

ЮЗУ «Неофит Рилски», Благоевград

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Методи Марков – председател на научното жури
в конкурса за заемане на академичната длъжност доцент
по Трудово и осигурително право (научно направление 3.6 Право)
в Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Н.Рилски”, Благоевград,
обявен в ДВ, бр.68/04.09.2012г.

Уважаеми членове на научното жури,

I. Кандидат в конкурса за доцент по трудово и осигурително право (научно направление 3.6 Право) в ПИФ на ЮЗУ „Н.Рилски”, Благоевград, е само гл.ас д-р Вера Любенова Лазарова.

За участието си в конкурса, тя е представила монографията „Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж”.

II. В монографията „Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж” са разгледани проблемите, свързани с трудовата книжка и трудовия стаж. Актуалността на темата произтича от липсата на научно изследване на множество въпроси, които се поставят ежедневно във връзка с масово извършвани правни и фактически действия с трудови книжки, както и от необходимостта да се изследват наличието, установаването, изчисляването и последиците на трудовия стаж. Положителен елемент на изследването е критичният анализ на съдебната практика и на указанията на МТСП.

Трудът е в обем от 197 страници и съдържа заглавна страница; съдържание, въведение; изложение, развито в три глави, а те от своя страна - в параграфи; заключение, съдържащо резюме на получените резултати, както и библиография.

Първата глава е посветена на трудовата книжка. Възприема се легалната дефиниция на трудовата книжка по чл.347 КТ като официален удостоверителен (свидетелстващ) документ. Разглеждат се задълженията на работника и работодателя

по издаването и съхраняването на трудовата книжка. Аргументирано се критикува становището на МТСП, че непредставянето на трудовата книжка преди сключването на трудовия договор е основание за работодателя да откаже сключването му. Диференцирано се изяснява доказателственото значение на задължителните вписвания в трудовата книжка съгласно чл.349 КТ. В третия параграф е разгледана отговорността на работодателя за вписванията в трудовата книжка, а в следващия параграф – за незаконно задържане на документа. Изясняват се предпоставките на иска по чл.226, ал.2 КТ. Във връзка с предпоставките на отговорността се критикува приетото в съдебната практика разбиране, че вредите са презумирани. Приема се, че за отговорността на работодателя по чл. 226, ал. 2 КТ не е необходимо работникът или служителът да установява виновно поведение за да обоснове претенцията си за обезвреда. Противоправността на поведението на работодателя винаги ще е налице, щом не си е изпълнил задължението по чл. 350, ал. 1 КТ – незабавно да върне трудовата книжка, след прекратяването на трудовото правоотношение. Предлага се в чл.226, ал.3, изр. второ изрично да се предвиди обезщетяване и на неимуществените вреди.

Втората глава има за предмет трудовият стаж. След като анализира легалното определение по чл.351 КТ, авторът отграничава понятието от сходни явления – работното време, служебния стаж, осигурителния стаж. Изследват се случаите на трудов стаж, въпреки че работникът или служителът не е работил. В седмия параграф е разгледан трудовият стаж при липса на трудово правоотношение. Излагат се допълнителни аргументи в подкрепа на разбирането, че систематичното място на разпоредбата на чл.354, ал.1, т.4 КТ не коректно избрано. В следващия параграф от тази глава са изведени най-важните предложения за усъвършенстване на уредбата на трудовия стаж, като се започне от промяна на легалното определение по чл. 351 КТ. След това авторът разглежда въпросите във връзка с изчисляването и установяването на трудов стаж.

В третата глава от съчинението се изясняват правните последици, които произтичат от трудовия стаж. Той може да бъде предвиден (в закона или от работодателя) като условие за заемане на определени длъжности. Трудовият стаж може да бъде основание за придобиване или изменение на права по трудовото отношение – право на ползване на платен годишен отпуск или правото на определени обезщетения.

III. Научните и научно-приложните приноси на хабилитационния труд, представен от гл.ас. д-р Вера Лазарова могат да се очертаят по следния начин.

Преди всичко следва да се отбележи, че работата е първото у нас монографично изследване на правната уредбана трудовата книжка и трудовия стаж. Несъмнено авторът познава добре материята и е способен да води научна дискусия, както и да излага убедителни аргументи в подкрепа на изразените от него становища.

Могат да се посочат и следните по-конкретни научни приноси на представения за защита труд:

1. Необходимостта от установяването на срок, в който инспекцията по труда трябва да издаде трудова книжка, когато е компетентна да го направи. Друга компетентност, от която се нуждае инспекцията е да може да вписва продължителността на трудовия стаж (включително и за времето, през които работникът или служителът е бил без работа поради незакононо уволнение), както и данните, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение по чл.325, ал.1, т.2 КТ.

2. Предложението да се предвиди воденето на дневник, в който работодателят да вписва предаването и получаването на трудовата книжка от и на работника.

3. Обосноваването на тезата, че в трудовата книжка трябва да се вписват и допълнителните възнаграждения на работника или служителя.

