

## СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р **Верка Любенова Лазарова**, научна специалност “трудово право и обществено осигуряване”, Правно-исторически факултет, Югозападен университет „Неофит Рилски“ гр. Благоевград, определена със заповед №УМО-10/29.09.2017 г. на Ректора на Бургаския свободен университет за член на научното жури в конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент по трудово право и обществено осигуряване“ (научно направление 3.6 Право) в Бургаски свободен университет и ПУ „Паисий Хилендарски”, обявен в Държавен вестник, бр. 62 от 01.08.2017 г.

### **Уважаеми членове на научното жури,**

**Кандидат в конкурса за доцент по трудово право и обществено осигуряване** (научно направление 3.6 Право) в Бургаския свободен университет е само главен асистент д-р. **Радостина Стоилова Иванова - Мишинева** – преподавател по трудово и осигурително право в Центъра по юридически науки към Бургаския свободен университет.

За участието си в конкурса, гл. ас. Д-р Иванова е представила комплект материали, включващи монографичен труд „Индивидуални претенции по колективен трудов договор”, както и публикации от периода след защитата на докторската ѝ дисертация през 2014 г. – студия, издадена в чужбина (публикувана в Годишника на Института по източноевропейско право, Мюнхен, Германия, 2016 г.), три статии и три доклада. Представени са и други документи, свързани с нейната преподавателска и научноизследователска дейност след 2014 г., 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.

През 2014г. гл. ас. д-р Иванова е защитила успешно докторска дисертация на тема „Колективен трудов договор. Понятие, същност, сключване” като ѝ се присъжда научната и образователната степен „доктор по право”.

## **I. ОЦЕНКА НА УЧЕБНО-ПРЕПОДАВАТЕЛСКАТА ДЕЙНОСТ НА КАНДИДАТА.**

Радостина Иванова е заемала последователно длъжностите хоноруван асистент (1992 - 1994 г.), асистент, ст. асистент и от 2010 г. главен асистент по трудово и осигурително право в Центъра по юридически науки към Бургаски свободен университет. През периода като преподавател гл. ас. д-р Иванова е провеждала семинарни занятия и лекционни курсове по учебните дисциплини „Трудово право” и "Осигурително право” със студентите от специалностите „Право“, както и по „Социална политика на Европейския съюз“ в магистърска програма. Участва при провеждането на семестриални изпити.

Следователно отговаря на изискването на чл. 24, ал. 1, т. 2, б. „а” от Закона за развитието на академичния състав в Република България повече от две години да е заемала академичната длъжност „асистент” или „главен асистент”.

От 2014 г. Иванова е доктор по право. Следователно отговаря и на изискването на чл. 24, ал. 1, т. 1 от Закона за развитието на академичния състав в Република България.

Освен дългогодишната ѝ преподавателска дейност трудовата и творческа биография на Радостина Иванова 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.

Считам, че като кандидат в конкурса гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова - Мишинева **отговаря на формалните изисквания**, предвидени в чл. 24, ал. 1, т. 1 и т. 2, буква "а" от Закона за развитието на академичния състав в Република България , както и в чл. 53, ал. 1, т. 1 и т. 2, буква "а" от Правилника за прилагането му за заемане на академичната длъжност "доцент".

## **II. ОЦЕНКА НА НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКАТА ДЕЙНОСТ НА КАНДИДА И НА НАУЧНИТЕ И ПРАКТИЧЕСКИ ПРИНОСИ НА ПРЕДСТАВЕНИТЕ ОТ НЕГО НАУЧНИ ТРУДОВЕ.**

1. Представен е публикуван монографичен труд на тема „Индивидуални претенции по колективен трудов договор”, издателство „ФЛАТ”, Булгас, 2017 г. , съгласно изискването на чл. 24, ал. 1, т. 3 от ЗРАСРБ.

Трудът е в общ обем от 178 страници и в структурно отношение се състои от въведение, четири глави и заключение. Приложен е списък на използваните съкращения, както и списъци с използвана литература на латиница (7) и на кирилица (50).

Представеният за рецензиране монографичен труд на гл. ас. д-р Радостина Иванова е на тема, различна от темата на дисертационния ѝ труд „Колективен трудов договор – понятие, същност, сключване“. Монографичният труд представлява оригинално научно изследване на проблеми, свързани с индивидуалните претенции на работниците и служителите по трудови и облигационни отношения, непосредствено свързани с трудовите, регулирани от колективен трудов договор, разпростиращ действието си спрямо тях.

