

СТАНОВИЩЕ

от доц. Ивайло Иванов Стайков, доктор по право, преподавател по трудово и осигурително право в програма „Право” на Нов български университет

относно дисертационен труд на тема „Срочни трудови договори” за придобиване на образователна и научна степен „доктор по право”
докторант Николета Георгиева Лазарова

Николета Георгиева Лазарова е редовен докторант по трудово право и обществено осигуряване в ПИФ на ЮЗУ „Неофит Рилски” гр. Благоевград в периода 2008-2011 година. От есенния семестър на учебната 2008-2009 година е и асистент в същия факултет по задължителните учебни дисциплини „Трудово право” и „Осигурително право”.

Представеният дисертационен труд е на тема „Срочни трудови договори”. Проблематиката е изключително актуална, както в теоретичен, така и в практически аспект. По сега действащия Кодекс на труда няма самостоятелно монографично изследване върху правната уредба на срочните трудови договори.

Дисертационният труд е в обем на 154 стандартни страници, вкл. съдържанието и списъка на използваната литература. Структурата на изложението (въведение, три глави, разделени на параграфи, и заключение) отговаря в пълнота на научно-изследователските традиции в българската правна наука. Структурата предполага и цялостно обхващане на избраната проблематика, както и постигане на поставените научно-изследователски цели и задачи. Наред с това дисертационният труд отговаря и на формалните нормативни изисквания на чл. 27, ал. 2 от Правилника за за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България – представен е във вид и обем, съответстващи на специфичните изисквания на първичното звено, както и съдържа: заглавна страница; съдържание, увод; изложение; заключение – резюме на получените резултати с декларация за оригиналност; библиография.

Съдържанието на труда се характеризира с логичност и последователност на изложението; извеждане и аргументация на авторските тези; разкриване на проблематичните моменти и предлагане на законодателни разрешения чрез съответни промени.

В дисертационния труд е представена немалка по обем съдебна практика, което допринася за неговото практическо значение. Използваните исторически и сравнителноправни методи на правно изследване обогатяват теоретичната значимост на изследването.

От гледна точка на теорията и практиката заслужават внимание и направените предложения *de lege ferenda* за бъдещо усъвършенстване на нормативната уредба на срочните трудови договори. По някои от тях могат да се направят някои възражения, но е необходимо да се подчертае умението на докторанта за научен анализ и разкриване на проблемите в правната уредба и нейното правоприлагане.

Интерес представлява сравнението между договора за ученичество по Кодекса на труда и договора за обучение по Закона за занаятите на стр. 98-101; анализът на стр. 118-119 във връзка със срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ и критиката по отношение на практиката на ВКС за приложимостта на чл. 67, ал. 3 КТ спрямо този вид срочен трудов договор; анализът относно срочния трудов договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ на стр. 122-124, 126-127. Като целесъобразно трябва да се подкрепи направеното предложение *de lege ferenda* да се създаде от законодателя основание за прекратяване на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ – изтичане на мандата или предсрочното му прекратяване (стр. 113 и 137). Достоянство на изследването е представянето на чуждата правна уредба и направения сравнителноправния анализ на стр. 40-44.

Използваната научна литература е подбрана съобразно предметния обхват на изследването. Докторантът умело представя различните научни мнения по спорни въпроси, коректно цитира становищата на други автори, както и коректно полемизира с тях.

По отношение на представения дисертационен труд могат да се направят и някои критични бележки.

Някои от изложените автори тези пораждаат възражения. Целта на следващите редове е да се постави началото на научна дискусия по поставените проблеми.

Въпреки изложените аргументи смятам за нецелесъобразно предложението за отмяна на чл. 68, ал. 3 КТ и като следствие от това и отмяна на чл. 68, ал. 4 КТ. Предложеното в дисертацията ново разрешение на проблема относно срочността на трудовия договор по никакъв начин няма да доведе до подобряване на нормативната уредба, както и за преодоляване на проблемите на българския пазар на труда.

