

До  
Научното жури,  
определено със Заповед № 92/17.02.2025 г.  
на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“

## СТАНОВИЩЕ

от доц. д-р Красимир Любенов Димитров,  
член на научното жури в конкурса за заемане на академичната длъжност  
„доцент“ по професионално направление 3.6. Право (Трудово право и  
осигурително право) във ВСУ „Черноризец Храбър“

Уважаеми членове на Научното жури,

### **I. Информация за конкурса и за кандидата в конкурса**

Конкурсът е обявен за нуждите на катедра „Гражданскоправни науки“ на Юридическия факултет на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“, професионално направление 3.6. Право (Трудово и осигурително право), обн. в Държавен вестник, бр. 106 от 17.12.2024 г.

В конкурса участва като единствен кандидат гл. д-р Христо Николаев Банов от Института за държавата и правото при Българската академия на науките. Той е роден на 11.06.1990 г. През 2014 г. придобива образователно-квалификационна степен „магистър“ в ЮФ на СУ „Св. Климент Охридски“, а през 2019 г. и образователната и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.6. Право, научна специалност – Трудово право и обществено осигуряване, като в същата година заема академичната длъжност „главен асистент“ в Института за държавата и правото при Българската академия на науките. Хоноруван преподавател е по трудово и осигурително право, както следва: от 2017 г. досега – в УНСС, а от 2019 г. до 2021 г. – в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, от 2022 г. досега – в Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. В периода 2017 г. – 2020 г. работи и на длъжност „юрисконсулт“ в Института по механика при БАН, след което започва да практикува като адвокат към Софийската адвокатска колегия. През 2021 г. и през 2024 г. е избран за два

последователни мандата за член на Общото събрание на БАН. Участвал е с доклади в над 25 научни конференции.

## **II. Изпълнение на изискванията за заемане на академичната длъжност „доцент“**

Видно от представените справки за изпълнение на минималните национални изисквания и за оригиналните научни приноси на кандидата, гл. ас. д-р Христо Банов отговаря на минималните критерии в конкурса за „доцент“ по ЗРАСРБ (чл. 2б), Правилника за прилагането му (чл. 1а, ал. 1) и Наредба № 3 за академичния състав на ВСУ. От група А има 50 т. (за защитен дисертационен труд); от група В – 100 т. за хабилитационен труд – монография; от група Г има 220 т. (при нормативен минимум от 100 т. – за публикации извън хабилитационния труд), от група Д има 1215 т. (при минимално изискуеми 50 т. – за цитирания). Общият брой точки, събрани от кандидата, е 1585 т. от изискуемия национален минимум от 300 т. Кандидатът гл. ас. д-р Христо Банов също така покрива изцяло и надхвърля изискванията на ВСУ.

## **III. Оценка на учебно-преподавателската дейност за кандидата**

Може да се направи изводът, че кандидатът вече е утвърден учен и преподавател, който е познат както в академичните среди, така и в обществото със своите научни публикации, преподавателски и административен опит, и участия в различни по формат научни изяви – семинари, кръжоци, кръгли маси и др. След като през 2015 г. гл. ас. д-р Христо Банов започва своята научна работа като млад учен в БАН, паралелно с нея от 2017 г. до момента той без прекъсване активно осъществява и учебно-преподавателска дейност. През този период е преподавал в общо четири университета – Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Университета за национално и световно стопанство, Югозападния университет „Неофит Рилски“ и Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. В последните три висши училища кандидатът и досега продължава под определена форма да изнася лекции. Във връзка с учебно-преподавателската си дейност гл. ас. д-р Христо Банов е разработил лекционни курсове и семинарни занятия по няколко учебни дисциплини,

всички от които са тясно свързани с научната специалност „Трудово право и обществено осигуряване“.

#### **IV. Характеристика на представените научни трудове**

В конкурса за заемане на академичната длъжност „доцент“ гл. ас. д-р Христо Банов участва с една монография – хабилитационен труд; една книга, издадена въз основа на дисертационния му труд; една глава от монография; три студии (от които една е публикувана в научно списание, реферирано и индексирани в световноизвестна база данни с научна информация – Web of Science, Q (квартил) 4) и пет статии. Всички публикации на кандидата са издадени научни списания, реферирани и индексирани в друга международна бази данни с научна информация – Central and Eastern European Online Library (CEEOL).

#### **V. Оценка на научни приноси на кандидата**

**Хабилитационната монография „Проблеми на уволнението на безвиновни основания, София, Фабер, 2025, ISBN 978-619-00-1893-3, 302 с.“** представлява първото пълно монографично изследване по особено актуална тема, която не е била предмет на самостоятелно изследване в българската трудовоправна наука. От приемането през 1986 г. на действащия Кодекс на труда основанията за уволнение, регламентирани в чл. 328, не са били детайлно изследвани и анализирани. Монографията е в обем от 302 страници, включва увод, две глави, заключение, резюме и списък на използваната литература. Трудът изцяло отговаря на легалната дефиниция на понятието „монография“, регламентирана в Закона за развитието на академичния състав в Република България, като има както научен редактор, така и двама научни рецензенти.

Следва да се посочи, че авторът се е справил успешно с поставените цели и задачи на изследването, като аргументирано обосновава своите тези. Коректно са цитирани множество трудове на други автори, което свидетелства за проява на уважение към установените правни традиции в доктрината. В тази връзка монографията представлява изцяло ново оригинално научно изследване, което по никакъв не повтаря публикувани преди това научни трудове на други автори. Може да се подкрепи смелостта на автора да оспорва аргументирано поддържани в науката тези, както и

възприети в практиката на Върховния касационен съд положения. За целта детайлно са анализирани както релевантните разпоредби от нормативните актове, така и множество съдебни актове.

