

ДО

НАУЧНОТО ЖУРИ
ПРИ ЮГОЗАПАДНИЯ УНИВЕРСИТЕТ
„НЕОФИТ РИЛСКИ” - БЛАГОЕВГРАД

РЕЦЕНЗИЯ

ОТ

проф. д-р АТАНАС ПЕТРОВ ВАСИЛЕВ -

научна специалност “Трудово право и общественно осигуряване”,

определен със заповед № 2801/31.10.2012 г. на Ректора на ЮЗУ за член на научното жури по конкурса за заемане на академичната длъжност “доцент” по професионално направление 3.6. “Право” (трудово право и общественно осигуряване) ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград

на

труда на ВЕРА ЛЮБЕНОВА ЛАЗАРОВА “Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж” – единствен кандидат в конкурса за длъжността “Доцент” по “Трудово право и общественно осигуряване” в ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград.

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА НАУЧНОТО ЖУРИ,

Вера Лазарова заема академичната длъжност “Главен асистент” в Правно-историческия факултет на ЮЗУ. Тя е „доктор” по “Право” въз основа на дисертационния труд “Индивидуални трудови спорове”.

Кандидатката е редовен асистент по “Трудово право и обществено осигуряване” в Правно-историческия факултет на ЮЗУ въз основа на надлежен конкурс по ЗНСНЗ (отм.) от 2000 г., а впоследствие и понастоящем - главен асистент. От постъпването си В.Лазарова активно участва в преподаванията по “Трудово право” и по “Осигурително право” на студентите юристи и студентите от специалност „Публична администрация”. Впрочем тя е през цялото време единствения асистент по тези учебни дисциплини. От две години с решение на ФС на ПИФ ѝ е възложено и изнасянето на курса лекции по трудово право пред студентите от специалностите “право” и “Публична администрация”.

Същевременно В. Лазарова успешно провежда научни изследвания, като има подчертан интерес към материята на Трудовото право. Те са материализирани в редица публикации в специализирани научни издания, коректно отразени в приложения към документацията за кандидатстване в конкурса списък. Преобладаващата част от тези публикации са по темата на хабилитационния труд и не обхващат проблематика на дисертационния ѝ труд. Което, Впрочем, се отнася и до темата на самия хабилитационен труд.

Преподавателската и научноизследователската дейност на гл.асистент д-р Вера Лазарова дават основание да се заключи, че тя отговаря на формалните изисквания по чл.24, ал.1, т.1 и 2 от ЗРАСРБ, чл.53, ал.1, т.1 и 2, буква “а” от ПП ЗРАСРБ за заемане на академичната длъжност “доцент”.

Представеният хабилитационен труд “Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж” е посветен на един неизследван в монографичен план, но съществен за трудовото законодателство, доктрина и практика проблем. Впрочем, строго погледнато, тематично проблемите са два. Единият се отнася до правна уредба на трудовата книжка като официален удостоверяващ документ за факти от трудовата дейност на работниците и

служителите. Другият проблем се отнася до уредбата на трудовия стаж – една материя по начало различна и относително самостоятелна спрямо проблематиката на трудовата книжка. Това на пръв поглед може да създаде впечатление за известен еkleктизъм. Но само на пръв поглед, тъй като двете групи проблеми – на трудовата книжка и на трудовия стаж - се намират в неразривна връзка помежду им. Трудовият стаж е основният юридически факт, предмет на отразяване в трудовата книжка, официалният източник, от който се черпят сведенията за пораждаване, изменение и прекратяване на немалобройните трудовоправни последици, произтичащи от трудовия стаж. Впрочем, неслучайно и законодателната им уредба е систематически обединена в една глава – Глава XVII КТ. Очевидно законодателят е изхождал от неразривната връзка между трудовия стаж като факт със съществено правно значение в трудовите отношения и начинът и формата на неговото официално отразяване. Поради това нормативното систематично обединяване на уредбата на двете материи в известен смисъл е комплимент за законодателя. Друг е въпросът, че по-стройно би било подреждането на материята в обратния ред – първо, уредбата на факта (трудова стаж) и след нея – уредбата на начина на удостоверяването му (трудова книжка). Но това обстоятелство не се отразява само по себе си на изтъкнатата неразривна връзка на двете уредби, което и оправдава съвместното им монографично изследване.

