

СТАНОВИЩЕ

От проф. д-р Ганета Минкова Минкова,

СУ „Св. Климент Охридски“

професионално направление 3.6 ПРАВО (АДМИНИСТРАТИВНО ПРАВО И АДМИНИСТРАТИВЕН ПРОЦЕС)

Относно: дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“** по „Трудово право и общественно осигуряване“, професионално направление 3.6, в Правно-исторически факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“

Основание за представяне на становище: участие в състава на Научното жури по защита на дисертационния труд съгласно Заповед № 1911/01.10.2018 г. на ректора на ЮЗУ

Автор на дисертационния труд: **Христо Николаев Банов**

Тема на дисертационния труд: **Трудов договор за обучение по време на работа**

1. Данни за конкурса и за дисертанта

Христо Николаев Банов е роден през 1990 г. Той е придобил образователно-квалификационната степен „магистър по право“ в СУ „Св. Кл. Охридски“ през 2014 г.

Христо Николаев Банов се е обучавал като докторант на самостоятелна подготовка в докторска програма „Трудово право“, научна специалност „Трудово право и общественно осигуряване“, професионално направление 3.6 Право. Обучението е осъществено в Катедра „Гражданскоправни науки“ на Правно-историческия факултет /ПИФ/ на ЮЗУ, като за научен ръководител на докторанта е определена доц. д-р Верка Лазарова. Докторантът е положил всички необходими изпити, които са предвидени в неговия индивидуален план. Докторантът е положил всички необходими изпити, които са предвидени в неговия индивидуален план. Дисертационният труд е обсъден в катедра „Гражданскоправни науки“ на ПИФ на ЮЗУ на 20.09.2019 г., като е дадено положително становище за откриване на процедура по неговата публична защита.

Съгласно изискванията на Закона за развитието на академичния състав в Република България, Правилника за неговото приложение и Глава Осма от Правилника за устройството и дейността на ЮЗУ са налице всички необходими документи във връзка с процедурата за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

2. Актуалност на темата на дисертационния труд

Изследваният в дисертацията трудов договор е уреден в чл. 230 -233 от Кодекса на труда /КТ/, намиращи се в Глава Единадесета „Професионална квалификация“. В първата алинея на чл. 230 КТ е посочено, че това е трудов договор с условие за обучение по време на работа, като според автора в случая не става дума за условие като модалитет /стр. 53/.

Договорът за обучение не е бил обект на самостоятелно изследване, а доколкото са изследвани трудовият договор и/или повишаването на професионалната квалификация. Следователно темата е разработвана като част от други тези, без да съществува отделна цялостна разработка на трудовия договор с условие за обучение по време на работа.

Поради това подбраната тема дава възможност за извеждане на тези, които представляват принос в правната наука, и е подходяща за тема на дисертационен труд.

3. Структура и съдържание на отделните глави. Приносни моменти.

Представеният дисертационен труд е в обем от 369 страници, включително използвана литература, съдържание и съкращения, а бележките под линия са 260. Той съдържа въведение, заключение и три глави, които са разделени на параграфи и подточки. Съдържанието отговаря на изискванията за структуриране на дисертация, но както ще посоча по-нататък, може да се постигне и по-добър баланс между отделните глави.

Във *Въведението* се разглежда необходимостта от изследване на проблема поради липсата на цялостни разработки по темата. Дисертантът си поставя следната научна цел – „открояването, анализирането и решаването на актуални, пораждащи дискусия, теоретични и практически въпроси, отнасящи се до правното регулиране на трудовия договор за обучение по време на работа.“ Също така във *Въведението* накратко е описано съдържанието на отделните глави на дисертационния труд.

Считам, че по-ясно трябва да бъдат систематизирани научните задачи, които дисертантът си поставя за решаване, както и обектът, предметът на научното изследване и приложимите научни методи. В тази връзка би било добре, ако *Въведението* беше с по-голям обем, поради факта че самият дисертационен труд надвишава изискванията в тази насока.

Както ще отбележа и по-нататък, дисертацията ще спечели, ако проблемите на договора за обучение на ученик /дуалното обучение/ бъдат разгледани само като съпоставка и това разграничение е посочено още във Въведението.

Глава първа на дисертационния труд, която е с обем от 92 стр., е озаглавена „Общи въпроси на правната характеристика на трудовия договор за обучение по време на работа“. В нея се съдържа историческа част, в която е проследено как се появява /още през 1936 г. у нас с Наредбата-закон за трудовия договор/ и развива концепцията за професионалното образование и обучение, като се прави съпоставка между договора за ученичество, договора за чиракуване и договора за стажуване.

Също така внимание се отделя на уредбата на повишаването на квалификацията в международните договори. Чрез актовете на Международната организация на труда /посочени са редица конвенции и препоръка/ правото на професионално образование и обучение се включва сред правата на човека, уредени в универсални и регионални международни актове /стр. 20 и сл./.

