

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Силви Василев Чернев – преподавател по граждански процес в Бургаски свободен университет и ПУ „Паисий Хилендарски”

ОТНОСНО: Материалите, представени за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност «доцент» в Бургаски свободен университет по професионално направление: 3.6. Право, научна специалност «Трудово и осигурително право».

Конкурсът за „доцент”, обявен в Държавен вестник, бр. 62 от 01.08.2017 г.

Като единствен кандидат участва гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова - Мишинева – преподавател по трудово и осигурително право в Центъра по юридически науки към Бургаски свободен университет.

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА НАУЧНОТО ЖУРИ,

Представям следното становище по кандидатурата на гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова - Мишинева за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност «доцент» по професионално направление 3.6. Право, научна специалност Трудово и осигурително право, обявен в ДВ бр. 62/01.08.2017 г.

1. Информация за конкурса

Конкурсът е обявен за нуждите на Центъра по юридически науки на БСУ, съгласно Решение на АС № 3/ 23.06.2017 г.

Включен съм в състава на научното жури по конкурса съгласно Заповед № УМО 10/29.09.2017 г. на Ректора на БСУ.

2. Кратка информация за участниците в конкурса

За участие в обявения конкурс е подала документи гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова – Мишинева, преподавател в ЦЮН към БСУ.

3. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност

3.1. Представеният от гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова - Мишинева комплект материали е в съответствие с изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България, Правилника за прилагането на Закона за развитието на академичния състав в Република България и Правилника за развитието на академичния състав на БСУ.

3.2. Кандидатката е д-р по право от 2014 г. (повече от 3 години към момента на провеждане на настоящия конкурс, което се установява от приложения документ от 2014 г.); заемала е последователно длъжностите хоноруван асистент (1992 - 1994 г.), асистент, ст. асистент и главен асистент по трудово и осигурително право в течение на значително повече от минимално изискуемите две години (последната длъжност заема от 2010 г.); представила е публикуван монографичен труд «„Индивидуални претенции по колективен трудов договор“, изд. «Дигитал“ София, 2017 г.; 3 статии, 3 доклада и една студия (публикувана в Годишника на Института по източноевропейско право, Мюнхен, Германия, 2016 г.).

По отношение на качествените изисквания отговорът ще бъде даден след анализ на представените за оценка научни публикации.

3.3. Трудовата и творческата биография на кандидатката освен дългогодишната ѝ преподавателска дейност включват още редица разнообразни дейности: юрисконсулт в консултантска организация на КНСБ; участие в управителния съвет на Регионалната търговско-промишлена палата, гр. Бургас; политически съветник на Министъра на регионалното развитие и благоустройството (2004 – 2005 г.); Зам.-областен управител на област Бургас (2001 – 2004 г.); почетен консул на Република Австрия в Бургас, Варна и Добрич (2017 г. -) и др.

3.4. Оценка на учебно-преподавателската дейност на кандидатката

Както беше посочено, кандидатката има дългогодишен стаж като университетски преподавател. Проведените от нея часове университетска преподавателска работа многократно надвишават изискванията на приложимите нормативни актове.

Имам лични впечатления от някои аспекти на преподавателската ѝ дейност, която не се свежда само до академично преподаване, а е насочена и към придобиване от страна на студентите на представи за практическото измерение на съответната материя.

Намирам, че преподавателският ѝ опит е напълно достатъчен за заемане на конкурсната академична длъжност.

4. Кратка характеристика на представените научни трудове/публикации

4.1. В документите за конкурса кандидатката е представила списък с публикации от периода след защитата на докторската ѝ дисертация през 2014 г. – общо 7 на брой.

Сред заглавията фигурират посочените монографичен труд, студия, издадена в чужбина (Германия), три статии и три доклада.

4.2. С оглед формата на настоящото становище и особеностите на конкурса ще се съсредоточа преди всичко върху характеристиката на представения монографичен труд и само на някои от останалите трудове.

4.2.1. Представеният монографичен труд е озаглавен „Индивидуални претенции по колективен трудов договор“ издателство «Дигитал“ 2017 г.

4.2.1.1. На първо място следва да се отбележи, че независимо от връзката с темата на докторската дисертация («Колективен трудов договор – понятие, същност, сключване») представеният монографичен труд не повтаря проблемите, разработени в дисертационния труд, а представлява по-нататъшно изследване на необхванати аспекти на колективното трудово договаряне (разглеждат се неразгледани и необсъждани проблеми, свързани с индивидуални претенции, свързани или произтичащи от колективни трудови договори).

