

РЕЦЕНЗИЯ

от д-р Никола Костов Йосифов

професор по трудово право и общественно осигуряване

член на научното жури за публична защита на дисертационния труд на Николета Георгиева Лазарова на тема „Срочни трудови договори“ за присъждане на образователната и научна степен „доктор“ по Професионално направление 3.6 Право (Трудово право и общественно осигуряване). Научен ръководител на докторантката е проф. д-р Атанас Василев.

Уважаеми членове на научното жури,

I. Докторантката Николета Георгиева Лазарова е родена на 29.09.1983 г. Завършила е право в Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“ – Благоевград. От м. март 2008 г. до м. май 2011 г. е редовен докторант по „Трудово право и общественно осигуряване“.

Представеният за рецензиране дисертационен труд е в обем 154 страници, включително съдържанието и библиографията. Направени са 128 бележки под линия. В структурно отношение дисертацията включва увод, три глави и заключение. Главите са разделени на параграфи, а параграфите – на точки.

Глава първа от дисертацията е посветена на срочния трудов по чл. 68, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ). В § 1 се изяснява понятието и разглежда общата характеристика на срока в срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. В § 2 е отделено внимание на условията за сключване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. В § 3 на глава първа докторантката разглежда въпросите:

- а) прекратяване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ;
- б) трансформация на срочен трудов договор в трудов договор за неопределено време по чл. 69, ал. 1 КТ.

Глава втора съдържа изследване в сравнително-правен аспект на срока на трудовия договор за изпитване и в трудовия договор за ученичество.

В трета глава от дисертационния труд докторантката прави анализ на трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. т. 2-5 КТ. В § 6 изяснява понятието и същността на прекратителната клауза, а в § 7 анализира особеностите на отделните прекратителни клаузи по чл. 68, ал. 1, т. т. 2-5 КТ.

II. Достоинства на дисертационния труд

Дисертационният труд запълва една празнота в трудовоправната наука. Темата на дисертационния труд е актуална. При написването на дисертацията докторантката е използвала и подложила на критичен анализ значително количество нормативни актове, като започва от 1936 г. с Наредбата-закон за трудовия договор. За целта на изследването докторантката е анализирала и съответни разпоредби на Закона за задълженията и договорите и Търговския закон.

Николета Лазарова е анализирала значителна по обем научна литература и съдебна практика. Владее материята и е способна да навлиза в научна полемика, като излага, аргументира и отстоява собствени възгледи. Достоинствата на дисертацията са и в практическото ѝ значение, както и в множеството предложения за усъвършенстване на законодателството за срочните трудови договори.

Докторантката широко използва нормативния, сравнителноправния и историкоправния метод на изследване. Във връзка с това интересни са съпоставките, които прави със законодателството на Федерална република Германия, Руската федерация и Чешката република. При написването на дисертацията докторантката е използвала и богата българска съдебна практика.

В дисертационния труд са разгледани специфичните особености на срочните трудови договори. В връзка с анализа докторантката стига до извода, че срокът като модалитет на трудовия договор е времето, през което действа трудовото правоотношение и че срокът е уговорката, придаваща правно значение на изтичането на определено време. Поддържам становището на докторантката, че клаузата „срок“ е част от допълнителното (факултативно) съдържание на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ (с. 7).

Докторантката прави анализ на понятията „временна работа“ и „краткотрайна работа“ и стига до извода, макар и неизразен директно чрез съюза „или“, че тези понятия са идентични. Във връзка с това Николета Лазарова отбелязва, че „може да се определи една работа като временна или трайна, в зависимост от това дали възникналата работа има случаен характер, т.е. не е част от основната дейност на предприятието или е част от тази дейност, но поради краткотрайния ѝ характер може да се извършва в определени дни или часове през месеца“ (с. 17).

Научен принос представлява изследването на трудовия договор за сезонна работа.

Задълбочено в сравнителноправен аспект са изследвани трудовият договор със срок за изпитване и договорът за ученичество. Обоснована е тезата на докторантката, че трудовият договор със срок на изпитване не е срочен трудов договор по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, макар че в съдържанието и на двата трудови договора присъства клаузата „срок“, но тя има различно предназначение.

Трудовият договор със срок за изпитване може да се сключва за всякакви работи и дейности с оглед да се провери годността на работника или служителя да изпълнява дадена работа или когато работникът или служителят иска да провери дали работата е подходяща за него. При трудовите договори с определен срок липсват ограничения относно характера на работата. По пътя на анализа докторантката стига до извода, че включване на клауза за изпитване при съществуващо вече трудово правоотношение не може да се уговаря и при последваща промяна на работодателя по смисъла на чл. 123 и чл. 123а КТ. При промяна на работодателя трудовите правоотношения се запазват такива, каквито са били към момента на извършване на промяната. Срок за изпитване може да се предвиди само ако след преустройството работодателят предложи, а работникът или служителят приеме да премине на друга работа, която да се различава съществено от изпълняваната до този момент (с. 77).

Въз основа на анализа на правната същност на трудовия договор със срок за изпитване и на срочните трудови договори докторантката стига до извода, че трудовият договор се различава от срочните трудови договори и по това, че може да бъде прекратен едностранно и без предизвестие от страната, в чиято полза е направена уговорката за изпитване.

Обосновано се поддържа тезата, че изтичането на изпитателния срок ще има прекратителен ефект само спрямо самото изпитване, но не и спрямо трудовото правоотношение. С изтичането му трудовото правоотношение не само не се прекратява, то става окончателно.

Прекратителното условие се разглежда от докторантката като отрицателна оценка на изпитването, направена от страната, в чиято полза е уговорен изпитателният срок (с. 80).

Докторантката се придържа към авторите, които разглеждат договора за ученичество като трудов договор. Тя обосновава тезата, че този договор е специфичен и посочва, че той съдържа в себе си една особена клауза, а именно клаузата за обучение на работника или служителя. Обучението е един модалитет, който придава на този договор определени специфики, но не го лишава от основната му характеристика на трудов договор.

Заслужава положителна оценка анализът на Закона за занаятите по отношение сключването на трудов договор с определен срок с лица, които се обучават за чираци (с. 98-100). Докторантката за пръв път в юридическата литература прави сравнителноправен анализ на договора за ученичество по Кодекса на труда и договора за обучение по Закона за занаятите и аргументира разликите между тези два договора.

Докторантката подкрепя изразеното от проф. Атанас Василев становище, което отрича срочния характер на договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2-4 КТ, като ги приема за трудови договори с **прекратително условие (прекратителна клауза)**, привежда допълнително обосновани доводи за това и включва към договорите с прекратително условие и договора по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ – за определен мандат, когато такъв е