Актовете на Европейския съюз също уреждат ученето през целия живот като необходимост, за да бъде едно лице конкурентноспособно в упражняваната от него трудова дейност. Авторът посочва, че трябва да бъде правена разлика между употребените в актовете на ЕС понятия „обучение на възрастни“ и „учене през целия живот“, доколкото съществуват естествени различия в жизнения цикъл. В такъв аспект е разгледан и процесът на обучение през целия живот у нас, като са посочени статистически и други изследвания, извършени от различни екипи на министерства, и разработени стратегии в тази насока.

Очертан е списък от необходими легални определения на понятия, които веднъж въведени, трябва да се използват във всички нормативни актове /стр. 38/. Считам това за приносен момент, имайки предвид свободното и често пъти несъгласувано използване, с оглед на отделните нормативни актове, на понятия, което се наблюдава все по-често в правната ни уредба. В първата глава се изяснява съдържанието и на други понятия като „обучение“ и „образование“, „професионално образование“ и „професионално обучение“ /стр. 42 и сл./.

В първата глава също се прави паралел със сходни правни фигури, като например облигационните договори за преквалификация, формулира се понятие за трудов

договор по чл. 230 КТ, разглежда се въпросът за характера и предназначението на клаузата за обучение, както и кои са синалагматичните задължения за всяка една от страните. Необходимо е да се посочи, че анализът се прави във връзка с измененията и допълненията на КТ, приети през 2014 г., но такива са извършени и в следващите години. Въпреки това направените разсъждения са интересни, като за сравнителен материал е използвана богатата съдебна практика.

Като обобщение за Глава първа от дисертационния труд може да се посочи, че тя следва традиционен модел за изследване на проблема в исторически аспект, очертаване на основните актове и стратегически документи и формулиране на най-важните понятия по темата.

Главата втора на дисертационния труд, в обем от 151 страници, е озаглавена „Сключване и съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа“. Възникването на трудовото правоотношение чрез сключване на трудов договор е стояло винаги на вниманието на науката и практиката, но в конкретния случай проблемите са разгледани от гледна точка на определен вид трудов договор. Следва да бъде подкрепено направеното предложение *de lege ferenda* относно издаването на заповед за „зачисляване“ на лицето като обучаващ се, тъй като трудовият договор има значение между страните по него, а заповедта, като вътрешен акт на работодателя, има задължителна сила за лицата, провеждащи обучението /стр.109-110/.

В изложението са разгледани подробно кои са страните на трудовия договор с условие за обучение по време на работа, като са посочени различните хипотези, при които този договор може да бъде сключен, както и случаите, при които страните не могат да сключат трудов договор от разглеждания вид. Такива, според автора, са случаите, когато професията е държавно регулирана, тъй като тогава има нормативно установени единни държавни изисквания за придобиване на определената специалност или професионална квалификация. Не споделям твърдението на стр. 153 /въпреки че тук се говори в определен контекст, считам, че изводът е формулиран общо/, че възможни работодатели-физически лица са само едноличните търговци /ЕТ/. Физическо лице, което не е ЕТ, също може да бъде работодател /оттам и уредената хипотеза на чл. 325, ал. 1, т. 10 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение, която не е възможна при никое предприятие-работодател/. От тази гледна точка възниква въпросът дали страна по трудов договор с условие за обучение по време на

работа може да бъде работодател-физическо лице, което не е регистрирано като ЕТ? Ако е възможно, какви ще бъдат формите на обучение и кой ще го провежда?

Значително внимание е отделено на съдържанието на трудовия договор с условие за обучение по време на работа, като се правят редица предложения *de lege ferenda* /напр. спрямо разпоредбата на чл. 231, ал.1 КТ относно провеждането на изпит/. Подчертано е, че минимално необходимото съдържание на този договор е по-широко, тъй като освен характера на работата и размера на трудовото възнаграждение в него трябва да бъдат уредени и други въпроси. Например формата на обучение е задължителен, а не допълнителен елемент от съдържанието на договора, а липсата на такава уговорка го прави недействителен /стр. 242/. Тъй като размерът на трудовото възнаграждение се определя при спазване на задължителния минимум по чл. 230, ал. 5 КТ, съществува отклонение от общия режим за уговаряне на трудовото възнаграждение. Тези въпроси са разгледани изчерпателно, включително по отношение на начисляването на задължителните осигурителни вноски /стр. 187/.

Считам, че в тази глава се отделя прекалено голямо внимание на договора за обучение на ученик, който е по-добре да бъде обект на отделно изследване. В случая съществува и специален закон, въпреки че общи положения, по-скоро като изключения от уредбата, се съдържат и в чл. 230-232 КТ. В противен случай се получава дублиране на някои проблеми, а изложението става прекалено обемно. Освен това направените съпоставки с дуалното обучение и с трудовия договор за изпитване имат друго систематическо място – или в глава първа, или в края на изследването, тъй като сравнения могат да бъдат направени най-добре, след като бъдат изяснени основните тези на дисертанта. Това ще има за последица и по-балансирана структурата на изложението - в дисертацията втората глава е с една трета по-голям обем от първата и третата глави.

Глава трета, в обем от 92 стр., е озаглавена „Особености на прекратяването на трудовото правоотношение по време и след завършването на обучението“. Дисертантът разглежда подробно въпросите за възможността/невъзможността работодателят да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата, или т. 6 - когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Разгледана и

подложена на критичен анализ и преценка е съдебната практика по въпроса. Отделно е анализиран подробно въпросът за срока на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от сключен трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ /стр. 282-284./.

