

## **РЕЦЕНЗИЯ**

**от Антон Кирилов Грозданов**

**професор по научната специалност „Гражданско и семейно право (Търговско право)“ – доктор по право**

**ВСУ „Черноризец Храбър“, Юридически факултет**

**Професионално направление: 3.6. „Право“**

**ОТНОСНО:** научноизследователската, научно-приложна и педагогическа дейност на д-р Христо Николаев Банов – единствен кандидат в конкурс за заемане на академичната длъжност „Доцент“ в научна област 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.6. Право (Трудово и осигурително право), обявен в ДВ, бр. 106/17.12.24 г.

### **1. Информация за кандидата.**

Христо Николаев Банов е роден през 1990 г. Завършва специалност „Право“ през 2014 г. - в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. През 2019 г. придобива образователна и научна степен „доктор“ по право – докторска програма „Трудово право и обществено осигуряване“. От 2012 до 2015 година е член на Контролния съвет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. От 2015 до 2019 г. е председател на Общинската изборителна комисия – Лясковец. През 2016 г. е секретар на Районната изборителна комисия в Двадесет и трети многомандатен изборителен район – София град. От 2017 до 2020 г. е хоноруван преподавател по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на УНСС. От 2018 до 2020 г. е гост преподавател по трудово и осигурително право в Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“. От 2019 до 2021 г. е хоноруван преподавател по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“. От 2019 г. досега е главен асистент по трудово право и обществено осигуряване в Института за държавата и правото при БАН. От 2020 г. д-р Банов упражнява адвокатска професия. От 2021 г. е член на Общото събрание на БАН. От 2022 г. е член на Контролната комисия на Българската асоциация по трудово право и обществено осигуряване.

Кандидатът е разработил и провел множество лекционни курсове по следните дисциплини: „Обществено осигуряване и социално подпомагане“, „Социално и здравно законодателство“, „Трудово и осигурително право“, „Социално и здравно осигуряване“, „Трудово право“ и „Здравно осигуряване“.

Д-р Банов е провел и над 2100 часа семинарни занятия по „Трудово право“ и „Осигурително право“ пред студенти от сп. „Право“ – от учебната 2017/2018 г. досега като хоноруван преподавател в Юридическите факултети на УНСС и на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, вкл. при заемането на академичната длъжност „асистент“ в ЮЗУ „Неофит Рилски“.

2. **Кандидадът е автор на голям брой научни съчинения, сред които се открояват-** Книга на база защитен дисертационният труд „Трудов договор за обучение по време на работа“ С., Нова звезда, 2020. ISBN 978-619-198-129-8 (**съчинението е извън обхвата на настоящата рецензия**); хабилитационен труд-монография „Проблеми на уволнението на безвиновни основания“, С., Фабер, 2025. Публикувана глава от колективна монография. 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 на индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя).“ В., Наука и икономика, Икономически университет-Варна, 2020, с. 59-83. ISBN 978-954-21-1047-7; Студия „Държавна политика за качествено образование чрез установяването на основанията за уволнение на педагогически специалист при осъждане за престъпление – Стратегии за образователната и научната политика, 2023, № 3, ISSN 1314-8575 (Online), IISSN 1310-0270 (Print), с.290-303. (**Web of Science, Q4**); Студия „Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). Сп. Общество и право, 2020, № 5, с. 70-86, ISSN 0204-85-23, с. 70-86; Студия „Новия правен ред за определяне на размера на минималната работна заплата за страната. 2023. В: Научни трудове на ИДП. Т. XXII. Актуални правни проблеми. С., ИДП-БАН, 2023, ISSN 1314-6459. **Редакционен съвет:** проф. Гергана Маринова, проф. Дарина Зиновиева, проф. Поля Голева и доц. Тодор Кобуров.
3. **Кандидатът участва убедително в редица национални и международни научни форуми (конференции и др.) – преди и след защита на дисертационен труд:**
- Национална конференция** на млади учени и преподаватели по право на тема „Създаване на правото на Европейския съюз: приносът на България“ – Институт за държавата и правото при БАН (к.к. Слънчев бряг, 06 – 09.06.2016 г.);
- Научни четения** в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев – Юридически факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ (14.11.2016 г.);
- Научна конференция** на учени и преподаватели по право на тема „10 години членство на Република България в Европейския съюз – проблеми на хармонизацията и прилагането на правото на ЕС“ – Институт за държавата и правото при БАН (Варна, 15 – 18.06.2017 г.);
- Юбилейна научна конференция** „Правото – традиции и перспективи“ по повод 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ (Пловдив, 19-20.09.2017 г.);
- Изнесена лекция** в рамките на научния семинар на Института за държавата и правото при БАН на тема „Особености на страните по трудов договор за обучение по време на работа“ (София, 14.11.2017 г.);
- Основен презентатор** на кръгла маса на тема „Развитието на академичния състав в България – проблеми в законодателството и тяхното влияние върху науката и висшето образование“, организирана от Института за държавата и правото при БАН и Съюза на юристите в България, 29.05.2018 г.;