Представеният хабилизационен труд е в обем 196 страници, разделен на въведение, три глави и заключение. Главите са разпределени на параграфи. Систематиката на изложението по начало е добре балансирана. Към изложението по същество са прибавени библиография и списък на използваните съкращения.

Трудът се характеризира преди всичко с немалобройни и съществени **научни достойнства:**

- свидетелство за почти перфектното овладяване на материята – в нормативен, доктринален и практически аспект. Особено отбелязване заслужава аналитичното изследване на практиката – на МТСП и на съдебната. Като от съдебната практика авторката е изследвала релевантни решения не само на ВКС и ВАС, но и решения на окръжни съдилища (с.24-26, 32, 66, 77, 113-114 и др.);

- терминологичната и понятийна яснота, нуждата от която се диктува и от съществуващата в това отношение неяснота в нашата действаща нормативна уредба. В резултат от това авторът е достигнал до един стегнат, точен и ясен език на изложението – едно несъмнено достойнство, което за съжаление липсва в текстовете на нормативната уредба.

- критичният дух на изследването по отношение на законодателните решения, доктриналните схващания и на релевантната съдебна практика. Същевременно критичният подход към законодателството, доктрината и практиката е облечен в един коректен полемичен дух на изложението;

- немалобройните съпоставки между трудовия и осигурителния стаж – сходствата и различията в понятията и в правните им последици.

Въз основа на изтъкнатите научни достойнства авторът е достигнал до формулиране на изводи и заключения, които по естеството си представляват *принос в трудовоправната доктрина*, а формулираните предложения de lege ferenda – и важен ориентир за бъдещата законодателна уредба.

По-конкретно към *приносните елементи на труда* могат да се отнесат:

- аргументацията на необходимостта от обособяване на отделни страници в трудовата книжка за отразяване на договорите за допълнителен труд (с.52);

- анализът и препоръките относно уредбата на гражданската отговорност на работодателя по чл.226 КТ (с.53 и сл.). В това отношение

специално отбелязване заслужават: първо, обосноваването на необходимостта от установяването на срок за предаване (връщане) на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя с цел яснотата относно наличието на задържане с оглед обезщетението по чл.226, ал.2 КТ (с.65); второ, изводите относно тежестта за доказване на вредите от незаконното задържане на трудовата книжка (с.73-74);

Интересна е идеята на авторката за предоставянето на един конститутивен иск на работника или служителя за поправка на неверни вписвания в трудовата книжка. Прибавен към осъдителния иск за обезщетение по чл.226, ал.1 КТ такъв иск би предоставил една по-пълна и позитивна защита на интереса на работника или служителя от коректно вписване, поради което и тази идея заслужава одобрение.

В материята на трудовия стаж най-значимият принос обобщено се изразява в обосноваването на тезата за радикална корекция на дефиницията на понятието за трудов стаж по чл.351 КТ, която се постига елементарно – само със замяната на думата „работил” с думите „е бил в трудово правоотношение”. Подобна промяна е полезна не само по същество – с оглед на юридико-логическото усъвършенстване на дефиницията, но и с оглед на опростяването на уредбата в правно-техническо отношение. Все достойнства, убедително обосновани от авторката в § 8 от изложението.

В тази материя обаче съществуват и ред други, по-конкретни приноси, като:

- обосноваването разширително тълкуване на чл.354, ал.1, т.1 КТ в смисъл, че и при иск само за отмяна на незаконно уволнение времето от уволнението до отмяната трябва да се признае за трудов стаж (с.112);

- критичния анализ на систематичното място на разпоредбата на чл.354, ал.1, т.4 КТ и препоръката за съответстваща на същността ѝ промяна (с.116);

- предложението за прецизиране на законодателната уредба на зачитането на трудов стаж през времето на безработица (т.7 на чл.354, ал.1 КТ) с оглед унифицирането на противоречивата практика по този въпрос (с.134-136);

- предложението за уреждане зачитането на трудов стаж при работа по допълнителен трудов договор – чл. 110 и чл.111 КТ (с.134-136);

- правилното разграничаване между договорите по чл.110 и чл.11 КТ, от една страна, и договорът по чл.114 КТ от друга страна, с оглед зачитането на трудов стаж (с.136-137);

- обстояният анализ на правното значение на трудовия стаж в различните направления – като условие за заемане на длъжност, за кариерно развитие и като предпоставка за възникване на конкретни трудови права за работниците и служителите (гл. III от съчинението). В това отношение обаче, макар и правилно да са разкрити особеностите на отражението на трудовия стаж върху различните последици, струва ми се, е допуснато известно увлечение. То се състои в детайлното изследване на режима на самите последици, което отдалечава изложението от неговия център, тъй като те не са *sedes materiae* за изследваната проблематика. Това навлизане в анализа на режима на последиците в никакъв случай не е прекалено и не обременява изложението. Толкова повече, че е много трудно да се намери мярката, разграничителната линия, между непосредствените и косвените отражения на трудовия стаж върху тези последици.

