

РЕЗЮМЕТА

на научните трудове, с които гл. ас. д-р Христо Николаев Банов участва в обявения от ВСУ „Черноризец Храбър“ конкурс за заемане на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление 3.6. Право (Трудово право и осигурително право) – обн., ДВ, бр. 106 от 17.12.2024 г.

I. Хабилизационен труд – монография:

Банов, Х. Проблеми на уволнението на безвиновни основания. София: Фабер, 2025, 295 с., ISBN 978-619-00-1893-3 // научен редактор: доц. д-р Верка Любенова Лазарова; научни рецензенти: проф. д. ю. н. Живко Иванов Драганов, доц. д-р Теодора Събева Филипова.

Резюме:

*Монографичното изследване е посветено на тези безвиновни основания за уволнение, които разкриват най-много специфики, съответно много на брой и/или с особена сложност правни проблеми. Подложена на анализ е и относимата към указаните проблеми актуална съдебна практика, като са направени и предложения *de lege ferenda*.*

Така на първо място е изяснена правната природа на основанията за уволнение „закриване на предприятието“, „закриване на част от предприятието“ и „съкращаване в щата“, както и на същността на вътрешната реорганизация в предприятието, като е направена ясна диференциация между всички тях. Оспорени са становища, изразени в теорията и в практиката, относно значението на понятието „предприятие“, съответно относно разграничението между посочените фактически състави. Аргументирано са направени изводи относно

отделните основания за уволнение, при прилагането на които се поражда право, съответно задължение за работодателя да извърши подбор.

Изложението има за цел също така да посочи, анализира и даде предложения за разрешаването на основни правни проблеми, които възникват при прилагане на уредбата, регламентираща обществените отношения по време на обявени извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. Особено внимание е отделено на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение относно ползването от работника или служителя на платен годишен отпуск и на неплатен отпуск, с оглед на съществуващата тясната връзка с въпросите на уволнението, в това число и на предварителната закрила при него, значителните особености на които са следствие от обявяването на извънредно положение или на извънредна епидемична обстановка. За целта е направено разграничение между предпоставките за възникване и съдържанието на правата и задълженията на страните, установени в новата правната уредба, от една страна, и тези, които са част от традиционни за трудовото право институти, от друга. Акцент е поставен върху особеностите, свързани с безвиновното основание за едностранно прекратяване от работодателя на трудовия договор, обусловено от спирането на работата за повече от 15 работни дни.

На последно място сред безвиновните основания за уволнение, при които причината за преустановяване на действието на трудовия договор се намира в работодателя, е детайлно анализирано сключването на договор за управление като основание за прекратяването на трудовите договори със служителите от ръководството на предприятието. Във връзка с това е изследван въпросът относно правното значение на изпълнението на договора, както и проблемите относно точния момент, в който започва да тече максималният 9-месечен срок за упражняване на указаното право на уволнение, за кръга на служителите, които попадат в

ръководството на предприятието и др. Обърнато е внимание на допълнителните изисквания, произтичащи от специалната уредба на публичните предприятия, за законосъобразност на уволнението на служителите от ръководството на публично предприятие при сключването на договор за управлението му.

Разгледани са и проблемите, свързани с предварителната закрила при уволнение на определени безвиновни основания, която разпоредбата на чл. 333, ал. 3 от Кодекса на труда предоставя на ръководството на синдикална организация в предприятието, както и на синдикална организация извън структурата на работодателя. Във връзка с последната хипотеза са анализирани проблемите, които възникват при създаването и поемането на ръководството на териториален синдикат.

На следващо място, като част от анализа на безвиновните основания за едностранно прекратяване от работодателя на трудовия договор, при които причината за уволнение лежи у работника и служителя, детайлно е изяснен и въпросът по какъв точно начин работодателят е длъжен да мотивира своята заповед за уволнение при прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда – дали е достатъчно да бъдат само изброени липсващите у работника или служителя качества за ефективно изпълнение на работата, или е необходима значително по-задълбочена и подробна аргументация на споменатата заповед. Подробно е разгледан и проблемът за това дали е налице основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 от Кодекса на труда в специфични хипотези, чиито особености са обусловени от конкретните начин и момент на установяване на изискванията за образование и професионална квалификация.

