



Munich Personal RePEc Archive

**The labour law aspects in connection
with the taking of the academic position
"assistant"**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107198/>
MPRA Paper No. 107198, posted 16 Apr 2021 13:21 UTC

ОТНОСНО ЗАЕМАНЕТО НА АКАДЕМИЧНАТА ДЛЪЖНОСТ „АСИСТЕНТ“ ПО ДЕЙСТВАЩОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Ивайло Стайков*

I. В брой 38 от 21 май 2010 г. на „Държавен вестник“ е обнародван Законът за развитието на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ). Освен правната материя, който по същество се урежда в него - обществените отношения, свързани с научните степени и академичните длъжности в Република България (чл. 1, ал. 1), законът съдържа и множество трудовоправни норми. Правноотрасловата им принадлежност се определя от предмета им на правно регулиране - отделни аспекти на трудовите отношения в сферата на висшето образование и научната дейност. Една от тези разпоредби е чл. 17 ЗРАСРБ, която регламентира назначаването на длъжност „асистент“ във висшите училища и научните организации.

Правната уредба на заемането на тази академична длъжност е доразвита и детайлизирана и в приетия от Министерския съвет Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България - чл. 44¹. За осмислянето на анализирания теоретичен въпрос от голямо значение е и решение № 11 на Конституционния съд от 5 октомври 2010 г. по конституционно дело № 13 от 2010 г. (обн., ДВ, бр. 81 от 15 октомври 2010 г.)², с което бяха обявени за противоконституционни редица разпоредби на ЗРАСРБ³. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ беше една от многото разпоредби, чието установяване за противоконституционна беше поискано от вносителите. Конституционният съд прие, че искането за обявяване на тази разпоредба за противоконституционна е неоснователно и го отхвърли в решението си (т. 18 от диспозитива).

Предмет на доктринален анализ в настоящото изследване са трудовоправните аспекти във връзка със заемането на тази академична длъжност⁴.

II. 1. Съгласно чл. 2, ал. 1 ЗРАСРБ академичният състав включва заемащите академични длъжности във висшите училища и научните организации, както и други лица по Закона за висшето образование (ЗВО). Следва да се отбележи, че тази разпоредба има недобра редакция, защото

* Главен асистент по трудово и осигурително право в Нов български университет. Доктор по право.

¹ Този подзаконов нормативен акт е приет с чл. 1 от ПМС № 202 от 10 септември 2010 г. за приемане на нормативни актове по прилагането на Закона за развитието на академичния състав в Република България (обн., ДВ, бр. 75 от 24.09.2010 г.), въз основа на законовата делегация по § 9, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ и в съответствие с изискванията на чл. 6, т. 1 и чл. 7, ал. 1 ЗНА. Министерският съвет не спази двумесечния срок, в който съгласно § 9, ал. 2, изр. първо ПЗР на ЗРАСРБ трябваше да приеме подзаконовия нормативен акт.

² Съгласно изричната разпоредба на чл. 151, ал. 2, изр. второ от Конституцията решението на Конституционния съд влиза в сила три дни след обнародването му.

³ Конституционното дело е образувано на 2 юни 2010 г. по искане на 52-ма народни представители от 41-то Народно събрание във връзка с чл. 150, ал. 1 от Конституцията за установяване на противоконституционност на много разпоредби от наскоро приетия ЗРАСРБ. С определение от 15 юни 2010 г. Конституционният съд е допуснал за разглеждане по същество направеното искане и е конституиран много заинтересовани страни, които впоследствие са представили становища. Докладчик по делото е конституционният съдия Красен Стойчев. Решението е подписано с особени мнения и становища по различни точки от диспозитива му от няколко конституционни съдии.

⁴ Настоящото изследване е съобразено с действащото законодателство към 25 ноември 2010 година.

от една страна има препращане към ЗВО, а от друга - в § 1, т. 1 от ДР на ЗРАСРБ има легална дефиниция на понятията „висши училища“ и „научни организации“. Най-малкото се поставя въпросът кои са тези „други лица по ЗВО“, извън висшите училища и научните организации, и тези включени в дефиницията в ЗРАСРБ? В случая има нарушение на правилото в нормотворчеството, уредено в чл. 39, ал. 3 от Указ № 883 за прилагане на ЗНА, според което препращане не се допуска, ако води до неяснота на текста.

Понятието „академичен състав“ не е ново за българското законодателство. С него широко си служи и Законът за висшето образование - вж. чл. 6, ал. 3; чл. 10, ал. 2, т. 3, б. „б“; чл. 19, ал. 2 и други. Съгласно чл. 6, ал. 3 ЗВО (разпоредбата е сравнително нова - от лятото на 1999 г., но понятието съществува още с приемането на закона) учебната, научната, художествено-творческата и друга дейност, съответстваща на спецификата на висшето училище, се осигурява от висококвалифициран преподавателски, научно-преподавателски, изследователски или художествено-творчески състав, наричан по-нататък "академичен състав". Тази разпоредба, както и чл. 2, ал. 1 ЗРАСРБ могат да имат претенциите за легални дефиниции на понятието. По същество няма съдържателна разлика между тях. Различен е нюансът при определянето на понятието - в чл. 6, ал. 3 ЗВО се дава привес на съдържанието на трудовата функция, а в чл. 2, ал. 1 ЗРАСРБ - на наименованието на академичната длъжност на съответния преподавател и на йерархията на академичните длъжности.

Академичният състав като понятие следва да се отличава от академичната общност. Последната обхваща членовете на академичния състав, студентите, докторантите и специализантите (чл. 19, ал. 2 ЗВО). Академичната общност е по-широко по обхват понятие, което включва в себе си академичния състав. Двете понятия имат и различно социално-правно предназначение и обслужват различни цели на правната уредба.