**XXVII Международна научна конференция** за млади учени (Благоевград, 14 – 15.06.2018 г.);

**VIII Национална конференция** на докторантите в областта на правните науки (Лозен, 18 – 20.06.2018 г.);

**Конференция** на тема „Демографски предизвикателства и политики“, организирана от Института за изследване на населението и човека при БАН (14 – 15.11.2018 г.);

**Научно-практическа конференция** "Регулирование социальнотрудовых отношений", ГУ "Управление внутренней политики Карагандииской области", Республика Казахстан (22 ноември 2018);

**„Френски правни дни“ – Международна научна конференция**, организирана от Юридическия факултет на УНСС (4–5 април 2018 г.);

**IX Национална конференция** на докторантите в областта на правните науки – организирана от Института за държавата и правото при БАН (Бургас, 6 – 9.06.2019 г.);

**„МОТ и България – 100 години и напред“ – Международна научно-практическа конференция**, организирана от Българската асоциация по трудово и осигурително право (София, 27 – 28.06.2019 г.);

**Втори интердисциплинарен докторантски форум**, посветен на 150-тата годишнина на Българската академия на науките (Боровец, 29 – 31.08.2019 г.) – спечелена втора награда за представяне на доклад в направление „Човек и общество“;

**Научно-практическа конференция** в памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева – организирана от катедра „Трудово и осигурително право при Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“ (София, 28.10.2019 г.);

**Изнесена лекция** в рамките на научния семинар на Института за държавата и правото при БАН на тема „Недействителност на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение“ (27.11.2019 г.);

**“University cooperation and funding” – Third Vienna Conference on Higher Education Law and the Management of Sciences** (Vienna, Austria, 5 – 7.03.2020);

**Научна конференция** в памет на проф. д-р Атанас Василев „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“, организирана по повод 70 години от рождението му (София, 06.11.2020 г.);

**Национална научна конференция** „Правото и бизнесът в съвременното общество“ (Варна, 13.11.2020 г.);

**Юбилейната научна конференция** по повод 70 години от приемането на първия Кодекс на труда и 35 години от приемането на действащия Кодекс на труда, организирана от секция „Гражданскоправни науки“ при Института за държавата и правото – БАН (София, 28.04.2021 г.);

**XI национална конференция** на докторантите, постдокторантите и младите учени в областта на правните науки, организирана от Института за държавата и правото при БАН (Казанлък, 2 – 4.07.2021 г.);

**Научна конференция** „Право и общество в (пост) пандемичния свят“ по повод 30 години от създаването на Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“ (Благоевград, 9 – 10.05.2022 г.);

**XII национална конференция** на докторантите, постдокторантите и младите учени в областта на правните науки, организирана от Института за държавата и правото при БАН (Варна, 10 – 12.06.2022 г.);

**XIII национална конференция** на докторантите, постдокторантите и младите учени в областта на правните науки, организирана от Института за държавата и правото при БАН (София, 30.06. – 02.07.2023 г.);

**XIV национална конференция** на докторантите, постдокторантите и младите учени в областта на правните науки, организирана от Института за държавата и правото при БАН (Боровец, 07.06. – 09.06.2024 г.).