След като е направена съпоставка между основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и 11 от Кодекса на труда, е формулиран отговор и на въпроса за тяхното съотношение, както и на правния проблем, изразяващ

се в това дали в случая са налице две напълно различни основания за едностранното прекратяване от работодателя на трудовия договор, или пък съотношението между тях се намира в определена зависимост от допълнителен критерий, свързан с точния момент на промяна на изискванията за образование и квалификация.

Подробният теоретичен анализ на посочените дотук основания за уволнения, които попадат в указаната втора голяма група от прекратителни основания, е последван от анализ на Тълкувателно решение № 4/2017 от 01.02.2021 г. по тълкувателно дело № 4/2017 г. на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд. Аргументирано са критикувани както основните изводи, формулирани като част от мотивите на споменатото тълкувателно решение, така и неговия диспозитив. Проведено е разграничаване на уволнението от обявяването на недействителност на трудовия договор, липсата на което е един от съществените пропуски в тълкувателното решение, довели до постановяването на неправилни разрешения на някои от поставените в него въпроси.

Задълбочено е анализирано и основанието за уволнение, възникващо при навършването на определена възраст от служители, заемащи някоя от академичните длъжности „професор“ или „доцент“, както и от служители, които са придобили научната степен „доктор на науките“. Много подробно е аргументирана теза за необходимостта от осъществяването на законодателни промени както в Кодекса на труда, така и в Закона за Българската академия на науките, изразяващи се в завишаването на точната възраст, която е установена като елемент от фактическия състав на указаното основание. Теоретично са разгледани и проблемите, които поражда уредбата в § 11 от Преходните и Заключителни разпоредби към Закона за висшето образование относно възможността на академичния съвет да приеме решение относно

„удължаването на трудовото правоотношение“, при което се изисква сключването на срочен трудов договор. Така са формулирани разрешения на възникващите от последното посочено императивно изискване правни въпроси относно необходимостта от прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от конкурс и избор по Закона за развитието на академичния състав в Република България.

II. Публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“:

Банов, Х. Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда, 2020, 370 с., ISBN 978-619-198-129-8 // научен редактор: доц. д-р Андрей Сашов Александров; научни рецензенти: проф. д-р Дарина Пеева Зиновиева, доц. д-р Андрияна Йовчева Андреева.

Резюме:

Монографичният труд обхваща цялостен анализ на правната уредба на трудовия договор за обучение по време на работа (включително и като част от дуалната система на обучение), както и на срочния трудов договор за определено време, чието действие се поражда при успешното завършване на обучението. За целта на първо място са разгледани международноправните универсални актове и актовете на Европейския съюз относно правото на труд, правото на образование (професионално образование и професионално обучение), ученето през целия живот и обучението на възрастни. Подробно е изяснено, конкретизирано е и е допълнено установеното в теорията понятие за трудов договор по чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда. Изяснена е правната същност на трудовия договор за обучение, включително новите моменти (от 2014 г.) в правната

му уредба, и специфичното предназначение на клаузата за обучение по време на работа. Анализирани са особеностите, които разкриват сключването, страните, съдържанието, изпълнението и изменението на трудовия договор за обучение. Изтъкнати са особеностите при прилагането на основанията за недействителност на трудовия договор за обучение. Подробно са разгледани и многобройните правни проблеми, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение по време на обучението и след приключване му. С цел преодоляване на установените в хода на изследването недостатъци на правната уредба са направени аргументирани предложения за усъвършенстването ѝ.