4.2.1.2. Трудът е в общ обем от 178 страници и се състои от Въведение, четири глави и заключение. Освен списъците с използвана литература на латиница (7) и на кирилица (50) е приложен и списък на използвани съкращения.

4.3. Кратко описание на изложението

4.3.1. Въведението съдържа субективната и обективната рамки на характеристиката колективния трудов договор («КТД») и очертаване на възможностите за възникване на индивидуални претенции, произтичащи от и/или свързани с такива договори.

4.3.2. В първата глава се въвежда понятие за индивидуални претенции във връзка с колективни трудови договори и се очертават различните възможни претенции, в зависимост от критерии, които авторката прилага.

На първо място се прави разграничение от гледна точка на носителя на съответната претенция: работник или служител, работодател, синдикална организация. При това се прави разграничение между работници и служители, които са пряко обхванати от

съответния КТД в качеството им на членове на съответна синдикална организация, и на такива, по отношение на които действието му се разпростира при условията на чл. 57, ал. 2 от Кодекса на труда. Правят се разграничения и от гледна точка на предмета: претенции за неизпълнение от страна на работодателя на задължения (както такива, установени с нормативната, така и претенции, следващи от облигационната част на КТД) и претенции за обявяване на недействителност на КТД (или отделни части от него).

От анализа на правната уредба авторката стига до извод за липса на нормативно основание за отделния работодател, обвързан от КТД (браншови, отраслов или сключен по община), да предяви на свой ред иск за обявяване на недействителност на такъв договор, който го обвързва, като прави препоръки в тази насока.

Отграничение се прави и по линия на нарушените права/задължения: авторката прави разлика между т. нар. «дифузни права» (права, които не могат да се свържат с индивидуално определен субект, а засягат категория работници и служители) и такива, които засягат индивидуално определени работници. Отграничението се прави във връзка с възможността синдикална организация да представлява работници и служители.

Най-сетне, авторката разглежда и прави разграничение между правни и неправни спорове, като посочва, че първите се разглеждат по реда, по който се разглеждат частноправни спорове (ГПК), а вторите – по специален ред, уреден със ЗУКТС. Посочва редица конкретни случаи, които окачествява, съобразно възприетия разграничителен критерий.

4.3.3. Във втората глава авторката пристъпва към анализ на отделните видове възможни претенции:

- претенции относно съществуването на КТД;
- претенции относно действителността на КТД
- претенции относно субективните действие (лицата, които обвързва, а така също и други лица, спрямо които могат да се проявяват негови ефекти) и
- претенции, свързани с предметното и териториално действие на КТД.

Разглеждат се отделни хипотези на спорове, свързани със съществуването на КТД (неговото начало, прекратяване и т.н.).

Разглеждат се и случаи на недействителност (пълна и частична), включително поради противоречие с конституционна норма, международно-правен договор, по

който РБългария е страна, а така също и поради противоречие с актове на Европейското право. Обсъжда се значението на задължителна съдебна практика и последиците от евентуалното несъответствие на КТД с такава практика на ВКС и ВАС. Разглеждат се последиците и от евентуално противоречие на съдържанието на КТД в предприятие с браншови и отраслови и КТД на ниво община, с които първият е длъжен да се съобразява на основание чл. 50, ал. 2 К.

Прави се анализ и на хипотези, водещи до недействителност на КТД поради наличието на дискриминационни клаузи в него, а така също и в резултат на заобикаляне на закона. Изложението съдържа и анализ на значението на общите основания за недействителност, предвидени в ЗЗД (липса на възможен предмет, липса на съгласие, неспазване на предвидената в закона форма и т. н.).

4.3.4. Третата глава е посветена на спорове по изпълнението на КТД.

По отделно се разглеждат претенции за реално изпълнение, за обезщетение при неизпълнение, за кумулацията на претенциите: за реално изпълнение и за обезщетение.

Обсъждани са индивидуалните претенции, които възникват относно тълкуването на съдържанието му или на отделни негови клаузи.

4.3.5. Особен интерес представлява четвъртата глава, в която са разгледани процедурните характеристики, в рамките на които се осъществяват претенциите във връзка с КТД. Разглеждат се съдебните производства, производства пред Комисията за защита от дискриминация, а така също и съдебното производство по Закона за защита от дискриминация, уредено в чл.чл. 71 – 75 от този закон.

4.3.6. Заключение съдържа изводите от направения в хода на разработката анализ и са направени препоръки *de lege ferenda* по отношение на индивидуалните претенции по колективни трудови договори.