Рецензият труд не е съвършен. Той търпи критика в някои отношения.

Преди всичко в труда липсва сравнителноправния подход – както в законодателен, така и в доктринален план. Авторката се е ограничила само до българското законодателство, теория и практика, без да излага чуждестранни правни разрешения или доктринални схващания, а това в

известна степен обеднява изследването в познавателен план. Вярно е, че е изследвано отражението на трудовия стаж, придобит в страните от Европейския съюз, Конфедерация Швейцария и Европейското икономическо пространство. Това обаче едва ли е достатъчно, тъй като в крайна сметка се извлича пак от нашето вътрешно законодателство, без база за сравнение. Наистина, в малко законодателства извън някои от бившите социалистически държави съществува обстойна правна уредба на изследваната проблематика. Но дори такава да липсва, то това обстоятелство най-малко би трябвало да се посочи.

На второ място, неубедителна ми се струва препоръката да се възстанови режимът на съхраняването на трудовата книжка от работодателя (с.49-50). Съхраняването на трудовата книжка от работника или служителя (действащата уредба) е продиктувано от идеята за ограничаване на случаите на незаконно задържане на трудовата книжка. За да се оцени целесъобразността на това решение, струва ми се, е необходимо сравнително статистическо изследване на броя на незаконните задържания при двата режима – предишния и действащия. Такива данни в рецензирания труд не са посочени. Това и поражда съмнения в целесъобразността на възстановяването на предишния режим – съхраняването на трудовата книжка при работодателя.

На трето място, предлага се към изключенията от случаите, в които съществува трудово правоотношение, но времето не се зачита за трудов стаж да се прибави и времето от сключването и регистрирането на трудовия договор до започване на изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение (постъпването на работа). Струва ми се, че при възприетата от авторката конструкция на понятието трудов стаж - време на съществуване на трудово правоотношение (а не време, през което работникът или служителят е работил), това е най-малкото ненужно. Ненужно, защото преди постъпването на работника или служителя на

работа трудово правоотношение не възниква, не съществува. Това произтича от разпоредбата на чл. 63, ал.3, изр.2 КТ – ако работникът или служителят не постъпи в определения от закона или от страните по договора срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало (ergo – не възниква). Изводът от тази уредба надали може да бъде друг, освен, че постъпването на работа, наред със сключения трудов договор и регистрацията му, съставлява интегрална част от фактическия състав на учредяването на трудовото правоотношение. До момента на постъпването, макар и да съществуват трудов договор и надлежна регистрация в НАП трудово правоотношение не съществува. Щом като непостъпването осуетява възникването на трудово правоотношение, то обратно – възникването предпоставя постъпване. То е последното действие, което завършва учредителния фактически състав на трудовото правоотношение. Без него трудово правоотношение не съществува и не е необходимо времето от сключването на договора до постъпването да се изключва от трудовия стаж. Това време не е трудов стаж просто защото не съществува още трудово правоотношение. Изложената тук теза може би не е безспорна, но ми се струва, че най-малко би могла по-обстойно да бъде анализирана.

Направените критични бележки не се отразяват на общата положителна оценка на труда, тъй като неговите научни достойнства многократно превишават посочените несъвършенства. Толкова повече, че критичните бележки се отнасят до необходимост от статистически изследвания и лични виждания, които са “естествено право” на всеки автор.

Заключение:

В резултат от предходното изложение намирам, че Вера Любенова Лазарова с хабилитационния си труд, преподавателската и

научноизследователската си дейност покрива всички нормативни изисквания за избирането ѝ за доцент.

Поради това си позволявам да препоръчам на научното жури *да вземе решение, с което да предложи на Факултетния съвет на Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски”- Благоевград да избере гл.ас. д-р Вера Любенова Лазарова на академичната длъжност “доцент” по професионалното направление 3.6. “Право”, научна специалност “Трудово право и обществено осигуряване”.*

София, 31 декември 2012 г.

С уважение:

(проф. д-р Атанас Василев)