III. Статии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томове:

1. Банов, Х. Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. – Бизнес и право, 2019, № 3, с. 99–112, ISSN 2603-3437. (16 стандартни страници)

Резюме:

Статията предлага разрешение на няколко правни проблема, свързани със задължението на работодателя да предаде незабавно надлежно оформената трудова книжка на работника (служителя) при прекратяването на трудовото правоотношение, съответно с последиците от неизпълнението на това задължение, а именно пораждането на имуществената отговорност на работодателя. По споменатите въпроси е забелязана противоречива практика на Върховния касационен съд, вследствие на което е образувано тълкувателно дело № 1/2019 г. на Общото събрание на гражданската колегия на Върховния

касационен съд. Множеството конкретни въпроси, които повдига противоречивата съдебна практика, в крайна сметка се свеждат до проблема, на разрешаването на който е посветено изследването, а именно дали задължението на работодателя по чл. 350, ал. 1 от Кодекса на труда във всички случаи възниква и става изискуемо в момента на прекратяване на трудовото правоотношение или следва да бъдат разграничени няколко хипотези, при поне една от които пораждането на указаното задължение става не по силата на закона, а за целта се изисква покана от страна на работника или служителя.

2. Банов, Х. Срокът за явяване на работа по чл. 345, ал. 1 от Кодекса на труда. – Общество и право, 2020, № 8, с. 57–67, ISSN 0204-85-23. (14 стандартни страници)

Резюме:

В статията е аргументирана тезата, че разпоредбата на чл. 345, ал. 1 от Кодекса на труда е императивна и като такава регламентира един единствен юридически факт, след осъществяването на който започва изтичането на установения в нея срок. Освен това за първи път в правната доктрина е застъпено становището, че този юридически факт няма качеството на правопораждащ по отношение на субективното право на работника (служителя) да се яви на работа по възстановеното трудово правоотношение, а има само значението на начало на изтичането на заключителната част от срока, в който може са бъде упражнено посоченото право.

3. Банов, Х. Компетентен орган за обявяване на съществуването на трудово правоотношение. – Общество и право, 2022, № 7, с. 24–34, ISSN 0204-85-23. (14 стандартни страници)

Резюме:

В научния труд е изяснен въпросът кой точно административен орган е оправомощен от закона да обявява съществуването на трудово правоотношение, когато се установи, че зависим труд се престира, без да е учредено индивидуално трудово правоотношение. Аргументирана е тезата, че в тази хипотеза по волята на законодателя компетентният орган е единствено инспекцията на труда. При обосноваването на това становище е направен сравнителноправен анализ между правната уредба в Кодекса на труда на обявяването на съществуването на трудовото правоотношение, от една страна, и обявяването на недействителност на трудов договор, от друга. Анализирани са и правомощията по инспектирането на труда, които Законът за инспектиране на труда предоставя на съответните административни органи.

4. Банов, Х. Редът за намаляване с получените осигурителни престации на размера на дължимото от работодателя обезщетение при увреждане на здравето или смърт на работник или служител (част I). – Общество и право, 2024, № 5, с. 52–63, ISSN 0204-85-23. (16 стандартни страници)

Резюме:

Научният труд поставя на анализ регламентиранияте в закона правила относно реда за определяне от съда на размера на дължимото от

работодателя обезщетение за вредите, претърпени от работник или служител или от други лица – негови близки, при увреждане на здравето или живота му в случай на трудова злополука или професионална болест. По-конкретно са изследвани правните проблеми, възникващи при определянето на съставените елементи на основата, от която при определяне на окончателния размер на указаното обезщетение съдът е задължен да приспадне получените от пострадалия обезщетения и/или пенсии по общественото осигуряване.

5. Банов, Х. Редът за намаляване с получените осигурителни престации на размера на дължимото от работодателя обезщетение при увреждане на здравето или смърт на работник или служител (част II). – Общество и право, 2024, № 6, с. 48–60, ISSN 0204-85-23. (15 стандартни страници)

Резюме:

Научното изследване поставя на анализ регламентирани в закона правила относно реда за определяне от съда на размера на дължимото от работодателя обезщетение за вредите, претърпени от работник или служител или от други лица – негови близки, при увреждане на здравето или живота му в случай на трудова злополука или професионална болест. По-конкретно са изследвани правните проблеми, възникващи при определянето на съставените елементи на основата, от която при определяне на окончателния размер на указаното обезщетение съдът е задължен да приспадне получените от пострадалия обезщетения и/или пенсии по общественото осигуряване. Така е формулиран категоричен отговор на въпроса, по който се констатира противоречива практика на Върховния касационен съд, относно включването и на неимууществените

вреди в умаляването от законоустановената формула участващо при изчисляването на търсената разлика.