Във въведението на монографията е направен преглед на поддържаните в теорията тези относно правната природа на колективния трудов договор, определени са възникващите по него индивидуални претенции – относно изпълнението на задълженията от работодателя, произтичащи от колективен трудов договор, както и за обявяването на недействителността му, независимо от нивото, от което договорът е сключен.

В първа глава от труда авторът очертава характеристиката на различните възможни индивидуални претенции на работници и служители за неизпълнени от работодателя задължения, които са създадени с нормативната част на колективния трудов договор, както и на такива, договорени в облигационната му част.

Разглежда се уреденото от закона право на иск на синдикална организация, страна по договора, за изпълнение от работодателя на поети от него задължения в колективния трудов договор, както и правото им на иск за обявяване на недействителността му.

Анализирайки действащата нормативна уредба (чл. 60 КТ), кандидатът прави предложение за установяването на нормативно основание отделния работодател, който е обвързан от действието на колективен трудов договор, браншови, отраслов или сключен по община, да може да предяви иск за обявяване на недействителността му.

Във връзка с възможността синдикална организация да представлява работници и служители по спорове с работодателя относно изпълнението на колективен трудов договор като процесуален субституент или на основание чл. 45 КТ, авторът прави разграничение между права на работниците и служителите, уговорени в договора и за които се е проявил общ интерес и такива, които засягат индивидуално определени работници.

Във втората глава авторът разглежда индивидуалните претенции на работниците и служителите, които биха възникнали относно съществуването на колективния трудов договор, както и относно действителността му.

Анализирани са случаи на пълна и частична недействителност на колективния трудов договор поради противоречие с конституционна норма, международно-правен договор, по който РБългария е страна, а така също и поради противоречие с актове на Европейското право. Разглеждат се последиците от евентуалното несъответствие на колективния трудов договор със съдебната практика на ВКС и ВАС, както и от евентуално противоречие на съдържанието на колективния трудов договор в предприятие със съдържанието на браншови, отраслови и на ниво община, с които първият е длъжен да се съобразява, на основание чл. 50, ал. 2 КТ.

Във връзка с правните последици от обявяване на недействителност на колективен трудов договор или на отделни негови клаузи, както и при постановено съдебно решение по предявен иск на основание чл. 59 КТ за неизпълнението му на ниво бранш, отрасъл, община или предприятие, авторът прави предложение за създаване на такава нормативна уредба, която да предвижда решението да действа спрямо всички работници и служители, чийто правоотношения са регулирани от договора.

Направен е задълбочен и подробен анализ на евентуални случаи на дискриминационни клаузи в колективния трудов договор, както и такива заобикалящи закона, които водят до недействителността му. В подкрепа на изложението особен интерес представлява коментара на кандидата на влезли в сила решения на ВКС и ВАС по отделни спорове относно действителността на уговорена клауза в колективния трудов за присъединителна парична вноска от работник и служител, нечленуващ в синдикалната организация, страна по договора, за да се „счита обхванат“ от действието му/стр. 57-65/.

В трета глава от монографичния труд авторът е разгледала евентуалните спорове между работник или служител и работодателя относно изпълнението на колективния трудов договор – такива в резултат на неизпълнение на облигационни задължения от работодателя. Отделено е внимание на индивидуалните претенции на работник и служител при пълно и при частично неизпълнение на колективния трудов договор. Обсъждани са претенции за реално изпълнение, за обезщетение при неизпълнение, както и за кумулацията на претенциите: за реално изпълнение и за обезщетение.

Интерес представляват расъжденията на авторката относно тълкуването на съдържанието на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи при спор за тяхното значение при възникнали евентуални претенции за неизпълнение на задължения по него.

Производствата по предявените индивидуални претенции на работниците и служителите във връзка с колективния трудов договор се разглеждат от авторът в глава четвърта от представения научен труд. Изложението включва три параграфа, в които се разискват съдебното производство по индивидуални претенции на работник и служител, производството за установяване на допусната дискриминация по отношение на него с колективен трудов договор, което се реализира по жалба пред Комисията за защита от дискриминация, както и съдебното производство по Закона за защита от дискриминация, уредено в чл. 71 – чл. 75 ЗЗДискр.

