественно осигуряване – шифър 3.6 от Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления

за нуждите на СУ“Св.Кл.Охридски“ доц. д-р Нина Гевренова се представя с монография : „Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор“, както и с 10 /десет/ научни публикации - от които четири статии и шест студии, подробно описани в представената от кандидатката справка, част от материалите по конкурса.

3. Кратки биографични данни за професионалното развитие на кандидата.

Нина Милкова Гевренова е завършила право в ЮФ на СУ през 1992г. От същата година е последователно асистент, ст.асистент и гл.асистент по Трудово право и обществено осигуряване, а от 2014г. - доцент по същата дисциплина с хабилитационен труд на тема „Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност“. Доктор е по право от 2007г. със защитена дисертация на тема: „Правилник за вътрешния трудов ред- недържавен източник на трудовото право“.От 2017г. е Ръководител на Катедрата по трудово и осигурително право в същия факултет.

Доц. Гевренова изнася курсовете на обучение по Трудово право и по Осигурително право пред студентите от редовна и задочна форма на обучение в специалността „Право“ , както и лекции по дисциплината „Основи на международното трудово право“ в специалността „Международни отношения“ на ЮФ. Нина Гевренова е провеждала/ а и към насотящия момент/ различни курсове на обучение в областта на трудовото и осигурително право и в други факултети: във Факултета по педагогика, Факултета по публична администрация и в Стопанския факултет на СУ, а също и в Юридическия и в Стопанския факултети на ВТУ“Св.св. Кирил и Методий“, както и в Училището по мениджмънт към НБУ.

Професионалният опит на кандидата включва също заемането на редица длъжности: експерт в Министерството на правосъдието, Програма ФАР /1996г.-1997г./; експерт към БТПП; експерт в Тристранен съвет по социално сътрудничество към МТСП /2000г.-2009г./; експерт към USAID Проект „Labour Market Project-Harmonization of the Bulgarian Labour Law with EU legislation“ /2003г.-2004г./. Доц. Гевренова е била главен юридически съветник в БТК АД /2004г.-2008г/ и Директор ЧР, БТК АД /2009г.-2012г./. Била е арбитър в НИПА/2003г.-2009г./., а от 2012г. и посредник. Член на Правния съвет към Президента на Република България, 2012г.-2016г. От 2000г. и досега е адвокат в САК.

Има проведени специализации в областта на трудовото и осигурителното право в Унгария - 1994г. и 1995г. и в Германия през 2006г.

II. Характеристика и приноси в монографията: „Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор“.

1. Обща характеристика на труда.

Монографията е в обем от 359 стандартни страници. Състои се от предговор, 9 глави и заключение. Накрая трудът съдържа библиография, в която са упоменати 138 на кирилица и 11 - на латиница. Трудът проследява в логическа последователност всички значими аспекти на изследваната тема. Авторката навлиза веднага в нейната същност, без да се изкушава да въвежда читателя в основополагащи за нейното разглеждане трудовоправни тезиси, което доказва качествата ѝ на утвърден изследовател в тази област на научното познание. Така, първата глава започва с анализ на белезите и предпоставките за необходимото съдържание на трудовия договор, в резултат на който са обосновани изводите за делението му на същинско и несъщинско и релацията помежду им.

Следващите глави са посветени последователно на отделните елементи, като прецизно и детайлно са проследени същностните им правни характеристики и значението им за сключването и действителността на трудовия договор.

Изложението е посветено на основополагащ институт на трудовото право. Действителността и съдържанието на трудовия договор като юридически факт на индивидуалното трудово парвоотношение поставя въпроси, които са не само в основата на трудоправната теория, но са и от първостепенно значение за регулираните от трудовоправните норми обществени отношения. на още повече в

Авторката прави цялостен, съвременен прочит на поставената тема, съчинението е задълбочено в своя анализ, обосновано и креативно с достигнатите изводи.

Трудът интригува и е полезен за широк кръг читателска аудитория, защото теоретичният прочит на разглежданите проблеми е в пряк досег с живота - трудовите правоотношения с техния предмет, съдържание и последици, са екзистенциално значими за всяко дееспособно физическо лице като част от основните/конституционно признати и гарантирани/ права и свободи.

Стилът е полемичен, но коректен и балансиран, независимо че по редица конкретни въпроси авторката изгражда и аргументира свои тези. Авторските изводи и предложения *de lege ferenda* са ненатрапливи, поднесени са с пестеливо внушение за правота, а читателят е склонен да ги подкрепи, защото се базират върху изследване на корените, насоките и целите в развитието на съвременните трудови отношения, от което звучат и правно, и житейски обосновано.