IV. Студии, публикувани в научни издания, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация:

Банов, Х. Държавна политика за качествено образование чрез установяването на основанието за уволнение на педагогически специалист при осъждане за престъпление. – Стратегии за образователната и научната политика, 2023, № 3, ISSN 1314-8575 (Online), ISSN 1310-0270 (Print), с. 290–303. (22 стандартни страници, Web of Science, Q4 (<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001011530300005>))

Резюме:

Целта на изследването е да анализира въпросите, свързани с начините за осъществяване на държавната политика в сферата на образованието, насочена към осигуряване и гарантиране на качествено и ефективно предучилищно и училищно образование. В резултат на това акцент е поставен върху една изключително важна предпоставка за предоставянето в училищата и детските градини на образование с указаните характеристики, каквито сериозни цели за постигане поставя пред себе си всяко държавно управление, а именно високите личностни (в това число и морални) качества на педагогическите специалисти – субектите, които непосредствено са ангажирани с процеса на предоставяне на съответното образование. По-конкретно се касае за установеното в законодателството основание за уволнение на педагогически специалист поради осъждане за престъпление. Освен

задълбочен анализ на указаното прекратително основание, са направени и съпоставка, съответно диференциация между него и идентичното като езиков израз изискване за заемане на длъжност на педагогически специалист, вследствие на което за първи път в доктрината са формулирани определени изводи.

V. Студии, публикувани в нереферирани списания с научно рецензиране или публикувани в редактирани колективни томовете:

1. Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86, ISSN 0204-85-23, с. 70–86. (23 стандартни страници)

Резюме:

Научният труд посочва и анализира някои правни проблеми, които се пораждат при обявяване извънредно положение. Детайлно са изследвани някои права и задължения на страните по трудовото правоотношение във връзка с изпълнението, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение, значителните особености на които са следствие от обявяването на извънредно положение.

2. Банов, Х. Новият правен ред за определяне на размера на минималната работна заплата за страната. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XXII. Актуални правни проблеми. София, Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2023, ISSN 1314-6459, с. 117–151 (38 стандартни страници) // Редакционен

съвет: проф. д-р Гергана Маринова; проф. д-р Дарина Зиновиева; проф. д-р Поля Голева; доц. д-р Тодор Кобуров.

Резюме:

С регламентирането през 2023 г. на новелата на чл. 244 от Кодекса на труда законодателят по императивен начин установява изцяло нови в сравнение с досега действащите правни правила относно механизма, по който Министерският съвет следва да определя за всяка следваща календарна година минималният размер на основното трудово възнаграждение, което всеки работодател в страната дължи на работниците и служителите, престолящи работна сила за него, за един работен месец, съответно за един работен час. В студията са детайлно анализирани законово регламентираната конкретна алгебрична формула, съответно участващите в нея събираеми, множители и делители, както и правните проблеми, пораждащи се при прилагането на указаната правна уредба. Изследвани са и някои аспекти от правната природа на института на минималната работна заплата. Националната правна уредба е поставена на анализ с оглед на съответствието ѝ с актове на Международната организация на труда и на Европейския съюз, които имат задължително действие за Република България. За първи път в правната литература е посочено основание за отмяната от съда като незаконосъобразен на акта на Министерския съвет, с който се определя размера на минималната работна заплата.