5. Положителни характеристики на работата

5.1. На първо място следва да се посочи, че избраната тема се характеризира освен с изключително сложната си проблематика (тъй като е ситуирана на границата между трудовото и процесуалното право) има съществени социална и икономическа значимост.

5.2. Разглежданият труд представлява цялостно монографно изследване на проблематика, която в нашата литература е била само предмет на анализ на отделни нейни аспекти.

5.3. Следва да се постави особен акцент върху широкото обхващане както на националната на ВКС и ВАС, така и на европейската съдебна практика (на СЕС – Люксембург). Цитирани са и решения по преюдициални запитвания. Трудът съдържа и значителен брой позовавания на решения на Комисията за защита от дискриминация.

5.4. С оглед спецификата на темата използваният научен апарат е в достатъчен обем – 50 заглавия на български език и 7 на немски.

5.5. Трудът демонстрира широко и в същото време задълбочено познаване на материята и свободно боравене с нея от страна на кандидатката.

6. Приносни моменти

Както беше посочено, трудът съдържа сериозни препоръки *de lege ferenda*.

Значителна част от тези препоръки представляват научен принос, а именно:

6.1. Препоръката законодателно да се уреди правото на работодател в отделно предприятие да предяви искове във връзка с КТД от по-високо ниво, които го обвързват

Препоръката се придружена с убедителен правен анализ.

6.2. Задълбочен и сериозен е и правният анализ на проблема, проявяващ се по отношение на работник или служител, който напуска синдикалната организация по време на действието на КТД. Предлаганото разрешение е напълно приемливо.

6.3. Приносен момент представлява и становището за липса на необходимост от изрично присъединяване към изменения на КТД по отношение на работници и служители, страни по КТД при условията на чл. 57, ал. 2 КТ.

6.4. Приносен момент представлява изложеното относно необходимостта от изрично формулиране на основания за недействителност на КТД и съответното предложение за изрично обявяване, че последиците от недействителността на такъв договор следва да се прилагат само занапред (т.е., от момента на влизане в сила на съответното съдебно решение).

6.5. Особено ценен е анализът на процесуалните характеристики на производствата, свързани с КТД.

Авторката е изправена пред значителни трудности при определяне на характеристиките в процеса на лица, които са страни по КТД от една страна, и лица, за които КТД разпростира действието си. Тя с лекота прави разграничение между участието в евентуален съдебен процес в лично качество, в качеството на процесуален субституент или като процесуален представител.

Точни са характеристиките на видовете другарство, които могат да възникнат във връзка с процеси относно КТД (стр. 160 и сл.).

Приносен момент представлява и анализът на производството пред Комисията по защита от дискриминация.

7. Констатирани слабости на труда

7.1. Струва ми се, че трудът би могъл да бъде структуриран по-удачно. При сегашния подход на места се стига до повторения.

7.2. При анализа и по-специално в хода на даване на предложения авторката не винаги държи сметка за обстоятелството, че както исковете за установяване на факти, така и преобразуващите искове, представляват изключения, което следва да бъдат изрично формулирани в закон.

8. Представените студия, 3 броя статии и 3 доклада

За тригодишен период това представлява значителен по обем научна работа. От особена важност е студията „Трудовото право в България”, издадена в Годишника на Института по източноевропейско право, Мюнхен, Германия, 2016 г. Статиите и докладите са посветени на значими проблеми на трудовото право и също представляват принос.

9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представените за конкурса научни трудове на Радостина Стоилова Иваново - Мишинева напълно отговарят на изискванията на закона и другите приложими нормативни актове. В тях се съдържа пространен анализ на проблематиката на съществен проблем на трудовото право; основани са върху сериозен научен апарат, вкл. чуждестранни източници; обхванати са значителни по обем съдебна и арбитражна практика, вкл. практика на чуждестранни и международни съдилища.

Кандидатката демонстрира сериозни познания и възможности за анализ. Значителната ѝ преподавателска дейност също следва да бъде окачествена с висока положителна оценка.

Трудовете имат значителна практическа полезност.

Предвид гореизложеното, ПРЕДЛАГАМ на УВАЖАЕМОТО Научно жури да предложи на компетентния орган да вземе решение за заемането от гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова - Мишинева на академичната длъжност «доцент» в Бургаски свободен университет в професионално направление : 3.6. Право, научна специалност «Трудово и осигурително право»

29.11.2017 г.

Изготвил становището:

проф. д-р Силви Чернев