**4. Изпълнение на минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност „доцент“.**

Кандидадът преизпълнява минималните национални изисквания за заемане на академичната длъжност, предмет на конкурса:

Критерий А – 50 т.

Критерий В – 100 т.

Критерий Г – 220 т.

Критерий Д – 1215 т.

**Прави впечатление внушителния брой цитирания, както следва:**

Едно цитиране в научно издание, реферирано и индексирано в световно известни бази данни с научна информация;

Деветдесет и две цитирания в монографии и колективни томове с научно рецензиране;

Тридесет и девет цитирания в нереферирани списания с научно рецензиране.

**5. Оценка на педагогическата дейност.**

Семинарните и лекционните занятия на д-р Банов, се отличават с комплексност и задълбоченост. В тази връзка оценката ми за педагогическата дейност на кандидата е положителна – висока.

**6. Оценка на научните и научно-приложни приноси на съчиненията, с които кандидатът участва в конкурса, приети за рецензиране.**

**Монография „Проблеми на уволнението на безвиновни основания. С., Фабер, 2025. ISBN 978-619-00-1893-3.**

Рецензията е с общ обем 300 страници и е структурирана както следва:

**СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ; ВЪВЕДЕНИЕ; Глава първа „ПРАВНИ ПРОБЛЕМИ НА УВОЛНЕНИЕТО НА ОСНОВАНИЯ, ПРИ КОИТО ПРИЧИНАТА ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕТО НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР Е У РАБОТОДАТЕЛЯ; Глава втора „ПРОБЛЕМИ НА УВОЛНЕНИЕТО НА**

## **БЕЗВИНОВНИ ОСНОВАНИЯ, ПРИ КОИТО ПРИЧИНАТА ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕТО НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР Е У РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ; ЗАКЛЮЧЕНИЕ; РЕЗЮМЕ на български и английски езици; ЛИТЕРАТУРА.**

В уводната част авторът очертава актуалността на изследването. Акцентира върху изясняването на особеностите на фактическите състави на основанията за уволнение. Релевантно сочи, че по този начин най-голямо значение има анализирането на тези специфични елементи от споменатите фактически състави, които разкриват най-ярки специфики. В този смисъл подчертава, че именно тези особености водят до сериозни затруднения в правоприлагането, свидетелство за които, на първо място, е големият дял, който заемат уважените като основателни от гражданските съдилища искове чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за обявяване на уволнението като незаконно и неговата отмяна. Аргументацията в тази посока е допълнително подсилена с практиката на Върховния касационен съд.

В отделни параграфи на глава първа са разгледани: проблемите на уволнението поради закриване на предприятието, закриване на част от предприятието и съкращаване на щата, вкл. е извършен критичен анализ на Тълкувателно решение № 5/2019 от 26.10.2021 г. по тълкувателно дело № 5/2019 г. на Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд; проблемите на уволнението на безвиновни основания; твърде актуалните през последните няколко години проблеми при обявяването на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка; сключването на договор за управление като основание за уволнение на служителите от ръководството на предприятието; предварителната закрила при уволнение на членовете на ръководствата на синдикалните организации.

В общи линии анализът е задълбочен и обоснован. Релевантните нормативни и други актове, са цитирани коректно. Това се отнася и до наведената съдебна практика. Изследването в тази част има подчертан научно-приложен характер. Споделям изводите и формулираните предложения *de lege ferenda*. Така на с. 36 и сл. авторът релевантно навежда, че не би могло да се приеме, че под употребеното в указаната разпоредба понятие „предприятие“ следва да се разбира „работодател“. Ако се приеме обратното, това би представлявало твърде ограничително тълкуване на правната норма. Седалището на работодателя не съвпада по правното си значение с понятието „седалище на предприятието“, а представлява само едно единствено местонахождение (адрес, местоположение) седалището на юридическото лице, вписано в ТРРЮЛНЦ или в Регистър Булстат; адресът на физическото лице – работодател, и т.н. В същото време, всяко юридическо или физическо лице може да има предприятие или множество такива, разположени на неограничени по географски признак местонахождения, които не съвпадат с местоположението на седалището на работодателя. Така би представлявало абсурд твърдението, че когато седалището на работодателя е например на определен адрес в гр. София, но той стопанисва хотели и ресторанти в гр. Варна, гр. Бургас, гр. Пловдив, гр. Банско и т.н., то тогава съгласно чл. 66, ал. 3 КТ единствено конкретният адрес в гр. София, който е седалище на работодателя, може да се приеме за мястото на работа на всички негови работници и служители, независимо в кое конкретно населено място те трайно престират