VI. Публикувана глава от колективна монография:

Банов, Х. Глава втора. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – В: **Андреева, А., Йолова,**

Г., Благойчева, Х., Александров, А., Банов, Х., Йорданов, З. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика – Икономически университет – Варна, 2020, ISBN 978-954-21-1047-7 // научни рецензенти: доц. д-р Николай Колев, доц. д-р Десислава Серафимова; научен редактор: Анелия Герчева, с. 59–83. (29 стандартни страници)

Резюме:

В Глава втора от монографията е осъществен историко-правен анализ на основните субективни трудови права на страните по индивидуалното трудово правоотношение. Проследен е генезисът освен на посочените права, така и на съответстващите им с оглед на синалагматичността на трудовото правоотношение юридически задължения на насреещната страна по него. Разгледани са установените в българските Конституции основни трудови права и развитието на тяхната конституционноправна уредба. След общия преглед на основните трудови права, анализът се съсредоточава върху възникването и развитието на правата, свързани с професионалната квалификация на работниците и служителите.

ABSTRACTS

I. Habilitation thesis – monograph:

Banov, H. Issues of Dismissal under Faultless Grounds. Sofia: Faber, 2025, 295 p., ISBN 978-619-00-1893-3 // Scientific Editor: Verka Lyubenova Lazarova; Scientific Reviewers: Zhivko Ivanov Draganov, Teodora Sabeva Filipova.

Abstract:

This study is dedicated to the grounds for dismissal that do not involve fault and reveal the greatest number of specific characteristics, respectively numerous and/or particularly complex legal issues. The relevant up-to-date case law on these matters is also analysed, and proposals de lege ferenda are formulated.

Firstly, the legal nature of the grounds for dismissal “closure of the enterprise”, “closure of a part of the enterprise” and “downsizing of personnel”, is clarified, along with the essence of internal reorganization within the enterprise, with a clear differentiation drawn between these concepts. Opinions expressed in theory and practice on the meaning of the term “enterprise”, respectively on the distinction between these factual compositions, are disputed. Conclusions are substantiated regarding individual grounds for dismissal whose application generates a right, respectively an obligation for the employer to conduct a selection.

The purpose of this research is also to identify, analyse and outline proposals for the resolution of the main legal problems arising in the course of application of the legal framework regulating public relations during a state of emergency or an emergency epidemic situation. Particular attention is directed to the rights and obligations of the parties to the employment relationship regarding the use of paid annual leave and unpaid leave by an employee, in view of the existing close connection with the issues of dismissal, including preliminary protection thereunder, the significant peculiarities of which are a consequence of the declaration of a state of emergency or an emergency epidemic situation. For this purpose, a distinction is made between the prerequisites for the emergence and the content of the rights and obligations of the parties established in the new legal framework, on the one hand, and those which are part of traditional labour law institutes, on the other. Emphasis is placed on the specific characteristics of temporary work suspension in general, including as a faultless ground for the employer's unilateral termination of the employment contract.

Lastly, among the faultless grounds for dismissal where the reason for the termination of the employment contract originates from the employer, a detailed analysis is conducted on the conclusion of a management contract as a ground for termination of the employment contracts of the managerial employees. In this regard, the issue of the legal significance of the execution of the contract is examined, as well as the problems regarding the exact moment at which the maximum nine-month period for exercising the right to dismissal begins, for the employees who belong to the managerial staff of the enterprise, etc. Attention is directed to the additional requirements arising from the specific regulatory framework on public enterprises, regarding the lawfulness of the dismissal of the managerial employees of a public enterprise upon the conclusion of its management contract.

The matters related to preliminary protection in the event of dismissal under certain faultless grounds are also reviewed, which Art. 333, para. 3 of the

Labour Code provides for the management of a trade union organization in an enterprise, as well as for a trade union organization outside the structure of the employer. In relation to the latter hypothesis, the issues arising in the course of establishment and leadership initiation of a territorial trade union are analysed.

As part of the analysis of faultless grounds for the employer's unilateral termination of an employment contract, where the reason for dismissal is attributed to the employee, particular attention is devoted to the exact manner in which an employer is obliged to motivate their order for dismissal upon termination of a labour contract under Art. 328, para. 1, item 5 of the Labour Code – whether it is sufficient to only list the qualities for efficient performance of the job which the employee does not possess, or a significantly more thorough and detailed argumentation in the order by the employer is required. An in-depth examination is also conducted on the applicability of the dismissal ground under Art. 328, para. 1, item 6 of the Labour Code in specific hypotheses, whose distinct characteristics are determined by the particular manner and timing of the establishment of educational and professional qualification requirements.