2. По-съществени научни приноси.

На фона на многобройните конкретни въпроси, които авторката поставя и детайлно разглежда и анализира, и въз основа на което достига до свои задълбочени и обосновани тези, правни изводи и предложения, бих посочила следното:

а/ Заслужава внимание анализът на доц. Гевренова на спецификите в свободата на договаряне при сключване на трудовия договор. Интерес представлява характеристиката на основните белези на необходимото съдържание на трудовия договор, именно в контекста на изводите за ролята на договорната свобода при определяне не само на основните права и задължения на страните, но също и за самото им пораждане, т. е. - за сключването на валиден трудов договор като основание за пораждане на трудовото правоотношение. В пряка връзка с тези белези, авторката анализира и трите основни предпоставки за необходимото съдържание на договора, а именно: законодателят да посочи императивно елементите, които включва в него, но без да ги урежда, като същевременно забранява такава уредба да произтича от недържавни източници. На този фон доц. Гевренова успешно изследва в детайли тези предпоставки в действащата уредба, констатирайки несъвършенствата и непълнотите в нея.

В контекста на основополагащото значение за темата на спецификите на договорната свобода, авторката аргументира успешно същностните белези и последици на двата вида необходимо съдържание, с очертаване на приликите и отликите между тях, основаващи се на различията и специфичното проявление на договорната свобода, предоставена от държавата: „същинско“ е това, при което договарянето определя не само съдържанието, но и самото сключване на договора като юридически факт за пораждане на трудовото правоотношение;

„несъщинско“ е това, което не е достатъчно за сключването на договора, но пък липсата на договаряне за неговите елементи не води до пълна недействителност, защото в съдържанието на договора тази липса се заменя от уреденото в съответния правен източник/Гл.1-ва и 2-ра/. На този фон заслужава подкрепа и предложението на авторката **de lege ferenda** за изрична нова разпоредба в чл.74 КТ / диспозитивна или диспозитивна с императивни граници, че недействителност не се обявява в случаите, в които липсващата клауза бъде заменена с действаща разпоредба от съответния правен източник /с.34/;

б/ Спазвайки логическата последователност на отделните аспекти от предмета на изследването, във 2-ра глава доц. Гевренова убедително аргументира становището си, че характер на същинско необходимо съдържание на трудовия договор има наименованието на длъжността, а длъжностната характеристика е „правен инструмент“, чието съдържание не може да бъде предмет на договаряне, а се определя еднолично от работодателя като „набор от трудови задължения, които служителят трябва да изпълнява, а работодателят има право да възлага и да получава като изпълнение“/с.57,60-63/. Авторката убедително достига до извод, че длъжността и нейното наименование „са различни по своята същност правни явления“, с различни последици /с.67,68 подч.Н.Г./. Страните имат право да договорят името на длъжността, както и нейното място в структурата на работодателя. Доц. Гевренова е убедителна в изводите си за границите на договорната свобода по този елемент от съдържанието на договора, в анализа на различните хипотези на липсваща клауза относно наименованието на длъжността, както и в крайния извод, че това „води до липсата на елемент от необходимото съдържание на трудовия договор и до неговата пълна недействителност...“ / с.83,

курс. Н.Г./ В тази посока, заслужава подкрепа предложението **de lege ferenda** за допълнение на чл.127, ал.1, т.4 КТ относно забрана за работодателя да прави промени в трудовите задължения по връчената длъжностна характеристика, освен ако служителят не се е съгласил писмено с тях, което би действало като закрила за служителя срещу „неограничено използване“ властта на работодателя да се разпорежда с работната сила/с.91-92/;

в/ Положително следва да бъде оценен последователният анализ на всички други елементи от необходимото съдържание на трудовия договор. Задълбочено, пълно и прецизно са изследвани правната уредба и същностните характеристики на всяко от тях/Гл.3-9/. Авторката в детайли е изследвала спецификата на отделните елементи, достигайки до общи изводи, относими към всички, които са позволили обединяването им като „несъщинско необходимо съдържание“ на договора.