работната си сила – например за почистването на помещенията в хотел или ресторант. В тази връзка следва да бъде подкрепен изводът, че законодателят неслучайно се въздържа от механична замяна на понятията „предприятие“ и „работодател“ в разпоредбата на чл. 66, ал. 3 КТ. Като част от нейния текст следва и занапред да остане понятието „седалище на предприятието“ по смисъла на новелата от 1992 г. на § 1, т. 2 ДР на КТ.

Друг положителен пример в това отношение е становището, формулирано във връзка с нормата на чл.329, ал.1 КТ. На с.53 авторът правилно сочи, че всяко отделно производство на работодателя – на облекло, на обувки, на консерви, на лекарствени продукти и т.н., представлява самостоятелно предприятие на работодателя, като е безспорно, че той може да организира и управлява множество разнородни производствени процеси в отделни негови предприятия, в които се произвеждат напълно различни по естеството си пазарни продукти (стоки). Но службата, съответно осъществяваната в нея служебна дейност, е нещо съвсем различно от производството по същността на извършваната дейност. Така работодателят, наред с няколко свои различни производства, може да притежава и няколко отделни служби. Всички те са негови самостоятелни предприятия, което за пореден път показва колко неправилно е виждането за съществуването у всеки работодател само на едно единствено предприятие, в което се обединяват всички негови разнородни производства и служби, осъществявани на различни географски местоположения.

*Въпреки положителното ми отношение към горните изводи – препоръчвам на колегата Банов да преосмисли обобщените си разсъждения досежно понятието „седалище“. Седалището не е определен адрес, а населеното място, в което се намира управлението на дейността на търговеца (чл.12 ТЗ).*

Висока оценка даваме на изследването относно трудовоправните проблеми при обявяването на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка (с.79 и сл.). Анализа е коректен и задълбочен. Изразените становища и изводи са правилни и обосновани. Например тези, свързани с разпоредбата на чл.173а КТ. Авторът релевантно сочи, че независимо че действието във времето на разпоредбата на чл. 173а КТ е ограничено – до отмяната на извънредното положение или на извънредната епидемична обстановка, единствената правна последица след като това се случи би се изразявала в отпадане на задължението на работодателя да разрешава занапред поискан от работника или служителя неплатен отпуск. Но в случай че по време на действието на чл. 173а, ал. 2 КТ, съответно докато все още може да бъде упражнено правото на неплатен отпуск, такъв е поискан, съответно разрешен, в това число и за изключително дълъг период (дори и за години), в момента, в който бъдат отменени извънредното положение или извънредната епидемична обстановка преди изтичането на периода на използване на неплатения отпуск, последното не се прекратява автоматично, както и не може да бъде преустановено по едностранната воля на която и да е от страните по трудовото правоотношение.

Колегата Банов е прилякъл вниманието на специализирания читател и на още един въпрос с важно прикритическо значение. Соци, че разпоредбата на чл. 173а, ал. 3 КТ въвежда сериозно отклонение от общите правила на чл. 160 КТ относно неплатения отпуск. Не само

30 работни дни през една календарна година, а цялото време, през което се ползва неплатен отпуск по чл. 173а, ал. 2 КТ, се признава за трудов стаж, въпреки че не се зачита изцяло за осигурителен стаж по КСО. По силата на чл. 9, ал. 2, т. 3 за осигурителен стаж без да се правят осигурителни вноски се признава единствено времето на неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година. В тази обстановка удачно се навежда, че работодателят също е възможно да се окаже в неблагоприятно положение при отмяната на извънредното положение или на извънредната епидемична обстановка и възстановяването на нормалното протичане на общественно-икономическите отношения, когато той вероятно би имал повишена необходимост от работна ръка за постигане на производствените му цели за бърз икономически напредък, с който да бъде преодоляно в определена степен сериозното изоставане вследствие на обявяването на извънредни положение или епидемична обстановка. В подкрепа на тези изводи е формулирано и предложение *de lege ferenda*, което намирам за навременно и аргументирано (с.105-107).