Following a comparative analysis of the grounds for dismissal under Art. 328, para. 1, items 6 and 11 of the Labour Code, a statement is formulated regarding their interrelation, as well as on the legal issue of whether in this case there are two completely different grounds for the unilateral termination of the employment contract by the employer, or the correlation between them is determined by an additional criterion, related to the concrete moment when the requirements for educational and professional qualification are amended.

The detailed theoretical analysis of the grounds for dismissal outlined thus far, which fall within the aforementioned second major category of termination grounds, is followed by an examination of Interpretative Decision No. 4/2017 of February 1, 2021, in Interpretative Case No. 4/2017 of the General Assembly of the Civil Collegium of the Supreme Court of Cassation. The primary conclusions formulated as part of the motives of the cited interpretative decision, as well as

its operative part, are critically assessed with reasoned arguments. A distinction is drawn between dismissal and the declaration of nullity of the employment contract, the absence of which constitutes a significant shortcoming in the interpretative decision, leading to incorrect resolutions of some of the issues addressed therein.

A comprehensive analysis is conducted on the grounds for dismissal arising upon the attainment of a certain age by employees holding the academic positions “Professor” or “Associate Professor”, as well as by those who have obtained the scientific degree “Doctor of Sciences”. A thoroughly reasoned argument is presented in favour of the need for legislative amendments to both the Labour Code and the Law on the Bulgarian Academy of Sciences, specifically advocating for an increase in the statutory age threshold constituting an element of the legal basis for such dismissal. Additionally, a theoretical examination is undertaken of the legal issues stemming from the provisions of § 11 of the Transitional and Final Provisions of the Higher Education Act, which regulate the possibility for the Academic Council to adopt a decision on the “extension of the employment relationship”, requiring the conclusion of a fixed-term employment contract. Consequently, legal solutions are proposed for the issues arising from this mandatory requirement, particularly regarding the necessity of terminating employment relationships established through competition and selection under the Law on Academic Staff Development in the Republic of Bulgaria.

II. Published book on the basis of a defended dissertation for awarding the educational and scientific degree “Doctor” or for awarding the scientific degree “Doctor of Science”:

Banov, H. Employment Contract for Training during Work. Sofia: Nova Zvezda, 2020, 370 p., ISBN 978-619-198-129-8 // Scientific Editor: Andrey

Sashov Aleksandrov; Scientific Reviewers: Darina Peeva Zinovieva, Andriyana Yovcheva Andreeva.

Abstract:

The monographic study provides a comprehensive analysis of the legal framework governing the employment contract for training during work (including its role within the dual education system), as well as the fixed-term employment contract for a specified period, which takes effect upon the successful completion of training. To achieve this, the study first examines universal international legal instruments and European Union acts related to the right to labour, the right to education (vocational education and vocational training), lifelong learning, and adult education. The established theoretical concept of the employment contract under Art. 230, para. 1 of the Labour Code is thoroughly clarified, specified, and further developed. The legal nature of the employment contract for training is analysed, including recent legislative amendments introduced in 2014, along with the specific function of the training clause within the employment relationship. The study explores the distinctive features of the training contract's conclusion, parties involved, content, execution, and modification. Special attention is directed to the characteristics of the application of grounds for invalidity in training contracts. Additionally, the study delves into numerous legal issues concerning the termination of the employment relationship both during and after the training period. In order to overcome the identified shortcomings in the legal framework, the research puts forward substantiated proposals for its improvement.

III. Articles and reports published in non-referenced peer-reviewed journals or published in edited collective volumes:

1. Banov, H. The Obligation of the Employer to Submit the Employment Record and the Responsibility for Non-Compliance. – *Biznes i pravo*, 2019, № 3, pp. 99–112, ISSN 2603-3437.