Внимание е отделено на основанията за прекратяване, приложими спрямо правоотношение, възникнало от сключен трудов договор с условие за обучение по време на работа. Подробен анализ е направен на чл. 236 КТ, като се приема, че той се прилага спрямо всички договори по Глава единадесета от КТ. Също така са разгледани хипотезите на чл. 232, ал. 2 и 3 КТ, при които всяка от страните може да прекрати трудовото правоотношение, като плати на другата страна брутно трудово възнаграждение за определен период или обезщетение /въпросите за размера на плащането са разгледани на стр. 313-317 и стр. 332-336/. Посочва се, че в тези случаи няма задължение за отправяне на предизвестие /стр. 299/, въпреки че страната трябва писмено да уведоми другата страна за прекратяването на правоотношението /стр. 309/. Дисертантът приема, че при прекратяването на правоотношението в хипотезите на чл. 232, ал. 2 и 3 КТ не може да има трудов спор относно самото прекратяване, а само по отношение на плащането на съответната сума /стр. 301/. Смятам, че такова категорично заключение не следва да бъде изведено, още повече че самият дисертант прави уточнения по този въпрос в § 3 на Глава трета.

Направено е предложение за създаване на нова ал. 3 в чл. 325 КТ /стр. 273/, както и редица други предложения за усъвършенстване на законодателството.

В *Заключението* са систематизирани правилно изводите, направени като последица от научното изследване, но то също така е твърде кратко с оглед цялостния обем на дисертационния труд.

Изложението на дисертационния труд е изчерпателно, с позоваване на редица актове на българското, международното право и правото на ЕС, като авторът полемизира с други тези и излага собствени, което му дава възможност да формулира редица предложения за усъвършенстване на законодателството. Независимо дали ще бъдат споделени или не всички тези на дисертанта, той показва самостоятелност в мисленето и способност за анализ, които качества са важни в науката. Използваният стил на дисертационния труд е на необходимото ниво, а граматическото и техническото му оформяне са прецизни.

В дисертационния труд е използвана богата по обхват литература: научни трудове на български и чуждестранни автори, като е разгледана и съдебната практика по изследвания проблем. Използвани са 79 книги и монографии на кирилица и 6 – на латиница, а също така 38 студии и статии в сборници и списания на кирилица и 9 - на латиница /по-добре щеше да бъде, ако бяха номерирани/.

В дисертационния труд се правят редица предложения за усъвършенстване на законодателството, представляващи *научни приноси*, които са посочени на съответното място в становището.

Дисертационният труд има значение и за практиката, тъй като систематизира и поставя на разглеждане основните проблеми, които възникват във връзка с трудовия договор с условие за обучение по време на работа, като дава възможност за намиране на съответни решения от правоприлагащите органи и практикуващите юристи.

Някои *недостатъци* на дисертационния труд и *препоръките* към него също са посочени на съответното място в становището.

Авторефератът на г-н Христо Банов отговаря на изискванията и правилно отразява основните положения и научните приноси на дисертационния труд.

Дисертантът представя следните публикации по темата на дисертационния труд:

1. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – БАН, 2017, ISSN 1314-6459, с. 262–278.

2. Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от Юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, ISBN 978-954-28-2626, с. 238–250.

3. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, 2018, ISSN 1314-4669, с. 277–285.

4. Особенности в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 КТ и по чл. 230

КТ. – Право, политика, администрация, 2018, № 4, ISSN 2367-4601, с. 71–85 [в съавторство с Н. Лазарова].

Публикациите показват научния интерес на дисертанта и продължителните му изследвания в областта на трудовия договор с условие за обучение по време на работа.

4. Заключение

Въз основа на изложеното по-горе може да се направи следното заключение:

Дисертационният труд „Трудов договор за обучение по време на работа“ на г-н Христо Николаев Банов е сериозно научно изследване. То е посветено на важен проблем в правната ни литература и в практиката. Откроява се с научен анализ, както и с предложения за усъвършенстване на законодателството. По моя преценка трудът отговаря на изискванията за дисертационен труд.

Научната продукция на г-н Банов обхваща важна област на трудовото право. Той е направил редица приноси в областта на трудовия договор с условие за обучение по време на работа, които заслужава да бъдат оценени по достойнство.

От преценката на дисертационния труд и другите представени публикации се установява убедително, че кандидатът за присъждане на образователната и научна степен „доктор по право“ Христо Николаев Банов има значителни научни изследвания и постижения.

Поради това и на основание чл. 11 от Закона за развитието на академичния състав в Република България, си позволявам убедено да препоръчам на уважаемото Научно жури при ЮЗУ „Неофит Рилски“ да вземе решение за присъждане на г-н Христо Николаев Банов на образователната и научна степен „доктор“ по професионално направление **3.6 Право, научна специалност „Трудово право и обществено осигуряване“**.

Гр. София
октомври 2019 г.

С уважение:
/проф. д-р Г. Минкова/