Изследването в глава втора е посветено на ПРОБЛЕМИТЕ НА УВОЛНЕНИЕТО НА БЕЗВИНОВНИ ОСНОВАНИЯ, ПРИ КОИТО ПРИЧИНАТА ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕТО НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР Е У РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ.

Тук отново се демонстрира добро познаване на относимата правна уредба, правосъдната и тълкувателна практика. Анализът е задълбочен и обоснован. Авторите тези и формулираните във връзка с тях предложения *de lege ferenda* са добре мотивирани и не пораждаат съмнение. Нещо повече. **Сами по себе си съставляват научно-приложен принос в трудовоправната теория.** Пример в това отношение са изразеното становище и съответните изводи във връзка с чл.328, ал.1, т.5 КТ. Релевантно се сочи, че в разглеждания случай неоправдано биват прекомерно завишени изискванията към работодателите относно степента на задълбоченост на мотивирането на заповедта за уволнение. Предвид това, че в КТ отсъства установено изискване за мотивиране на заповедта за уволнение, още повече за съдържанието и степента на подробност на тези мотиви, а само съдебната практика на ВКС стига до извода, че принципно заповедта за уволнение следва да бъде мотивирана, а не само да възпроизвежда законовия текст, представляващ правното основание за уволнението, то не е обосновано предявяването на толкова високи изисквания към съдържанието на мотивите, въз основа на които работодателят прибегва до уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Авторът обосновано поддържа, че следва да се даде предпочитание на друго становище на ВКС, обективизирано в няколко други решения от правосъдната практика: Решение No 15 от 05.03.2013 г. по гр. д. No 209/2012 г. на IV г. о. на ВКС, Решение No 318 от 11.11.2014 г. по гр. д. No 1201/2014 г. на IV г. о. на ВКС, Решение No 102 от 31.03.2015 г. по гр. д. No 3687/2014 г. на IV г. о. на ВКС и Решение No 179 от 07.11.2016 г. по гр. д. No 1237/2016 г. на III г. о. на ВКС. Съдебните състави на ВКС, постановили посочените решения, правилно приемат, че пред работодателя съществува алтернатива при мотивирането на заповедта за уволнение. На първо място, последната би била изцяло законосъобразна, ако в нея се съдържа само изброяване на липсващите у работника или служителя качества за ефективно изпълнение на работата. Освен това за работодателя съществува още една възможност, която е изцяло в съответствие със закона. Става въпрос за хипотезата, в която работодателят може да не изброява конкретно каквито и да са

липсващи качества на работника или служителя, а липсата на съответните качества да бъде посочена посредством излагането на конкретни факти и обстоятелства, от които би станало напълно ясно отсъствието на какви точно качества има предвид работодателят (с.167-168).

**С подчертан приносен характер** се отличава изследването относно основанието за уволнение при навършването на определена възраст от професори и доценти, както и от служители с научната степен „доктор на науките“ (с.214 и сл.). Анализът е коректен и задълбочен. Авторските тези и формулираните предложения de lege ferenda са правилни и обосновани. Пример в това отношение е изследването във връзка с прилагането на чл.328, ал.1, т.10, предл. второ КТ досежно лицата, притежаващи научната степен „доктор на науките“. Кандидатът релевантно извежда, че правото на уволнение на служител с научната степен „доктор на науките“ на основание чл. 328, ал. 1, т. 10, предл. 2 КТ се притежава не само от висши училища и научни организации, а от всеки правен субект, притежаващ качеството на работодател по трудово правоотношение, насрещна страна по което е служител, придобил посочената научна степен. В случая, както няма никакво правно значение липсата на изисквания за притежаването на допълнителни качества от работодателя, по същия начин е и правноирелевантно каква точно длъжност заема уволняваният работник или служител. Авторът дава подходящ пример с определено лице, притежаващо научната степен „доктор на науките“, работещо по трудово правоотношение, като част от чието съдържание е установена определена длъжност, изпълнението на която няма никаква връзка с научната специалност и професионалното направление, и дори с научната област, по която е защитена указаната степен (с.222).