Abstract:

The article provides a solution to some legal issues, related to the employer's obligation to hand over immediately the duly filled out labour book to the employee upon termination of the employment relationship, respectively to the consequences of the non-fulfilment of this obligation, namely the incurring of the employer's financial liability. On the above-mentioned issues, contradictory practice of the Supreme Court of Cassation was noted, because of which the Interpretative Case No. 1/2019 of the General Assembly of the Civil College of the Supreme Court of Cassation was started. The many specific issues raised by the contradictory case-law are limited to the question whether the employer's obligation under Art. 350, para. 1 of the Labour Code in all cases arises and becomes exigible at the time of the termination of the employment relationship, or several hypotheses should be distinguished, in at least one of which the emergence of the discussed obligation is not by virtue of the law, but for this purpose the execution of certain actions by the employee is required. The solution to these legal issues leads to the answers to the second group of questions, related to the occurrence of the employer's obligation to pay compensation to the employee due to the illegal retention of his labour book.

2. Banov, H. The Term in the Labour Contract for Training during the Process of Work. – *Obshtestvo i pravo*, 2020, № 8, pp. 57–67, ISSN 0204-85-23.

Abstract:

The specific issues regarding the clause on the term of the labour contract for training during the process of work are analysed. The nature of the term of this contract is researched in detail, separately in the two hypotheses of conclusion of the employment contract under Art. 230 of the Labour Code – both in the case of conducting training and exams thereafter only under the terms and conditions determined by the employer, and in the case when the employment contract in question is a part of the implementation of dual learning under the Vocational Education and Training Act.

3. Banov, H. Competent Authority for Declaring the Existence of an Employment Relationship. – *Obshtestvo i pravo*, 2022, № 7, pp. 24–34, ISSN 0204-85-23.

Abstract:

The current research clarifies which administrative body is authorized by law to declare the existence of an employment relationship when it has been found that dependent labour is performed, even though an individual employment relationship has not been established. The thesis has been substantiated that in this hypothesis, according to the legislator's will, the only competent authority is the labour inspection. In the course of justification of this statement, a comparative legal analysis has been carried out between the legal regulation in the Labour Code of the declaration of the existence of an employment relationship, on the one hand, and the declaration of invalidity of an employment contract, on the other. The labour inspection powers granted to the relevant administrative bodies by the Labour Inspection Act, have also been analysed.

4. Banov, H. Procedure for Reducing the Amount of Compensation, Payable by the Employer in the Event of Health Damage or Death of a Worker or

an Employee, with the Received Social Security Benefits (Part I). – Obshtestvo i pravo, 2024, № 5, pp. 52–63, ISSN 0204-85-23.

Abstract:

The present study analyses the rules regulated by law regarding the procedure for determining by the court of the amount of compensation owed by the employer for damages, suffered by a worker or an employee, or by their relatives, in the event of damage to their health or life, in cases of an occupational accident or an occupational disease. More specifically, the legal issues have been examined, arising in the establishing of the constituent elements of the basis from which the court is obliged to deduct the compensations and/or social security pensions received by the victim, when determining the final amount of the specified compensation.

5. Banov, H. Procedure for Reducing the Amount of Compensation, Payable by the Employer in the Event of Health Damage or Death of a Worker or an Employee, with the Received Social Security Benefits (Part II). – Obshtestvo i pravo, 2024, № 6, pp. 48–60, ISSN 0204-85-23.

Abstract:

The present study analyses the rules regulated by law regarding the procedure for determining by the court of the amount of compensation owed by the employer for damages, suffered by a worker or an employee, or by their relatives, in the event of damage to their health or life, in cases of an occupational accident or an occupational disease. More specifically, the legal issues have been examined, arising in the establishing of the constituent elements of the basis from which the court is obliged to deduct the compensations and/or social security pensions received by the victim, when determining the final amount of the

specified compensation. Thus, a definitive answer to the question has been formulated, related to the contradictory practice of the Supreme Court of Cassation on the inclusion of non-property damages in the minuend involved in the calculation of the sought difference.