В заключението на представения монографичен труд авторът прави своите обобщени изводи във връзка с изложеното и обосновава необходимостта от създаване на трудова нормативна уредба, която да гарантира еднаквото решаване на евентуални споровете, които възникват поради непълнението на задълженията от страна на работодателя въз основа на действащ колективен трудов договор, по отношение на работници и служители, както и при решаването на спорове относно недействителността му.

### **III. НАУЧНИТЕ И НАУЧНО-ПРИЛОЖНИТЕ ПРИНОСИ НА МОНОГРАФИЧНИЯ ТРУД**

**Първо:** Следва да се подчертае, че представеният труд на кандидата е първото у нас монографично изследване на въпросите, свързани с индивидуалните претенции на работник и служител по колективен трудов договор. Темата е актуална заради

нарастващото значение на уреждането на трудовите и осигурителните отношения на работници и служители посредством сключването на колективни трудови договори.

**Второ:** Положителна страна на монографичния труд е, че е приложен задълбочен научен подход при анализиране на разнородната съдебната практика, постановена във връзка с споровете относно изпълнението на колективните трудови договори, както и споровете относно действителността им.

**Трето:** Предимство на представения труд е ползвания точен, внимателно прецизиран, но достъпен юридически език, което придава на разработката модерно звучене. Полемиката с несподеляни схващания е коректна и по възможност-обективна.

**Четвърто:** Приносни моменти в труда са обосноващите препоръки **de lege ferenda**. Като такива могат да се посочат:

- за установяването на **нормативно основание отделния работодател**, който е обвързан от действието на колективен трудов договор, браншови, отраслов или сключен по община, **да може да предяви иск за обявяване на недействителността му;**

- **правото на присъединяване** на работниците и служителите **да се упражнява посредством писмено заявление до работодателя и синдикалната организация**, страна по колективния трудов договор;

- **основанията за недействителност** на колективния трудов договор **изрично да бъдат разписани от законодателя** както изричното обявяване, че **последниците от недействителността** на такъв договор да се прилагат само занапред от момента на влизане в сила на съответното съдебно решение.

**Пето:** Предимство на монографичния труд е и **анализът на процесуалните характеристики на производствата** – съдебни и пред Комисията за защита от дискриминация, **свързани с действителността и изпълнението на колективния трудов договор.**

#### **IV. КРИТИЧНИ БЕЛЕЖКИ И ПРЕПОРЪКИ**

Във връзка с изложеното на стр. 142 и 143 от труда за претенции на работници и служители за възстановяване на прекратеното трудово правоотношение на основание чл. 331, ал. 2 КТ, поради неплащане или неточно плащане на уговорено с колективния трудов

договор обезщетение, струва ми се, че следва да бъде развита по-детайлна и по-подробна тезата на автора.

Също така остава неясно какво се случва, ако има уговорено с колективния трудов договор по-голямо обезщетение по смисъла на чл. 331, ал. 2 КТ от 4- кратния размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя, и не се изплати от работодателя – може ли да се претендира пред съда за неизпълнение на колективния трудов договор. Защото според чл. 331, ал.3 КТ основанието за прекратяване на трудовия договор се смята за отпаднало с неплащането на обезщетението.

Като препоръка мога да отправя към автора при следващо издаване на монографията по възможност да се отстранят повторенията на вече изложени становища в съдържанието на труда.

Независимо от направените критични бележки и препоръки представеният за оценка монографичен труд има голямо практическо и научно значение.

## **V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**Положителната ми оценка на предложения монографичен труд „Индивидуални претенции по колективен трудов договор”, издателство „ФЛАТ”, Бургас, 2017 г. в обем на 178 печатни страници, както и положителната ми оценка на цялостната преподавателска и научно-изследователска работа на гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова – Мишинева, ми дават основание убедено да приема, че тя отговаря на всички изисквания на ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ за заемане на академичната длъжност „доцент” по научно направление 3.6 право /Трудово право и обществено осигуряване/ в Центъра по юридически науки към Бургаския свободен университет.**

**Благоевград, 11 декември 2017 г.**

**Член на научното жури:  
/доц. д-р Верка Любенова Лазарова /**