В заключителната част са посочени основните тези (изводи) и са систематизирани, формулираните предложения de lege ferenda. В тази връзка считам, *че съдържанието на частта, озаглавена „Резюме“ е подходящо за уводната част. В този смисъл то може да бъде успешно имплементирано във въведението към труда.*

Общата ми оценка за рецензирания труд е положителна. Изследването е завършено. Осъществена е напълно неговата цел и задача. Поддържаните от автора тези са обосновани. Отделни части от труда имат подчертан научно-приложен характер. Други имат силно изразен теоретичен характер с белези на оригинални теоретични обобщения.

Съчинението може да бъде полезно и в рамките на лекционните курсове по „Трудово право“ и „Осигурително право“ в юридическите факултети на висшите училища.

Нучно-приложните резултати от изследването могат успешно да бъдат използвани от практикуващите юристи в различните сфери на правоприлагането, но преди всичко от магистрати, адвокати, юрисконсулти, служители от системата на МТСП и др., както и от всеки, който проявява интерес към проблематиката.

Особен интерес представлява студията **„Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II)**. Сп. Общество и право, 2020, № 5, с. 70-86, ISSN 0204-85-23, с. 70-86.

**С приносен характер** се отличава сравнителното разглеждане на понятията „бедствено положение“ и „извънредно положение“. В този смисъл релевантно се навежда, че главната отлика между двете понятия се състои в органите, на които нормативната уредба дава право да обявяват съответното положение. Поддържа се, че обявяването на извънредно положение не съвпада с бедствието като предпоставка за обявяване на бедствено положение и като елемент от фактическия състав, установен в чл. 218 КТ, поради което, ако работник (служител) по време на извънредното положение е бил възпрепятстван да се яви на работа поради причини, свързани с обявеното извънредното положение, няма да се породи правото му на указаното обезщетение. Същевременно се акцентира, че съгласно легалната дефиниция на „извънредна епидемична обстановка“ в новата т. 45 от §1 от Допълнителните разпоредби на Закона за здравето, установена с влезлия в сила на 14 май 2020 г. Закон за изменение и допълнение на Закона за здравето, наличието на посоченото в нея конкретно бедствие води до възникването на извънредна епидемична обстановка. По този начин настоящата ситуация с разпространението на корона вируса и обявената поради това извънредна епидемична обстановка се квалифицира като бедствие. А това означава, че при наличие и на останалите елементи от съответните фактически състави, предвидени в чл. 218, ал. 1 и ал. 2 КТ, възниква правото на обезщетение при бедствие. В тази обстановка основателно се поддържа, че при подобни случаи в бъдеще на епидемично разпространение на заразна болест, за да е безспорно наличието на бедствие като елемент от фактическия състав на обезщетенията по чл. 218, ал. ал. 1 и 2 КТ, не е достатъчно обективното съществуване на извънредна епидемична обстановка, а такава трябва да бъде изрично обявена с решение на Министерския съвет.

Другите приложени публикации на кандидата се характеризират със задълбоченост, аналитичност и точен юридически език. Полемиката с други автори е коректна и обоснована. Съчиненията съдържат научни и научно-приложни приноси с елементи на оригинални теоретични обобщения.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ:**

Документите и материалите, представени от д-р Банов напълно съответстват на приложимия закон. Кандидатът е представил достатъчни по брой и качество научни трудове, необходими за целите на конкурсната процедура. В тях има множество оригинални теоретични и приложни приноси. Съчиненията са публикувани в нереферирани и реферирани научни издания, както и в редактирани колективни томове. Д-р Банов показва и доказва способността си да избира за изследване значими и актуални проблеми с голямо теоретично и практическо значение. Важна отличителна черта на рецензираните научни трудове е тяхната задълбоченост и практическа насоченост.

**Воден от горното убедено давам високата си оценка за кандидата и препоръчвам на научното жури да присъди на д-р Христо Николаев Банов академичната длъжност „доцент“.**

**РЕЦЕНЗЕНТ:**