Понятието „академичен състав“, със съдържанието, което му придават ЗВО и ЗРАСРБ, както и понятието „академична длъжност“ имат преимуществено трудово-правно значение. Академичната длъжност е пряко свързана с трудовата функция на физическото лице, което я заема. А академичният състав представлява част, и то основната и преобладаващата, от трудовия колектив в едно висше училище или научна организация. Ако висшето училище (научната организация) е мястото на работа (и предприятието), то академичната длъжност е трудовата функция. За разлика от другите предприятия, където връзката между място на работа и трудова функция по принцип не са взаимозависими и взаимопределящи, то в сферата на висшето образование, нещата са точно обратните. За академична длъжност като специфична трудова функция може да се говори само във връзка с висше училище (научна организация). И обратното - немислимо е от фактическа и от правна гледна точка да има висше училище (научна организация) без академичен състав, т.е. определен брой академични длъжности.

2. По новия закон академичните длъжности са: асистент, главен асистент, доцент и професор (чл. 2, ал. 3). Следователно вече не съществува длъжността (научното звание по старата терминология в отменения Закон за научните степени и научните звания (ЗНСЗ) „старши асистент“. В тази връзка е и промяната в чл. 48, ал. 1, т. 2 ЗВО, където думите „старши

асистент” се заличават (§ 12, т. 1, б. „а” от ПЗР на ЗРАСРБ). От практическа гледна точка това налага по необходимост промяна на длъжностното щатно разписание по отношение на академичния състав във всички висши училища и научни организации, като вече несъществуващата академична длъжност (научно звание) „старши асистент” бъде заличена.

III. Съгласно лаконичния текст на разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ висшите училища и научните организации могат да назначават лица на длъжност „асистент” на срочен трудов договор.

Същественният теоретичен и практически правен въпрос е как тази разпоредба се съотнася към други разпоредби на ЗРАСРБ, както и към някои разпоредби на ЗВО?

1. Вече беше посочено, че Конституционният съд отхвърли в решението си (т. 18 от диспозитива) като неоснователно искането на вносителите за обявяване на тази разпоредба за противоконституционна. Това обстоятелство още повече подсилва интереса към въпросите относно тълкуването и бъдещото прилагане на тази законова разпоредба.

Конституционният съд в мотивите си посочва, че законовото разрешение, което дава чл. 17 ЗРАСРБ относно заемането на академичната длъжност „асистент” е новост за нашето законодателство. Чрез него се ликвидира установената от дълго време практика асистентите да се избират с конкурс. Право на законодателя е да прецени, кое решение е най-доброто. Тази преценка не подлежи на конституционен контрол. С това становище на Конституционния съд следва да се съгласим напълно. Конституционният контрол е контрол за съответствие на закона (правната норма) с Конституцията, а не контрол за целесъобразност на едно или друго законодателно решение. От друга страна, Конституционният съд посочва, че „текстът на чл. 17 ЗРАСРБ не е формулиран като императив, а визира възможност”. Това също е вярно като извод от гледна точка на контрола за конституционносъобразност. Но именно тази „възможност” поставя на изпитание тълкувателните усилия на правоприложителя, поставя под съмнение социално-правното предназначение на разпоредбата, нейната правна и обществена целесъобразност, и поради това е необходимо позадълбоченото ѝ тълкуване.

Конституционният съд обръща внимание (за съжаление в кратки мотиви по този въпрос) и на проблема за възможността трудовият договор на асистента да бъде срочен, което положение е в отклонение от правилото на чл. 15, ал. 2 ЗРАСРБ, както и за това, как този срочен трудов договор ще се впише в общата уредба на срочните трудови договори по Кодекса на труда, вкл. за срока му. Конституционният съд приема, че не може да се произнесе, защото не следи за съответствието на закон с друг закон. Последното съждение е следствие от възприетата от Конституционния съд теза, че „не е правилно да се поддържа, че неяснотата или вътрешното противоречие на текстове от даден закон *per se*, автоматически го прави неконституционен на основание нарушаване на принципа на правовата държава. Необходимо е неяснотата или противоречието в него да е достатъчно сериозно, било като поставя под съмнение годността му да регулира обществените отношения, който той е призван да уреди или пък да съдържа взаимоизключваща се правна уредба”. Тази теза на Конституционния съд, която стои в основата на мотивите му, с които отхвърля искането за обявяване на противоконституционност на няколко разпоредби от ЗРАСРБ (в т.ч. и на