Неприемам тезата, че „разпоредбата на чл. 326, ал. 2 КТ е в противоречие с разпоредбата на чл. 68, ал. 2 КТ” (стр. 60) и направеното във връзка с това предложение за изменение на чл. 326, ал. 2 КТ в посока на уеднаквяване на срока на предизвестие при прекратяване на срочен и безсрочен трудов договор (стр. 114 и т. 7 на стр. 142). Разпоредбата на чл. 68, ал. 2 КТ е създадена с измененията на КТ от м. юни 2006 г. и представлява недобър превод и недобър прочит на директиви на Европейския съюз. Нейното правилно тълкуване изисква специално внимание, но като резултат то не следва да бъде приравняване във всяко едно отношение на срочния към безсрочния трудов договор, т.е. до пренебрегване на принципно присъщите им разлики.

Авторката приема, че „с разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ се установява различно третиране и дискриминиране на работници или служители по признак срок на трудовия договор”. Като следствие на това се предлага изменение на чл. 221, ал. 2 КТ, като срокът за изчисляване на размера на обезщетението от работника или служителя при дисциплинарно уволнение да бъде същият, както за тези, работещи по безсрочно трудово правоотношение. По отношение на предложението *de lege ferenda* важи изказаното вече по-горе становище, тъй като авторовата теза отново се аргументира с чл. 68, ал. 2 КТ. В изложението не е анализиран чл. 8, ал. 3 КТ и по-специално края на разпоредбата, която е относима именно към срока на трудовия договор. Необходимо е да се посочи следното. С допълнението в края на текста на чл. 8, ал. 3 КТ, което се направи с § 2 ЗИДКТ от юни 2004 г., изрично се предвиди, че забраната за пряка и непряка дискриминация се разпростира и върху срочното трудово правоотношение и към трудовите правоотношения за работа при непълно работно време. Традиционно в българското трудово законодателство не се провеждат различия в правата и задълженията на работниците и служителите в зависимост от това дали работното време е пълно или непълно, както и в зависимост от срочността на трудовия договор, с изключение на тези, които са обусловени от самия срок, като клауза в трудовия договор. Така законодателят всъщност закрепил в законова правна норма едно фактическо положение и утвърдена практика у нас. Следователно това допълнение има пояснителен, а не нормоустановителен характер и в този смисъл не е нужно. И преди него посочената забрана се извеждаше по тълкувателен път от чл. 8, ал. 3 КТ, защото законовата разпоредба е общо формулирана и нейното приложно поле е “осъществяването на трудовите права и задължения”, без да се прави разлика между срочни и безсрочни трудови договори или относно договорената продължителност на работното време. Същите разсъждения са относими и към разпоредбата на чл. 68, ал. 2 КТ.

Редакцията на чл. 8, ал. 3 КТ създава грешното впечатление, че “срок на договора” и “продължителност на работното време” са дискриминационни признаци и чрез тяхното включване в текста на разпоредбата се разширява каталога на признаците, на основата на които е забранена пряката и непряката дискриминация в трудовите отношения. Недобрата редакция на законова разпоредба подвежда и някои автори да приемат, че срокът на трудовия договор е дискриминационен признак

(критерий). Срокът като модалитет на трудовия договор и продължителността на работното време не са и не може да бъдат дискриминационни признаци. Дискриминационните признаци са обективни състояния на хората, които те притежават по рождение или които съзнателно са възприели в един или друг момент от своя живот.

Не мога да се съглася с тезата, че „прекратителното условие при трудовия договор със срок за изпитване е отрицателната оценка от изпитването, направена от страната, в чиято полза е уговорен изпитателния срок” (стр. 80). Въобще не става въпрос за прекратително условие и за неговото сбъдване или несбъдване. До изтичане на срока за изпитване, страната, в чиято полза той е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие (чл. 71, ал. 1 КТ). Основанието за прекратяване на трудовия договор е едностранното волеизвлечение на съответната страна на трудовия договор, което е едностранна сделка (чл. 44 ЗЗД) – вж. и чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ и извънсъдебно упражняване на субективно потестативно право. Все едно да се приеме, че забавата в изплащането на трудовото възнаграждение (основанието по чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ) или лишаването с присъда на работника или служителя да упражнява професия или да заема определена длъжност (основанието по чл. 330, ал. 2, т. 1 КТ) са прекратителни условия по отношение на трудовия договор.