4. Изясняването на хипотезите, в които може да бъде вписан трудов стаж въз основа на съдебно решение съгласно члм.350а КТ.

5. Аргументираното предложение в чл.348 КТ да бъде възстановено предишното законово разрешение – трудовата книжка да се съхранява от работодателя.

6. Предложението в трудовата книжка да бъде създадена възможност работодателят по допълнително трудово отношение да извършва съответните вписвания.

7. Извежда се нуждата от уреждането на иск срещу работодателя да извърши поправка на вписани неверни данни в трудовата книжка.

8. Констатираната невъзможност за работодателя да върне незабавно трудовата книжка е основание да се предложи установяването на разумен срок, в който да изпълни това задължение.

9. Авторът обосновава разбирането, че задължението за връщане на трудовата книжка не е обусловено от покана до работодателя. Напротив – приема се, че

работодателят е този, който трябва да отправи покана до работника, за да се освободи от отговорност.

10. Интерес представлява анализът на понятието „професионален опит” и съотношението му с трудовия стаж.

11. Предложението да се признае трудов стаж на осиновителя, когато ползва неплатен отпуск за отглеждане на детето по чл.163 и 164 КТ.

12. Обосноваването на аналогия, по силата на която да се признава дза трудов стаж и времето на престой не по вина на работника или служителя.

13. Изясняването на необходимостта да бъде признато за трудов стаж и времето, когато работникът или служителят е останал без работа поради незаконно уволнение и когато не е поискал да бъде възстановен на работа, както и периода, през който е получавал обезщетение по чл.222, ал.1 КТ.

14. Аргументира се разбирането, че времето по договор за допълнителен труд по чл.110 и 111 КТ трябва да се зачита за трудов стаж.

15. Излагат се сериозни аргументи срещу приетото в съдебната практика разбиране, че при възстановяване на работа поради отмяна на незаконно уволнение не се възстановява правото на платен годишен отпуск.

IV. Към представения за рецензиране труд могат да се направят и някои бележки.

Систематичното място на предложенията за усъвършенстване на уредбата в глава втора не е най-удачно подбрано. Тези предложения би трябвало да следват изложението по целия въпрос, т.е. да са разположени в глая на тази глава.

Работата би спечелила, ако в нея бе направена съпоставка между трудовата книжка и служебната книжка на държавния служител.

V. Научна дейност.

През 2007г. гл.ас. д-р Лазарова е защитила успешно докторска дисертация на тема „Индивидуални трудови спорове” (диплома № 31466/08.06.2007г. на ВАК).

Вера Лазарова има и други публикации след присъждане на научната и образователната степен „доктор по право”. Приложен е списък от седем статии, които са излезли от печат. Не всички са по темата на хабилитационния труд, но въпреки това те не са представени за рецензиране.

През периода от 2007г. и досега гл. ас. д-р Лазарова е участвала в редица конференции, включително с международно участие – в ЮЗУ „Н.Рилски”, в София и

Москва. Участвала е и в научно-изследователски проекти с международно участие – с университет „Аристотел”, гр.Солун през 2004г., както и в проект по ОП „Развитие на човешките ресурси” през 2011г. Тя е член на редакционната колегия на списание „Научни известия” към ПИФ. Член е на съюза на учените в България и в Българската асоциация за развитие и управление на човешките ресурси.

VI. Учебно-преподавателска дейност.

От 2000г. Вера Лазарова е асистент и главен асистент в ПИФ на ЮЗУ „Н.Рилски”. Водила е упражнения по трудово и осигурително право. Възлагано ѝ е да изнася лекции по тези дисциплини пред редовно и задочно обучение. Участвала е при провеждането на семестриални изпити.

Тя участва активно в различни комисии, които са били създавани от Факултетния съвет или от Катедрения съвет във връзка с подготовката на акредитационни материали. Гл.ас. д-р В.Лазарова повишава своята преподавателска и езикова квалификация чрез участие в различни курсове и семинари.

От 2000г. и до сега д-р Лазарова е главен юрисконсулт на ЮЗУ „Н.Рилски” и началник отдел „Университетски кадри и правно обезпечаване”.

VII. Заключение.

Представеният хабилитационен труд, въпреки някои бележки към него, е на високо теоретично ниво, като същевременно има и голямо практическо значение.

Въз основа на изложеното в рецензията смятам, че са изпълнени предвидените в чл. 24, ал. 1 от Закона за развитието на академичния състав в Република България и Правилника за неговото приложение изисквания.

Поради това давам положителна оценка на труда и препоръчам на уважаемите колеги – членове на научното жури, да гласуваме за присъждането на гл.ас. д-р Вера ЛЛюбенова Лазарова на академичната длъжност „доцент” по научното направление 3.6. Право (Трудово и осигурително право) в ПИФ на ЮЗУ „Н.Рилски”, Благоевград.

14.12.2012г.

Председател на научното жури.....

проф. д-р Методи Марков