анализирания чл. 17) не може да бъде споделена в две насоки. Първо тя влиза в противоречие (главно относно крайния резултат) с предходна теза и практика на Конституционния съд, която между другото е посочена на същото място в решението на съда. Според тази, може да се определи и като константна практика, „принципът на правовата държава изисква от законодателя да не допуска създаването на взаимноизключваща се правна уредба (решение № 10 от 2009 г. по конст. дело № 12 от 2009 г.), както и че „само по себе си противоречието между разпоредбите на един закон и изобщо с действащото законодателство нарушава принципа на правовата държава (решение № 5 от 2000 г. по конст. дело № 4 от 2000 г.; решение № 9 по конст. дело № 11 от 1994 г.). На второ място, има противоречие между настоящата поддържана теза и крайния резултат в диспозитива на решението на Конституционния съд. Нарушена е правно-логическата връзка между умозаключение и резултат. Според мотивите на съда, както вече се посочи, „необходимо е неяснотата или вътрешното противоречие на текстове от даден закон да е достатъчно сериозно, като така се поставя под съмнение годността му да регулира обществените отношения, който той е призван да уреди или пък да съдържа взаимноизключваща се правна уредба”, за да може той да се обяви (в цялост и отделни негови разпоредби) за противоконституционен. Както ще се види от анализа в следващите редове, тъкмо това положение е налице спрямо чл. 17 ЗРАСРБ, съотнесен към други разпоредби от този закон, както и към разпоредби от други действащи закони. Но крайният резултат е, че Конституционният съд не приема при тези обстоятелства, че тази законова разпоредба е противоконституционна. В действителност при внимателен анализ на мотивите в решението на Конституционния съд в тази му част, няма преосмисляне и промяна в основната теза, а всъщност има отклонение в резултата, до който следва да доведе наличието на обстоятелства, които се съдържат в тълкувателната теза. Налице е противоречие между установено фактическо положение (неяснотата и вътрешното противоречие на текстове от даден закон или противоречие между разпоредби на закон с разпоредби от други действащи закони) и дължимия правнорелевантен резултат (обявяване на разпоредбата за противоконституционна).

2. В следващите редове ще бъде направено тълкуване на разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ и въз основа на него ще бъдат изведени правни изводи, които се различават от становището на Конституционния съд, намерило място в неговото решение.

„Асистент” е една от академичните длъжности във висшите училища и научните организации - изрично така чл. 2, ал. 3, т. 1 ЗРАСРБ. Също така изрично в чл. 15, ал. 2 ЗРАСРБ е посочено, че академичната длъжност се заема при условията на основен трудов договор. Общата формулировка на чл. 15, ал. 2 ЗРАСРБ, както и граматическото и логическото ѝ тълкуване водят до правния извод, че всички академични длъжности (а това означава, че и длъжността „асистент”) се заемат на основен трудов договор.

Въз основа на немалко тълкувателни усилия, се стига до правния извод, че по силата на чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ всички академични длъжности във висшето училище и научната организация се заемат въз основа на трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов

договор)⁵. Това важи и за асистентите поради логическото и систематическото тълкуване на чл. 15, ал. 2, изр. първо и чл. 2, ал. 3, т. 1 ЗРАСРБ.

От друга страна в чл. 17 ЗРАСРБ е предвидено, че висшите училища и научните организации могат да назначават лица на длъжност „асистент“ на срочен трудов договор. Поставя се логическият въпрос кое е правилото и коя норма следва да се прилага при ясно открояващото се противоречие между двете законови разпоредби? Не може да се приеме, че чл. 17 ЗРАСРБ е специална правна норма, която дерогира приложението на чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ. Наличието на две взаимноизключващи се като нормативно правило разпоредби в един и същи закон е не само проява на лоша юридическа техника, но води до състояние на правна несигурност и липса на единство (синхрон) в правната уредба, което е нарушение на принципа за правова държава по чл. 4, ал. 1 от Конституцията. Поради това разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ е противоконституционна.

До известна степен този правен извод загуби актуалност, защото разпоредбата на чл. 15, ал. 2 ЗРАСРБ е обявена за противоконституционна от Конституционния съд (т. 4 от диспозитива). Но обявяването на тази разпоредба за противоконституционна, по никакъв начин не смекчава проблема с тълкуването и практическото прилагане на чл. 17 ЗРАСРБ относно заемането на академичната длъжност „асистент“ на срочен трудов договор. Дори в известна степен положението, че едната законова разпоредба е обявена за противоконституционна, а другата не е, още повече подсилва и задълбочава този проблем. Това е допълнителен аргумент в подкрепа на тезата, че Конституционният съд следваше да обяви за противоконституционна и разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ.

3. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ противоречи и на цялата философия на правната уредба на срочните трудови договори по чл. 68 КТ. Този проблем индиректно е загатнат от Конституционния съд (поради това, че е посочен в искането на вносителите, както и в становищата на някои от конституираните заинтересовани страни), но не е обстойно разискван, поради вече посочената теза на съда, че „той не може да се произнесе, защото не следи за съответствието на закон с друг закон“.

На първо място следва да се подчертае, че действащото българско трудово право (а и историческото му развитие потвърждава това) познава и урежда различни видове срочни трудови договори (чл. 68, ал. 1 КТ). Понятието „срочен трудов договор“ като вид на трудовия договор е само правна абстракция, необходима за осмисляне на другия вид трудов договор въз основа на клаузата срок - трудовият договор за неопределено време (безсрочен трудов договор) - арг. и от чл. 67, ал. 1, двете точки КТ. Срочният трудов договор съществува в правната действителност само и единствено чрез своите видове. Това означава също така, че вид срочен трудов договор има само доколкото обективното право го урежда и по-конкретно - определя

⁵ Подробна аргументация на това становище съм представил в научния доклад „Трудовоправни аспекти на новия Закон за развитието на академичния състав в Република България“, изнесен на националната научно-практическа конференция „Съвременното право – проблеми и тенденции“, посветена на двадесетгодишнината на сп. „Съременно право“, 19 октомври 2010 г., конферентна зала на СУ „Св. Кл. Охридски“, организатори: Юридически факултет на Софийски университет „Св. Климент Охридски“ и издателство „Сиби“. Авторската теза е изведена преди Конституционният съд да обяви за противоконституционна разпоредбата на чл. 15, ал. 2 ЗРАСРБ.

правно-технически по различен начин продължителността на неговия срок. От трудовоправна гледна точка не може да съществува срочен трудов договор без да е определен краен срок на договора, т.е. без в него изрично да се съдържа клаузата „срок“⁶.