Въпреки ясното разграничение между трудовия договор със срок за изпитване и срочният трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ на стр. 82 има твърдение, че „трудовият договор за изпитване има максимална продължителност от 6 месеца”. Това е предведената максимална продължителност на срока за изпитване, а не на срока на трудовия договор.

На стр. 85 във връзка с анализа на договора за ученичество се посочва, че „както всеки трудов договор и той има своето съдържание – законово, необходимо минимално договорно и допълнително договорно”, като се посочва какво е неговото законно съдържание. Това е правно-логическа неточност, защото един договор, в т.ч. и трудовия договор, няма законово съдържание. За законово съдържание може да се говори при правоотношението, в т.ч. и при индивидуалното и при колективното трудово правоотношение.

Докторантът приема, че „ако страните сключат договор за ученичество, без да посочат конкретен срок, ще се приеме, че договорът е сключен за максимален срок от 6 месеца, т.е. ще се приложи автоматично разпоредбата на чл. 230, ал. 2 КТ” (стр. 87). Не мога да се съглася с този тълкувателен извод, защото разпоредбата на чл. 230, ал. 2 КТ (в първата си част) регламентира минимално необходимото договорно съдържание на този вид трудов договор под формата на задължителни реквизити (императивна правна норма), и ако няма договаряне по който и да е един от тях, то договорът ще е недействителен.

На стр. 112 и 141 от дисертацията като предложение *de lege ferenda* се иска разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ да бъде допълнена, че договорът се прекратява и при установена невъзможност да се завърши уговорената работа”. Считам това предложение за неудачно, най-малкото поради наличието на основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор, което е приложимо на общо основание и за срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ.

Интересно е виждането на автора, че „при прекратяване на трудовия договор със съответния работник или служител на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ, смятам че за последният възниква правен интерес от оспорване на законността на проведения конкурс” (стр. 133), както и споделеното мнение на проф. В. Мръчков относно допустимостта на съдебното оспорване на законосъобразността на проведен конкурс (бел. 123 на същата страница). Изразявам съмнение относно подобна възможност *de lege lata*, но може да се мисли за бъдещо изменение на закона в тази насока.

Видно от стр. 4 на автореферата изследването е съобразено със законодателството до 1 декември 2013 г. Неясно защо като действащо право се цитира чл. 43-46 от Закона за избиране на народни представители, като има действащ Изборен

кодекс? Непълнота на дисертационния труд е неизследването на срочния трудов договор за срока на дългосрочната командировка по чл. 68, ал. 6 КТ, въведен в действащото трудово право от м. януари 2012 г., както и основанието за неговото прекратяване по чл. 325, ал. 2 КТ, което доведе до цялостно изменение на самия чл. 325 КТ. Правната уредба на този срочен трудов договор поражда редица теоритични и практически въпроси, по които авторът можеше да изкаже становище.

Авторефератът на дисертационния труд е написан съобразно утвърдените изисквания в българската научна литература.

Въз основа на гореизложеното, считам че представеният дисертационен труд отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България и чл. 27, ал. 1 от правилника за прилагането му – съдържа научни и научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката. Дисертационният труд безспорно показва, че докторантът притежава задълбочени теоретични знания по трудово право и способност за самостоятелни научни изследвания.

Представеният дисертационен труд на тема „Срочни трудови договори” с автор Николета Георгиева Лазарова ми дават основание за неговата положителна оценка.

Вярвам, че докторантът успешно публично ще защити дисертационния си труд и че всеки член на научното жури ще даде своята положителна оценка.

15 януари 2014 г.
град София

.....
доц. д-р Ивайло Стайков