Тук могат да бъдат подчертани анализът относно мястото на работа като част от несъщинското съдържание на договора, отликата му с понятието „работно място“ и изводите, че работодателят може да променя последното само в рамките на договореното със служителя място на работа, което е довело и до предложението **de lege ferenda** за промяна в легалното определение на работното място в §1, т.4 КТ/с.101-102/. Интересни са разсъжденията относно предпоставките, диференциацията и съотношението между двата вида място на работа - постоянно и мобилно, което ги характеризира като алтернативни в уговореното съдържание на трудовия договор/с.108-115/. Следва да бъдат приветствани и разсъжденията относно границите на договорната свобода при всеки от двата вида място на работа/ Гл.3, т.4/.

Като акцент с приносен характер може да се посочи и анализът на понятието и видовете работно време - пълно и непълно - с извеждането на бележите, които ги разграничават. Логически идват и изводите за правната същност на продължителността на всеки вид със забележката за некоректност на правната уредба в чл.66, ал.1, т.8 КТ, доколкото от правната същност на явленията следва, че страните всъщност договарят вида и само в зависимост от това дали са избрали непълното работно време, те могат и трябва да постигнат съгласие и относно неговата продължителност и разпределение, от което се извежда и разликата в предмета на договаряне/Гл.4, т.2-4/.

На фона на подробния анализ на правната същност на основното възнаграждение са изследвани и трите алтернативни системи за заплащане, които, заедно с размера, са в предмета на договаряне между страните. Следва да бъде споделен изводът, че за по-добра защита на правата на страните, това следва да бъде изрично посочено в правната уредба, тъй като именно договорената система за заплащане определя и другите елементи, по които страните постигат съгласие/ Гл.5, т.4/. Приносен характер има и изследването на причините, довели до извода, че липсата на клаузи относно размера на основното възнаграждение не води до пълна недействителност и до невъзможност на трудовия договор да послужи като основание за възникване на правоотношението, в резултат на което този елемент също е част от несъщинското необходимо съдържание на договора. /Гл.5, т.6/.

Чрез добросъвестен анализ и методична последователност са формулирани границите на договорната свобода, последиците от липсата на клаузи в договора и по всеки от останалите елементи от „несъщинското“ необходимо съдържание на трудовия договор, както и конкретните последици на включените в договора клаузи,

като изводите са направени в зависимост от спецификата на отделните елементи. Още в първа глава е направено кардиналното заключение, че липсата на съгласие за тези елементи не води до липса на трудов договор и че такъв е сключен, „но не с договореното, а с нормативно уреденото най-благоприятно за служителя съдържание.“/курс.Н.Г./ Тези въпроси подробно са разгледани и на съответните за всеки отделен елемент от несъщинското съдържание систематични места в изложението, като конкретният анализ и изводи съответстват напълно и точно на спецификите на всеки един от тях /в Гл.3, 4 и 5, съответно т.5-7; Гл.6, т.5-8; Гл.7, 8 и 9, съответно т.4-6/. Особено интересен е анализът на съотношението между действието на държавните и недържавните източници в уредбата и хипотезите, когато обявената в съдебното решение за недействителна клауза в договора се замества с предвиденото в частноправна разпоредба. Въз основа на изводите на съотношението между държавните и недържавни източници на уредбата при определяне на системата и размера на основното възнаграждение, са иновативни предложенията **de lege ferenda** противоречието с вътрешните правила да бъде регламентирано изрично като основание за недействителност на договора /допълнение на чл.74, ал.1 КТ/, както и в чл.66, ал.2 КТ, наред с колективния трудов договор, тези да бъдат добавени като рамка за договорната свобода /с.214/. След обоснован анализ заслужава подкрепа и предложението във вътрешните правила - като част от тяхното задължително съдържание - да се урежда периодичността на изплащане на основните и допълнителните трудови възнаграждения, но с гаранцията на промяната в чл.270, ал.2 КТ, в която да се установи „социално приемлив максимално дълъг период за изплащане“/курс. Н.Г.,с.272, 279/, който да не може да бъде договорно надвишаван.

Не по-малко интересен и креативен е анализът на особеностите в регламентацията, предмета на договаряне, границите на договорната свобода и последиците при отклонение от нея - относно различните видове отпуски и сроковете за предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение /Гл. 8 и 9/.

г/ В резултат на безпристрастния, обективен и всеобхватен анализ на всеки конкретен аспект от поставените на обсъждане въпроси от предмета на изследване, интерес и подкрепа заслужава коректността, с която доц. Гевренова полемизира с утвърдени в теорията постановки, което води до разумност на нейните собствени, различни изводи, тези и предложения.