В резултат на горното нормативно положение се поставя въпросът, какъв е уреденият в чл. 17 ЗРАСРБ срочен трудов договор? От гледна точка на правната логика, макар че е само предположение относно волята на законодателя, може да се приеме, че се касае за срочен трудов договор за определен срок по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ.

Съгласно чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ срочен трудов договор се сключва за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго. В чл. 17 ЗРАСРБ не е посочен нито минималният, нито максималният срок на срочния трудов договор. Следователно, колкото и парадоксално да е, този трудов договор може да има срок от три месеца, но може да бъде сключен и за срок от десет години! На практика законодателят е създал срочен трудов договор без срок. Това съждение може да звучи крайно нелогично, но вече се посочи, че логиката на трудовия закон по този въпрос е на съвсем друга плоскост и тя е ясна и непротиворечива, издържала проверката на времето и правоприлагането. Посочването в закона, че даден трудов договор е срочен, без да е посочен какъвто и да е било срок, е правна безмислица.

Това създава изключително голяма несигурност за лицето, което е назначено за асистент и е крайно демотивиращо той да се развива творчески и да израства в научната кариера, особено при по-кратък срок на договора. Законодателното решение е крайно нецелесъобразно и се поставя под съмнение неговото социално и правно предназначение.

Възможно е работодателят да дискриминира един асистент спрямо другите асистенти въз основа на някой дискриминационен признак и като дискриминационен резултат с него да се сключи срочен трудов договор със сравнително по-кратък срок в сравнение със срока на трудовите договори на останалите асистенти. По този начин ще се стигне до забранения в чл. 8, ал. 3, in fine КТ резултат - различия в срока на договора поради извършен акт на дискриминация, както и нарушение на конституционния принцип по чл. 6, ал. 2 от Конституцията за равенство на гражданите и на забраната за дискриминация в трудовите отношения по специалния Закон за защита от дискриминация (чл. 4 във връзка с чл. 12-28)⁷.

⁶ Вж. в този смисъл и проф. В. Мръчков в **Мръчков, В.** Трудово право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010 – „срочните трудови договори не са отделен вид трудов договор, а група от няколко различни и самостоятелни видове трудови договори” (с. 222); „срочните трудови договори по действащото право биват няколко вида в зависимост от начина, по който е определена клаузата „срок” в тях” (с. 225); **от него:** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 114-117; както и **Ангушева, В.** Срочни трудови договори. – В: Правни изследвания в памет на проф. Ив. Апостолов. С.: „Улпиан“ ЕООД, 2001, с. 19-24.

⁷ За дискриминацията в трудовите отношения, вкл. и когато като дискриминационен резултат се стига до различен срок на трудовите договори, вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, № 1, 2005, с. 22-42; **от него:** Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, № 4, 2005, с. 30-49.

На следващо място, срочният трудов договор е изключение в трудовото право, а правилото е за безсрочен трудов договор⁸. В подкрепа на това съждение е и самата позитивноправна уредба - както действащата, така и погледната в ретроспективен исторически план. Основен аргумент за тази теза са разпоредбите на чл. 67, ал. 2 и ал. 3 КТ, както и чл. 68, ал. 3 КТ. Съгласно чл. 68, ал. 3 КТ срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 (срочен трудов договор за определен срок) се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. На свой ред чл. 68, ал. 5 КТ изрично постановява, че трудов договор по ал. 1, т. 1 на същия член, сключен в нарушение на ал. 3 и 4, се смята за сключен за неопределено време. Трудовата функция на асистента, като член на академичния състав на едно висше училище или научна организация, като преподавател и учен, в никакъв случай не може да се приеме за „временна, сезонна или краткотрайна работа или дейност”. Не може да се приеме, както от житейска гледна точка (обикновения житейски опит), така и от правна гледна точка - утвърденото тълкуване на тези понятия в правната теория и трайната съдебна практика по прилагането на посочените трудовоправни норми.

Видно е противоречието между чл. 17 ЗРАСРБ и принципните разрешения в чл. 67 и чл. 68 КТ. Тази непоследователност в законодателната политика води до липса на съгласуваност между разпоредби от различни закони, необходимост от тълкуване, което не винаги може да доведе до задоволителен тълкувателен резултат, а следователно и правна несигурност и нарушаване на основополагащи принципи на българската правна система. Затова чл. 17 ЗРАСРБ и на това основание противоречи на принципа на правовата държава, прогласен в абз. 5 от преамбюла и чл. 4, ал. 1 от Конституцията.

Ако се приеме, че чл. 17 ЗРАСРБ е специална правна норма спрямо общата правна норма на чл. 68 КТ, то тогава се стига до неравноправно третиране (дискриминация) на определена категория служители по трудово правоотношение спрямо всички останали. Това е нормативна (законова, *de jure*) дискриминация в областта на трудовите отношения. Безспорно е, като това следва от логическото и аксиологическото тълкуване на чл. 68 КТ във връзка с чл. 325, т. 3-5 КТ, че безсрочният трудов договор дава по-добри гаранции на работника или служителя за неговите трудови права, спрямо срочния трудов договор. Няма никакви конституционни основания или основания, основани на общи правни принципи, според които асистентите да бъдат третирани по-неблагоприятно спрямо останалите академични длъжности и спрямо всички останали работници и служители. Дискриминационният признак е тяхното лично положение (вж. чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр). Дискриминацията спрямо останалите академични длъжности е според мястото на асистента в йерархията на академичните длъжности. А дискриминацията спрямо останалите работници и служители по трудово

⁸ Вж. така относно анализа на цитираните разпоредби **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 222-225; **от него:** Договорът в трудовото право, с.114-117. В недалечното минало, при действието на първия ни Кодекс на труда от 1951 г., същото положение е установено и при тогавашната правна уредба – „трудовите договори с неопределен срок са правилото, а трудовите договори с определен срок – изключението в практиката”. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 277.