В Глава първа от монографията са поставени на изследване научните въпроси, свързани с уволнението на основания по чл. 328, ал. 1 и 2 от Кодекса на труда, от фактическите състави на които следва, че причината за уволнението се намира у работодателя. В първия параграф от главата се съдържа анализ на първите три уволнителни основания, установени в чл. 328, ал. 1 от Кодекса на труда – закриване на предприятието, закриване на част от предприятието и съкращаване в щата. Наред с тях е разгледана вътрешната реорганизация, която както авторът правилно подчертава, не представлява основание за уволнение, но въпреки това във връзка с нея се поражда определени правни проблеми. На следващо място е направена съпоставка, съответно диференциация между горепосочените. Интерес представлява и разграничаването на случаите, при които за работодателя възниква задължение да направи подбор. Във § 2 на Глава първа са изследвани свързаните с темата на хабилитационния труд трудовоправни въпроси, пораждащи се от уредбата на извънредното положение и на извънредната епидемична обстановка. Особено внимание е обърнато на престоя, в това число и като безвиновно основание за уволнение. В третия параграф на същата глава се съдържа цялостно изследване на фактическия състав на уволнителното основание, свързано със сключването на договор за управление на работодателя – юридическо лице. В § 4 е представен анализ на проблемите на предварителната закрила при уволнение на някои безвиновни основания, която законът предоставя на синдикалните дейци, членове на ръководствата на определени синдикални организации.

Глава втора е посветена на правните проблеми на основанията, при които едностранното прекратяване на трудовия договор от работодателя е по причина, свързана с работника или служителя. В първи параграф от главата подробно са изследвани определени специфики на три безвиновни основания за уволнение, при които все е налице някаква липса у работника или служителя: на качества за ефективно изпълнение на работата (чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ); на необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа (чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ); на други изисквания за изпълнение на длъжността (чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ). Поставено на задълбочен критичен анализ е Тълкувателно решение № 4/1.02.2021 г. по тълк. дело № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС. В тази връзка

авторът предлага свой прочит и обосновани значими изводи за същността на разграничението, за което не се държи сметка в тълкувателното решение, между уволнението и обявяването на недействителността на трудовия договор. В § 2 от Глава втора се съдържа цялостен анализ на още едно безвиновно основание за уволнение – това по чл. 328, ал. 1, т. 10, предл. 2 от КТ, което се свързано с навършването на 65-годишна възраст от доцент, професор или от доктор на науките.

В заключението са обобщени направените в хода на научното изследване изводи, като е представен и списък на формулираните в отделните части на научния труд предложения за усъвършенстване на правната уредба.

Във всеки един от останали научни трудове, представени от кандидата също са налице научни приноси. В тази връзка споделям формулираните такива в представената справка за оригиналните научни приноси. Последните се потвърждават от факта, че те не повтарят както трудовете на други автори, така и дисертационния и хабилитационния трудове на автора. Представените за оценяване в настоящия конкурс публикации не са използвани при придобиването на образователната и научна степен „доктор“, а и това е обективно невъзможно, тъй като те са публикувани след този момент. Освен това по предмета на тяхното изследване те напълно се различават от темата на хабилитационния труд.

Споменатите оригинални научни приноси се съдържат в следните трудове, които изцяло отговарят на легалните определения на понятията „монография“, „глава от книга“, „студия“ и „статия“, установени в ЗРАСРБ: „Трудов договор за обучение по време на работа. С.: Нова звезда, 2020, 370 с., ISBN 978-619-198-129-8“; „Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. – Бизнес и право, 2019, № 3, с. 99–112 (16 стандартни страници)“; „Срокът за явяване на работа по чл. 345, ал. 1 от Кодекса на труда. – Общество и право, 2020, № 8, с. 57–67 (14 стандартни страници)“; „Компетентен орган за обявяване на съществуването на трудово правоотношение. – Общество и право, 2022, № 7, с. 24–34 (14 стандартни страници)“; „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 (16 стандартни страници)“; „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 (15 стандартни страници)“; „Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). – Общество и право, 2020, № 5, с. 70–86, с. 70–86 (23 стандартни страници)“; „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, с. 117–15 (38 стандартни страници)“; 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 (22 стандартни страници, Web of Science, Q4); 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 – ИУ – Варна, 2020, с. 59–83 (29 стандартни страници), ISBN 978-954-21-1047-7.

Не на последно място, следва да се отбележи, че всички представени от кандидата цитирания, събиращи общо 1215 т. при изискуеми 50 т., също отговарят на законовите изисквания за „цитат“. Сред тях няма „автоцитати“, както и е спазено изискването за отчитане само на едно цитиране в цитираща публикация, независимо колко пъти в нея се споменава цитираната публикация.

## **VI. Критични бележки и препоръки към кандидата**

При последващо издаване на представеното монографично изследване препоръчвам да бъде разширен сравнително правният и историческият анализ на проблема.

## **VII. Заключение**

На основание изложеното по-горе, считам че единственият кандидат в обявения конкурс отговоря на всички условия по чл.24, ал.1, т.1, т.2, букви „а“ и „б“, т.3, т.4 и т.5 от Закона за развитието на академичния състав в Република България, поради което препоръчвам на научното жури да предложи на Факултетния съвет да избере гл. ас. д-р Христо Николаев Банов на академичната длъжност „доцент“ по професионално направление 3.6.

Право (Трудово право и осигурително право) в Юридическия факултет на  
ВСУ „Черноризец Храбър“

11.04.2025 г.,  
гр. Варна

доц. д-р Красимир Димитров