

До  
Научното жури  
При ЮЗУ „Неофит Рилски”  
Благоевград

### СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Райна Московска Койчева,  
научна специалност “Трудово право и общественно осигуряване”,  
ЮФ на УНСС, гр. София

определена със заповед № 1173/28.04.2014 г. на ректора на ЮЗУ за член на  
научното жури за присъждане на образователна и научна степен „доктор”  
на Радостина Стоилова Иванова,  
по научно направление 3.6 „Право”,  
научна специалност 05.05.10 „Трудово право и общественно осигуряване”  
въз основа на дисертационен труд на тема „Колективен трудов договор  
(понятие, същност, сключване)”

Уважаеми членове на научното жури,

След като се запознах с дисертационния труд на докторант Радостина Иванова смятам, че той отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 ЗРАСРБ - да съдържа научни или научноприложни резултати, които представляват оригинален принос в науката и да показва, че кандидатът притежава задълбочени теоретични знания по съответната специалност и способности за самостоятелни научни изследвания.

По-конкретно дисертационният труд на докторант Радостина Иванова се характеризира със следните **научни достойнства**:

На първо място той се отличава с актуалност на предмета и научна новост, поради това, че представлява цялостно изследване на понятието,

същността и сключването на колективен трудов договор (КТД) след промените в КТ от 1992 г. При това следва да се отбележи, че дисертационният труд има не само теоретична стойност, но и голямо практическо значение, тъй като в практиката често възникват въпроси, свързани с колективното преговаряне. Причината за това е, че уредбата му е оскъдна. Но тя не може и да бъде друга, тъй като, както правилно отбелязва докторантката „колективното преговаряне не се надзирава от държавата и се разполага в пространство, което не е регулирано от държавни правни норми”. Ето защо едно теоретично изследване на проблемите, което поставя колективното преговаряне е много полезно и навременно.

На следващо място прави впечатление доброто структуриране на труда. Направено е въведение, след което е разгледано възникването и развитието на колективното преговаряне, източниците, понятието за КТД и неговите функции в глава I, съдържанието на КТД и различните теории за неговата същност в глава II и сключването му в глава III. Следва заключение, в което са обобщени анализиранияте в дисертационния труд проблеми и са изложени напарвените изводи и препоръки *de lege ferenda*.

Безспорно предимство на дисертационния труд е задълбоченото познаване на материята и умелото аргументиране на авторските тези. Разсъжденията на авторката са логични и подкрепени с цитираната от нея литература и съдебна практика, която е старателно изследвана и анализирана.

Заслужава специално отбелязване ясният и точен език и добрият юридически стил, който просто увлича читателя, както и коректната полемика с авторите, чиито становища Радостина Иванова не приема.

Едно от важните достойнства на труда са изводите, които докторантката прави въз основа на действащата нормативна уредба, както и предложенията *de lege ferenda* за бъдещото ѝ усъвършенстване.

Бих могла да посоча само примерно **някои от конкретните научни приноси** на труда, а именно:

1/ задълбоченият историко-правен анализ на възникването и развитието на колективното преговаряне не само в България, но и по света, който дава възможност да се отбележат тенденциите в развитието на колективното преговаряне (с.9-24);

2/ изясняването на понятието за колективен трудов договор (КТД) като нормативно съглашение (с.41-47), тъй като в закона липсва легално определение за КТД. Авторът правилно отбелязва, че нормативната му част е с преобладаващо значение над облигационната част;

3/ разглеждането на различните научни теории и схващания относно същността на КТД (с. 75-81);

4/ ясното, точно и аргументирано формулиране на функциите на КТД (с.47-57), при което за пръв път в българската правна литература е обоснована умиротворяващата функция на КТД, изразяваща се в успокояване на нарасналото напрежение относно необходимостта от промяна на условията на труд и предотвратяването на социалните конфликти. По мое мнение това е една от най-важните функции на КТД;

5/ предложението да бъде нормативно уреден принципът на благоприятност, като бъде предвидено изрично задължение за работодателя, обвързан с няколко колективни трудови договора, да прилага тези условия от тях, които са най-благоприятни за работниците и служителите (с. 62);

6/ препоръката *de lege ferenda* за законодателна промяна, предвиждаща изрична забрана на неравното третиране на синдикалните организации помежду им и от работодателя при воденето на колективни преговори и сключването на КТД (с. 142-143);

7/ обсъждането в дисертационния труд на проблемите, които действащата нормативна уредба поставя във връзка с определяне на размера на предоговорната отговорност на работодателя при неизпълнението на задълженията му по чл. 52, ал. 1 КТ и предложеното разрешение на тези проблеми – размерът на дължимото от работодателя обезщетение да бъде определен законодателно (с. 146-151);

8/ препоръката *de lege ferenda* да се създаде нормативно задължение за работодателските организации при сключването на КТД на ниво бранш, отрасъл или община да осигурят оповестяването му и да осигурят изпълнението му от членовете си (с. 74) и др.

Към докторант Радостина Иванова могат да бъдат отправени и някои **критични бележки и препоръки** по отношение на представения дисертационен труд. Безспорно докторант Иванова умее да прави научен анализ и да открива проблемите и пропуските в нормативната уредба, но в някои случаи прави само изводи, без да дава предложения *de lege ferenda* за преодоляването на тези пропуски. Смятам, че би било добре тези изводи да са последвани и от предложения за законодателни изменения, тъй като това би повишило практическата стойност на представения дисертационен труд. Такъв например извод, който прави докторантката е, че международната организация на труда прогласява редица принципи на колективното преговаряне, сред които и принципът, че то е средство за избягване на принудителността при решаването на трудовите конфликти (с. 56). Радостина Иванова правилно отбелязва, че този принцип не е проведен в действащата ни нормативна уредба, тъй като законодателно не е предвидена забрана за работодателя в хода на преговорите или при отправена покана за преговори за сключване на КТД да предприема действия, подобни на локаута при стачка (преустановяване дейността на предприятието или част от него, уволнение на работници или служители, приемане на нови работници на мястото на синдикалните членове, инициирани преговорите). Докторантката се задоволява само с констатацията на този законодателен пропуск, а би могла да направи съответно предложение *de lege ferenda* за запълването му.

**В заключение** считам, че дисертационният труд на докторант Радостина Иванова представлява оригинално съчинение с приносен характер. Той в пълна степен отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 ЗРАСРБ и показва, че тя притежава задълбочени теоретични знания в областта на трудовото право, както и способности за самостоятелни научни изследвания.

С оглед на гореизложеното **предлагам** на уважаемото научно жури да вземе решение, с което да присъди на Радостина Стоилова Иванова образователната и научна степен „доктор”.

29.05. 2014 г.

град София

.....

доц. д-р Райна Койчева