правоотношение е спрямо характера на трудовата функция. По-ниското място на асистента (положение, което се извежда от граматическото и логическото тълкуване на чл. 2, ал. 3 ЗРАСРБ и от други разпоредби на този закон, както и от историческото тълкуване на цялостната правна уредба на тези обществени отношения) в академичната йерархия в никакъв случай не може да обоснове различното третиране по отношение на срока на трудовия договор. Законодателят е уредил нормативно положение, което създава неблагоприятно третиране (вж. легалната дефиниция в § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр) на част от академичния състав спрямо останалата част, което води до пряко засягане на права и/или законни интереси на тази част при упражняване на правото на труд на нейните членове.

Следователно чл. 17 ЗРАСРБ противоречи на принципа на равенство, прогласен в абз. 1 от преамбюла и на чл. 6, ал. 2 от Конституцията. По тълкуването и прилагането на тази конституционна норма и на прогласения в нея основен конституционен принцип има немалка по обем и константна по съдържание практика на Конституционния съд. Атакуваната законова разпоредба, поради това че се отнася до реализацията на конституционното право на труд, като неоправдано, без каквито и да било допълнителни критерии, го ограничава, противоречи и на чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ вместо да гарантира и защитава правото на труд на тази категория служители по трудово правоотношение, както изисква чл. 16 от Конституцията, го ограничава. Държавата, в лицето на законодателя, вместо да се грижи за създаване на условия за осъществяване на правото на труд на асистентите, както изисква чл. 48, ал. 1, изр. второ от Конституцията, е създавала разпоредба, която го ограничава и създава условия за неговата по-трудна реализация (осъществяване).

4. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ е в противоречие и с разпоредби на ЗВО. Съгласно чл. 54, ал. 1 ЗВО длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища - за хабилитирани преподаватели - доцент и професор и за нехабилитирани преподаватели - асистент и главен асистент се заемат с трудов договор за неопределено време. Видно е, че в действащото позитивно право съществуват две диаметрално противоположни разрешения относно вида на трудовия договор на асистента от гледна точка на модалитета „срок на договора“. Нормата на чл. 17 ЗРАСРБ е диспозитивна - „могат да назначават“, като въпросът дали трудовият договор на асистента да бъде срочен или безсрочен е оставен на волята на висшето училище или научната организация, която трябва да бъде материализирана в правилника на висшето училище или научната организация. От друга страна нормата на чл. 54, ал. 1 ЗВО е императивна - „се заемат с трудов договор за неопределено време“. Това противоречие между две законови разпоредби от различни, но еднакви по степен и юридическа сила нормативни актове (закони) не може да бъде преодоляно по тълкувателен път. Нужна е незабавна законодателна намеса, за да се постигне единство в правната уредба на този въпрос.

Към днешна дата чл. 17 ЗРАСРБ и на това основание противоречи на принципа на правовата държава, прогласен в абз. 5 от преамбюла и чл. 4, ал. 1 от Конституцията. Непоследователността в законодателната политика води до липса на съгласуваност между разпоредби от различни закони, а

следователно и до правна несигурност и нарушаване на основополагащи принципи на националната правна система.

Отново е необходимо да се подчертае, че Конституционният съд нееднократно е обсъждал в мотивите на своите решения проблемът за противоречието между разпоредби в един закон и противоречието между разпоредби на различни закони. Според него цит. „несъвършенството на закона, изразяващо се в противоречие между негови разпоредби, и изобщо с действащото законодателство, нарушава принципа на чл. 4, ал. 1 от Конституцията за правовата държава. Този конституционен принцип изисква съдържащите се в нормативните актове разпоредби да бъдат непротиворечиви, за да регулират безпроблемно обществените отношения” (решение № 5 от 29.06.2000 г. по конст. дело № 4 от 2000 г. - обн., ДВ, бр. 55 от 2000 г.). В едно предходно решение № 9 от 30.09.1994 г. по конст. дело № 11 от 1994 г. - обн. ДВ, бр. 87 от 1994 г. се посочва, че цит. „създаването на противоречиви, взаимноизключващи се и лишени от логика и смисъл законови норми е нарушение на чл. 4, ал. 1 от Конституцията”. Анализирана разпоредба на чл. 17 ЗРАСРБ е типичен пример на законова правна норма, която влиза в противоречие по отношение на нормираното правило за поведение с други правни норми от същия и от други закони, стига се до взаимноизключващи се правила за поведение, и в същото време е разпоредба лишена от логика и смисъл, предвид общоприети принципи на трудовото право и на българската правна система изобщо.

5. В ЗРАСРБ липсва посочване на реда, по който се заема академичната длъжност „асистент”. Разпоредба на чл. 17 ЗРАСРБ не е достатъчна в тази връзка, защото тя посочва само вида на трудовия договор на преподавателя и учения, а и противоречи на други разпоредби на закона, както и на други действащи закони. Това положение е съществена слабост на новия закон, която възпрепятства неговото практическо приложение. За отбелязване е, че тази разпоредба систематически е включена в глава трета на закона, която е озаглавена „Заемане на академични длъжности” и в раздел втори на тази глава, чието наименование е „Заемане на академичните длъжности „асистент” и „главен асистент”. В закона няма уредена процедура (ред) за заемане на тази длъжност, така както е за другите три академични длъжности, а е посочен само вида на договора (вида на правоотношението), въз основа на който предоставя труда си преподавателя (учения). Едно е ред за заемане на длъжността и друго е вид на правоотношението, въз основа на което се престира работната сила.

