

ДО

НАУЧНОТО ЖУРИ  
ПРИ ЮГОЗАПАДНИЯ УНИВЕРСИТЕТ  
„НЕОФИТ РИЛСКИ” - БЛАГОЕВГРАД

**РЕЦЕНЗИЯ**

ОТ

АТАНАС ПЕТРОВ ВАСИЛЕВ -

Професор по „Трудово право и обществено осигуряване”, доктор по  
„Право”,

определен за член на научното жури за провеждане на защита на дисертация за присъждане на ОНС „доктор“ по научна специалност „Трудово право и обществено осигуряване“, професионално направление 3.6. „Право” от РАДОСТИНА СТОИЛОВА ИВАНОВА, докторант на самостоятелна подготовка в Катедрата по гражданскоправни науки на ПИФ при ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград, със заповед № 3492/16.12.2013 г. на Ректора на ЮЗУ,

избран за рецензент от Научното жури в заседанието, проведено на 30.04.2014 г.

на

дисертационния труд на РАДОСТИНА СТОИЛОВА ИВАНОВА „КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР (ПОНЯТИЕ, СЪЩНОСТ, СКЛЮЧВАНЕ)”

## УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА НАУЧНОТО ЖУРИ,

РАДОСТИНА ИВАНОВА е докторант на самостоятелна подготовка за придобиване на ОНС „доктор“ по научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване“, зачислена със заповед на Ректора на ЮЗУ № 412/06.03.2012 г. от същата дата. Зачисляването беше основано на представената от нея основна част на дисертационен труд на тема „Колективен трудов договор (понятие, същност, сключване). След зачисляването ѝ Р.Иванова положи докторантските изпити-минимуми по специалността – съответно по Трудово право и по Осигурително право, като на всеки от двата изпита е получила оценка „Отличен (6.00)“.

В определения ѝ двегодишен срок докторантката представи окончателния вариант на дисертационния труд „Колективен трудов договор (понятие, същност, сключване)“,

Извън работата си по дисертационната тема тя е участвувала в две издания на учебни помагала по трудово и по осигурително право в БСУ. Други публикации по темата на дисертацията и извън нея са:

- „Криза на правораздаването в България”, Годишник на Института по европейско право, Мюнхен, Германия, 2002 г.;
- „Незаконност на уволнението по чл.328, т. 8 от Кодекса на труда на работник или служител, когато неговата длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител,заемал преди това същата длъжност”, Годишник на БСУ, том XV, 2006 г.;
- „Възстановяване на трудовото правоотношение след признаването на уволнението на работника или служителя за незаконно и отмяната му”, Юридически сборник, БСУ, 2008 г.;

- „Необходимостта от колективно преговаряне, придобиване на по-благоприятни условия от работниците и служителите, страна по колективен трудов договор”, Годишник на БСУ, т. XIX, Бургас, 2008 г.;
- „Отговорност на работодателя за отказ да встъпи в преговори за сключване на колективен трудов договор по реда на чл.52 от КТ. Преддоговорна отговорност, сп. „Бизнес посоки”, БСУ, 2006 г.;
- „Управление на конфликти посредством преговори, медиация, арбитраж, сп. Бизнес посоки”, БСУ, 2011 г.;
- „Страни в реговорите за сключване на колективен трудов договор. Правни проблеми” – доклад и публикация от Научна конференция в ПИФ на ЮЗУ, Благоевград, 2012 г.;
- „Недопускане на дискриминация при колективното преговаряне”, сп. Бизнесюг”, БСТПП, Бургас, 2013 г. и др.

Дисертационният труд представлява ориигинално научно изследване на един колкото класически, толкова и актуален институт на трудовото право. Той е в обем от 181 стр., като изложението е разпределено на Въведение, три глави с вътрешни подразделения (параграфи) и Заключение. Приложена е и библиография на използваната в изложението литература в обем от 106 заглавия на български, руски, немски и английски език.

Трудът се характеризира със сериозни научни достойнства.

Преди всичко, той почти изчерпва проблематиката така, както тя е формулирана. Изложението е правилно структурирано; то следва нормативната и логическата последователност, в която проблемите се поставят.

Изложението свидетелствува за почти перфектното овладяване на нормативната уредба, правната доктрина (българска и чуждестранна) и на съдебната практика.

Достоинства на труда са и

- терминологичната и понятийна яснота, в резултат на която авторката е достигнала до един стегнат, точен и ясен език на изложението – едно несъмнено достойнство, което допринася за правилното поставяне на проблемите, на техните решения и не на последно място – улеснява възприемането му от читателя;

- критичен 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 изложение;

- умелото използване на историческия и сравнителноправен метод на изследване, за което сочат изложението относно историческото развитие на КТД и съпоставката на съвременните наши законодателни решения, доктрина и практика с чуждестранните.

В резултат от аналитичността, с която изследването е проведено, авторката е стигнала до сериозни научни обобщения, които представляват несъмнени научни приноси. Към тях трябва да се отнесе най-напред умелото разграничаване на нормативната и на облигационната част на КТД. Обосновано се приема, че КТД е от типа едностранни договори – задължения могат да се уговарят само за работодателя, но не и за работниците и служителите, тъй като това би противоречало на разпоредбата на чл.50, ал.2 КТ.

Принос представлява и обосноваването на разширителното тълкуване на идеята за благоприятност на условията на КТД, както и

разпростирането на тази идея не само в същинските трудови отношения, но и в отношенията, тясно свързани с тях по смисъла на чл.1, ал.1 КТ.

Внимание заслужава акцентът върху превантивната роля на колективното преговаряне, обоснована от авторката. Тя убедително обосновава тезата, че процедурата по колективното преговаряне функционира и като средство за предотвратяване на трудови конфликти – една функция, която, впрочем, не е по-маловажна от установяването на по-благоприятни условия на трудовете и тясно свързаните с тях отношения.

Интересен е и новаторският подход към оценката на режима на прекратяване на КТД. Отнасяйки се критично към действащата уредба авторката прави обосновани предложения за установяване на по-гъвкава уредба на прекратителния срок на КТД с цел да се запазят постигнатите по-благоприятни условия, вместо да се извършва „връщане” към по-неблагоприятните условия отпреди сключването на договора само заради изтичането на неговия срок.

Оригинално и за пръв път толкова аналитично е изследването на преддоговорната отговорност по чл.52 КТ при отказ на работодателя да преговаря за сключването на КТД. В това отношение наред с всички убедително защитени тези има място и за една критична бележка. Като излага различните тези относно подлежащите на обезщетяване вреди, в крайна сметка авторката не дава да се разбере нейното схващане по въпроса кои вреди подлежат на обезвреда – само претърпените загуби или те, заедно с пропуснатите ползи. В това отношение изложението е в известна степен неясно „мъгляво”. Препоръчително е тя категорично да изрази тезата си. Впрочем, това е и единствената ми критична бележка, респ. препоръка.

Приложеният към дисертацията автореферат правилно отразява основните елементи и изводи от изследването в самия труд – в стегнат и точен юридически стил. Затова и той трябва да бъде оценен положително.

***Заключение:***

Вижда се от изложеното по-горе, че научните достойнства на рецензирания труд налагат общата му положителна оценка. Поради това си позволявам да препоръчам на научното жури ***да вземе решение, с което да присъди на Радостина Стоилова Иванова образователната и научна степен „доктор“ по професионалното направление 3.6. “Право”.***

София, 27 май 2014 г.

С уважение:

(проф. д-р Атанас Василев)