IV. Studies published in scientific editions, referenced and indexed in world-renowned scientific information databases:

Banov, H. State Policy for Quality Education by Establishing the Grounds for Dismissal of a Pedagogical Specialist in Cases of a Criminal Conviction. – Strategii za obrazovatelna i nauchna politika, 2023, № 3, ISSN 1314-8575 (Online), ISSN 1310-0270 (Print), pp. 290–303. (Web of Science, Q4 (<https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001011530300005>))

Abstract:

The purpose of the study is to analyse the issues related to the ways of implementing state policy in the field of education, aimed at ensuring and guaranteeing quality and efficient preschool and school education. Emphasis is placed on an extremely important prerequisite for providing education with the specified characteristics in schools and kindergartens, which is a serious goal for every state administration, namely the high personal (including moral) qualities of pedagogical specialists – the subjects who are directly involved in the process of providing the relevant education. More specifically, it concerns the grounds established in the legislation for the dismissal of a pedagogical specialist in cases of their conviction for a crime. A comparison, respectively differentiation, is

drawn between this legal solution and the requirement, which is identical to it as a linguistic expression, for occupying the position of a pedagogical specialist. In addition to an in-depth analysis of the indicated grounds for dismissal, a comparison, respectively differentiation, between it and the requirement for occupying the position of a pedagogical specialist, which is identical as a linguistic expression, is made, as a result of which certain conclusions have been formulated for the first time in the doctrine.

V. Studies published in non-referenced peer-reviewed journals or published in edited collective volumes:

1. Banov, H. Labour Law Issues in Declaring a State of Emergency (Part II). – *Obshtestvo i pravo*, 2020, № 5, pp. 70–86, ISSN 0204-85-23.

Abstract:

The purpose of this study is to identify and analyse some legal problems arising during a state of emergency. Particular attention is paid to some rights and obligations of the parties to the employment relationship in connection with the implementation, amendment and termination of the employment relationship, whose significant peculiarities are a consequence of the declaration of a state of emergency.

2. Banov, H. The New Legal Order for Determining the Amount of the Minimum Wage for the Country. – In: *Institute for the State and the Law Yearbook*. Volume XXII. Sofia, ISL – BAS, 2023, ISSN 1314-6459, pp. 117–151 // Editorial Board: Gergana Marinova; Darina Zinovieva; Polyana Goleva; Todor Koburov.

Abstract:

With the regulation in 2023 of the amendment to Art. 244 of the Labour Code, the legislator establishes in an imperative manner completely new legal rules compared to the existing ones, regarding the mechanism by which the Council of Ministers should determine, for each subsequent calendar year, the minimum amount of the basic labour remuneration that every employer in the country owes to the workers and employees acting as labour force for him, for one working month, respectively for one working hour. The article analyses in detail the concrete algebraic formula regulated by law, the addends, multipliers and divisors involved in it, as well as the legal issues arising in the course of application of the specified legal regulation. Some aspects of the legal nature of the institute of the minimum wage are also researched. The national legal framework is analysed in view of its compliance with acts of the International Labour Organization and the European Union, which are binding for the Republic of Bulgaria.

VI. Published chapter of a collective monograph:

Банов, Х. Глава втора. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. – In: **Andreeva, A., Yolova, G., Blagoycheva, H., Aleksandrov, A., Banov, H., Yordanov, Z.** Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Varna: Nauka i ikonomika – Ikonomicheski universitet – Varna, 2020, pp. 59–83, ISBN 978-954-21-1047-7 // Scientific Reviewers: Nikolay Kolev, Desislava Serafimova; Scientific Editor: Anelia Gercheva.

Abstract:

In the second chapter of the monograph, a historical and legal analysis of the fundamental subjective labour rights of the parties in an individual employment relationship is conducted. The genesis of these rights, as well as the

corresponding legal obligations of the counterparty in light of the synallagmatic nature of the employment relationship, is traced. The fundamental labour rights established in Bulgarian constitutions and the development of their constitutional and legal framework are examined. Following a general review of the fundamental labour rights, the analysis focuses on the emergence and development of rights related to the professional qualification of workers and employees.