Съгласно чл. 3, ал. 1 ЗРАСРБ процедурите за заемане на академични длъжности ... се откриват с решение на висшето училище и научната организация за провеждане на конкурс. Конкурсът се обявява в „Държавен вестник”... От тази разпоредба следва, че всички академични длъжности във висшето училище се заемат въз основа на конкурс, щом се приема решение за това и самият конкурс се обявява по определен ред. Разпоредбата се отнася за всички академични длъжности, в т.ч. и за асистентите, който правен извод следва от граматическото, логическото и систематическото тълкуване на тази разпоредба с чл. 2, ал. 3 ЗРАСРБ. Законодателят използва множествено число, без разграничение между отделните академични длъжности. Но законът не посочва редът за провеждане на конкурса за асистент, така както е направил това за другите три академични длъжности - главен асистент (чл. 18-23), доцент (чл. 24-28) и професор (чл.

29). Това е празнота в закона, която не може да бъде преодоляна по тълкувателен път. Остава открит въпросът, ако академичната длъжност „асистент“ се заема въз основа на конкурс, след това има ли избор, както е при другите три академични длъжности, или направо се сключва трудов договор с кандидата спечелил конкурса (предполага се, класираният на първо място).

Само може да се предполага (но не и да се изведе по тълкувателен път), че идеята на законодателя е била академичната длъжност „асистент“ да се заема само въз основа на трудов договор (при това срочен и без изрично посочване на минимален и максимален срок), а не въз основа на конкурс и/или избор. Ако е така, то на първо място законодателната идея въобще не е намерила адекватен нормативен изказ. На второ място, което е и по-важното, тя противоречи на десетилетната академична традиция и като резултат ще доведе до това, че за асистенти няма да бъдат приемани професионално най-подготвените, а най-близките до работодателя кандидати. Това е цитат от мотивите на вето на президента на Републиката, с което на основание чл. 101, ал. 1 от Конституцията той върна за ново обсъждане в Народното събрание някои разпоредби от ЗРАСРБ (ДВ, бр. 33 от 2010 г.). Напълно споделям това виждане, като в допълнение следва да се посочи, че всъщност е необяснимо как кандидатът за асистент ще разбере, че в дадено висше училище или научна организация има свободно място за асистент по определена научна специалност. Може би чрез обявения конкурс в „Държавен вестник“ и на интернет страницата на висшето училище, МОМН и НАОА (чл. 3, ал. 1, изр. второ ЗРАСРБ). Но там се обявява конкурс, а нали тази академична длъжност не се заема въз основа на конкурс. Отново се стига до „омагьосан“ и порочен кръг и без практически верен отговор. Може би бъдещият работодател - висшето училище ще публикува просто обява за работа - за свободно място за асистент, и така потенциалните кандидати ще бъдат информирани. Но дори и това не е записано в новия закон.

6. При внимателен прочит на чл. 17 ЗРАСРБ, при граматическо и логическо тълкуване на тази разпоредба може да се открие и един друг неин правен аспект. В текста пише, че „висшите училища и научните организации могат да назначават лица на длъжност „асистент“ ...“. Както Конституционния съд посочва в мотивите на решението си „текстът не е формулиран като императив, а визира възможност“. И това е един от аргументите на съда, за да отхвърли искането за обявяване на противоконституционност на тази разпоредба от закона. Но всъщност проблемът е друг. „Може“ в нормативен акт означава, наред с всичко друго и това, че в случая висшите училища и научните организации могат и да не назначават лица на длъжност „асистент“, т.е. да няма въобще асистенти. Това е крайна теза и едва ли законодателят е имал точно тази възможност предвид. Другото тълкуване на тази диспозитивна правна норма е висшите училища и научните организации да правят избор между две алтернативи - да назначават асистентите на основен трудов договор (трудова договор за неопределен срок) или на срочен трудов договор. Но кой ще вземе решение, коя от двете възможности да се прилага на практика - академичния съвет, ректора на висшето училище, декан на факултет и т.н. Напълно възможно е и при тази хипотеза да се стигне до дискриминация на едни асистенти спрямо други, ако едните са на срочен, а другите на безсрочен трудов договор. Всъщност големият тълкувателен

въпрос и практически значимият проблем е именно в използването на думата „може“, придаваща диспозитивен характер на тази законова правна норма.

7. С § 12, т. 1, б. „б“ от ПЗР на ЗРАСРБ е изменена ал. 3 на чл. 48 ЗВО. Новата редакция на разпоредбата гласи: Академичните длъжности „асистент“, „главен асистент“, „доцент“ и „професор“ се заемат при условия и по реда на Закона за развитието на академичния състав в Република България и на правилниците на висшите училища. Но както стана ясно новият ЗРАСРБ не посочва нито условията, нито реда за заемане на академичната длъжност „асистент“. Следователно в една своя част препращащата правна норма няма юридически смисъл. Нарушено е едно от основните правила при формулирането на разпоредбите на нормативните актове - чл. 39, ал. 2 от Указ № 883 за прилагане на Закона за нормативните актове, съгласно което правило „препращане не се допуска, ако води до неяснота на текста“.