В тази връзка, например - звучи убедително заключението, което беше разгледано по-горе, че в същинското съдържание се включва само „наименованието на длъжността“, независимо че то се отличава от съществуващите в правната теория за обсега на същинското необходимо съдържание, които включват в него и размера на основното трудово възнаграждение, както и мястото на работа /срв. изложението в и Гл.1,3 и 4 Гл., съответно бел.26, 27 /. Също така, логично се вписва в същностния анализ на авторката, че длъжностната характеристика е волеизявлението на работодателя, което **„първично“ и в този смисъл единствено опеределя трудовите задължения**“, на фона на съществуващите и общоприети до момента изводи, че тя само конкретизира веднъж вече договорената от страните трудова функция / с.63-65 и бел. 55,57, подч. Н.Г./ Като пример за успешна и обоснована полемика е и изводът, че удълженото работно време не представлява трети самостоятелен вид, различен от пълното и непълното, защото за разлика от тях при удълженото работно време еднолично се възлага

по-голямо от уговореното между страните количество труд /Гл.4, т.4.2, с.142-144/.

д/ На съответните систематични места във всяка глава от изложението, са изследвани и процесуалните аспекти на поставената тема, като са обсъдени възможностите за защита при отделните форми на нарушение на правата и неизпълнение на задълженията на всяка от срещупоставените страни. В тази връзка доц. Гевренова проследява възможните видове искова защита, както и произтичащата от видовете защитавани права и субектите на исковата защита специфика в съдържанието и последиците на постановяваните съдебни решения. Особено внимание е отделено на решенията за обявяване на частичната недействителност на съответната клауза от трудовия договор и заместването ѝ с нормативно определеното съдържание, вкл. когато промяната действа не само в бъдеще, но има обратна сила и в резултат на това са се породили редица вторични права на страната, в интерес на която е прогласена частичната недействителност.

III. Обща характеристика и приноси в другите съчинения, подлежащи на рецензиране.

Общото впечатление от предсатвените за рецензиране шест студии и четири статии в периодичния правен печат е за теоретични изследвания, които характеризират широкия спектър на трудовоправната и осигурителноправната проблематика, попадаща в сферата на теоретичните интереси на авторката, и които, както монографичният труд, разкриват нейната способност да насочва творческите си търсения в значими не само от теоретична, но и от практическа значимост отделни сегменти на правната уредба и практиката по нейното приложение.

IV. Преподавателска и друга професионална дейност.

Доц. Нина Гевренова е уважаван и ценен преподавател в областта на трудовото и осигурителното право. Освен пред студентите от ЮФ на СУ по специалност“право“, тя изнася лекционни курсове в тази област на научното познание и в специалността „международни отношения“ в същия факултет, както и в други факултети в СУ и в други университети в страната. Лекционната ѝ дейност я отличава с неоспорим капацитет и умения в поднасянето на теоретични и практични знания в преподаваната област. Ползва се с безспорен авторитет пред студентите. Заслуженото признание за качествата ѝ на преподавател, е резултат също и от дългогодишния професионален опит като експерт в областта на трудовоправните и осигурителни отношения в различни институции. Нивото на теоретичната ѝ подготовка и професионалните ѝ качества личат и от научните публикации, които не са предмет на рецензиране в това становище. Видно от представената справка, доц. Гевренова е автор на още две монографии и съвтор в други три книги/ едната от които е второ преработено и допълнено издание/, на няколко сборника и учебни помагала, както и на над 20 студии и статии в областта на трудовото право, социалното и здравно осигуряване и социално подпомагане.

V. Заключение.

Представеният от доц. д-р Нина Гевренова монографичен труд, както и останалите представени за рецензиране публикации, разкриват високи теоретични достойнства и имат безспорно значение за развитие на правната теория и актуалност за правоприлагането. С цялостния облик и конкретното си съдържание, те убеждават в иновативния изследователски подход

на кандидата, в умението за откриване и изследване на значими за развитието на правната наука теоретични проблеми, както и за научна смелост при формулиране на обосновани и задълбочени собствени изводи, което доказва достигната творческа зрялост. Досегашният преподавателски и друг практически стаж на доц. Гевренова също разкриват нейния висок професионализъм.

В резултат на това заявявам убедено, че доц. д-р Нина Милкова Гевренова отговаря напълно на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото приложение за заемане на академичната длъжност „професор”, поради което убедено препоръчвам на научното жури да предложи на ФС на Юридическия факултет на СУ“Св.Кл.Охридски“ да избере доц. д-р **Нина Милкова Гевренова за „професор” по професионално направление 3.6. Право / Трудово право и обществено осигуряване/ .**

04.06.2021.

Проф.д-р Анелия Мингова