Но с това изменение на чл. 48, ал. 3 ЗВО проблемите не се разрешават, а напротив - задълбочават се. Съгласно чл. 54, ал. 3 ЗВО (разпоредба, която не е засегната от влизането в сила на новия ЗРАСРБ) трудовите правоотношения между висшето училище и лицето, спечелило конкурса, възникват от деня на утвърждаване на избора. В едномесечен срок от утвърждаването на избора ректорът сключва трудовия договор. Тази разпоредба има многопосочно правно значение, но тя тук ни интересува с това, че се говори за „лице, спечелило конкурса“ и за „утвърждаването на избора“ (на това лице). Разпоредбата има предвид възникването на трудовото правоотношение на лицата от научно-преподавателския състав във висшите училища - хабилитирани преподаватели - доцент и професор и нехабилитирани преподаватели - асистент и главен асистент. Следователно разпоредбата е относима към всички преподаватели в едно висше училище. Този правен извод следва от систематическото място на тази разпоредба и от цялостното логическо тълкуване на чл. 54 ЗВО, както и от систематическото му тълкуване с чл. 48 ЗВО. Не може да се приеме, че чл. 54, ал. 3 ЗВО се отнася само до главните асистенти, доцентите и професорите, но не и за асистентите, най-малко заради историческото тълкуване на тази разпоредба и нейното десетилетно практическо прилагане. Следователно следва да се приеме и че академичната длъжност „асистент“ във висше училище се заема въз основа на конкурс и избор, след което ректорът сключва трудовия договор с асистента, като това е трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов договор). Така е по правилата на ЗВО, но дали е така по ЗРАСРБ е друг въпрос. Дори и да се приеме, че академичната длъжност „асистент“ във висше училище се заема въз основа на конкурс и избор, остава открит въпросът за условия и редът за провеждане на конкурса и избора, при липсата на каквата и да е правна уредба.

Не мога да приема становището, че в случая се касае за колизия между две правни норми от различни закони, които уреждат еднаква правна материя, като тази колизия се разреши чрез тълкувателния способ, че новият по време закон отменя мълчаливо по-стария закон (*Lex posterior derogat legi priori*). Това е така, защото именно с приемането на ЗРАСРБ се внесе изрична промяна в анализираната разпоредба от ЗВО. Не е налице мълчалива отмяна (*abrogatio tacita*) на чл. 48, ал. 3 ЗВО от новия ЗРАСРБ.

8. Крайният правен извод е, че с приемането на новия ЗРАСРБ се създава пълна неяснота относно заемането на академичната длъжност „асистент“ във висше училище или научна организация. Неяснотата е пряко следствие от празнотата в закона, както и до настъпилото противоречие между разпоредби на ЗРАСРБ и ЗВО. Националната правна система трябва да бъде единна, т.е. законодателят чрез своето нормотворчество не трябва да допуска да има противоречия между отделните закони и противоположни разрешения като действащо право по един и същи въпрос.

Анализираният проблем може да бъде разрешен само по един единствен начин - чрез законодателно допълнение на ЗРАСРБ и съответна законова промяна на ЗВО. Всякакъв друг начин за преодоляване на проблема само би го мултиплицирал в национален мащаб и би довел до крайно нежелателни (дори и непоправими) негативни практически резултати.

IV.1. В „Държавен вестник“, бр. 75 от 24.09.2010 г. беше обнародван Правилникът за прилагане на ЗРАСРБ. Следователно към днешна дата, нормативната уредба на заемането на академичната длъжност „асистент“ (подобно и на другите три академични длъжности) е многостепенна - съдържа се в закон и в подзаконен нормативен акт. Но всъщност идеята на законодателя е правната уредба да бъде тристепенна - освен тези две нормативни нива, да има и трето. Това трето ниво следва да бъде правилник за условията и реда за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности, който да се приеме от академичния съвет на висшето училище или от съответния ръководен орган на научната организация. Този правилник, като вид подзаконен нормативен акт, е предвиден в § 10 от ПЗР на ЗРАСРБ. Конституционният съд обяви за противоконституционна разпоредбата на § 10 от ПЗР на ЗРАСРБ (т. 15 от диспозитива на решението), като не е необходимо подробно да се спираме на мотивите за това. Следователно правната уредба на анализирания въпрос остава двустепенна.

В чл. 44 от правилника за прилагане на закона са уредени единните държавни изисквания за заемане на академичната длъжност „асистент“. Посочено е, че срокът на трудовия договор на асистентите трябва да бъде „не по-дълъг от две, съотв. четири, години“, в зависимост от това дали лицето е докторант или не (ал. 1 и 2). Регламентирана е забрана за сключване на втори (нов, следващ) срочен трудов договор след прекратяване на първия (ал. 3). Въобще не е нужно да се посочва, че този член от правилника има и четвърта алинея, защото тя урежда една възможност, която и да не беше записана в правна норма следва от естеството на нещата и най-малкото - от други норми и принципни положения на закона и правото въобще.

Едва с приемането на въпросния правилник стана ясно какъв ще бъде срокът (в някакви граници) на срочния трудов договор на асистента. Отново няма минимален срок, но има два максимални срока - две и четири години. Това следва от граматическото тълкуване на използвания израз „не по-дълъг от ...“. По общите правила на чл. 72 ЗЗД, при липса на изрично нещо друго посочено, става въпрос за календарни години, които ще се броят от датата на сключване на трудовия договор. Разбира се, в самия трудов договор може да се посочи и точна крайна дата на неговото действие. При сравнение на чл. 44, ал. 1 и ал. 2 от правилника с чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ се вижда, че имаме отклонения и в двете посоки по отношение на трите години, предвидени в последната норма - по-кратък и по-дълъг възможен срок.

Като малко отклонение в реда на разсъжденията следва да се посочи, че в един от проектите за този подзаконов нормативен акт в тази разпоредба се говореше не за години, а за семестри (напр. срочен трудов договор за три семестъра). Това беше крайно неудачно от практическа гледна точка, и крайно неправилно от гледна точка на юридическата техника при определяне на сроковете в правото, защото никъде в законодателството не е посочено какво е времетраенето на един семестър, както и началото на семестъра. Практиката в отделните висши училища е различна - има първи и втори семестър, есенен, пролетен и дори летен семестър; както и обстоятелството, че учебната година, респ. всеки семестър в отделните висши училища започва на различна дата, при това в различните календарни години. Да не говорим за положението, че законът и правилникът са приложими и спрямо академичните длъжности в научните организации, а там просто няма семестри! За щастие този вариант за определяне на срока на договора не беше възприет, защото иначе отново щеше да има срочен трудов договор със срок, който не може да се определи.

Видно е, че правилникът за прилагане на закона, по силата на законова делегация (§ 9, ал. 2, изр. второ от ПЗР на ЗРАСРБ) е уредил държавните изисквания за заемане на академичната длъжност „асистент“ (както и за другите три академични длъжности). Тази правна уредба, предвид на важността и трайността на обществените отношения, които регламентира, следваше да намери своето място в закона, а не в акт на Министерския съвет, както повелява чл. 3, ал. 1 ЗНА. Това е и водещият мотив, поради който Конституционният съд обяви за противоконституционна тази разпоредба в частта ѝ относно израза „единните държавни изисквания по смисъла на чл. 1, ал. 3 от закона“ (т. 14 от диспозитива на решението). Конституционният съд ясно и недвусмислено посочи, че единните държавни изисквания за заемането на академичните длъжности във висшите училища и научните организации следва да бъдат регламентирани в закона, а не в подзаконов нормативен акт по прилагането му. „Недопустимо е сам законът да предписва в подзаконов акт да се съдържат правила, които не да го развиват и допълват, не да дават насоки за изясняване на неговите текстове, а да оторизира приемането на правила, за които в закона няма правна уредба. Това е опасно, защото създава условия за нестабилност на правната уредба, както и възможност правилата да се променят по съображения от конюнктурен характер ...”.

Независимо от решението на Конституционния съд регламентирането на максимално допустим срок на трудовия договор на асистентите в подзаконовия нормативен акт по никакъв начин не решава поставените по-горе нормативни проблеми. При това се забелязва и едно съществено разминаване между цялостната философия на новия ЗРАСРБ и отделни нормативни разрешения. От една страна се дава право на отделните висши училища в свои вътрешни правилници да уреждат голяма част от въпросите за заемането на академичните длъжности, в т.ч. и за асистент (вж. чл. 1, ал. 3 ЗРАСРБ), а от друга страна в подзаконовия нормативен акт са регламентирани „единни държавни изисквания“. Видно е, че има изначална неяснота в идеята на нормотвореца, прераснала в непоследователност при създаването на отделните нормативни разрешения, като крайният правен резултат е противоречива и несъгласувана правна уредба, която нарушава основни принципи на нормотворчеството.

2. При приемането на ЗРАСРБ и правилника за неговото прилагане са нарушени множество основни принципи на нормотворчеството и юридическата техника, които се съдържат в правни норми на Закона за нормативните актове и Указ № 883 за неговото прилагане.

Освен вече посоченото нарушение на чл. 3, ал. 1 ЗНА относно предметния обхват на закона могат да се посочат и следните други нарушения. Съгласно чл. 2, ал. 2 ЗНА компетентността да се издават нормативни актове не може да се прехвърля. Със създаването на законовата делегация Министерският съвет да нормира единните държавни изисквания за заемането на академичните длъжности, на практика се стигна именно до делегиране на законодателна компетентност. Това е и основният мотив, с който Конституционният съд обяви разпоредбата на § 9, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ в частта ѝ относно израза „единните държавни изисквания по смисъла на чл. 1, ал. 3 от закона” за противоконституционна. Нарушено е и изискването на чл. 9, ал. 1 ЗНА и чл. 36, ал. 1, изр. първо от Указ № 883 разпоредбите на нормативния акт да се формулират ясно. Особено съществено е нарушението на чл. 10 ЗНА. Съгласно тази разпоредба обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Обществени отношения, които спадат към област, за която има издаден нормативен акт, се уреждат с неговото допълнение или изменение, а не с отделен акт от същата степен. Нарушението идва оттам, че в новия ЗРАСРБ се уреждат въпроси относно трудовоправния статут на научно-преподавателския състав на висшите училища и научните организации, които вече имат правна уредба в ЗВО. Така се стигна до разпокъсаност на нормативната уредба, ненужни повторения и особено до противоречия, които не могат да бъдат преодолявани по тълкувателен път.

Във връзка с предмета на настоящото изложение не може да не бъде отчетено нарушението на чл. 37 от Указ № 883. Съгласно правилата на тази разпоредба думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Ако се налага отклонение от общоприетия смисъл на дума или израз, с допълнителна разпоредба се определя смисълът им за съответния нормативен акт. Така се постъпва и когато при прилагане на нормативния акт могат да възникнат съмнения относно смисъла на употребена дума или израз. Поради неспазването на това основно правило на юридическата техника се стига до трудности (в някои случаи непреодолими) при тълкуването и прилагането на понятията „срочен трудов договор”, „основен трудов договор” и други.

По-горе в текста бяха посочени и примери за нарушаване на разпоредбата на чл. 39, ал. 3 от Указ № 883, която нормира един от аспектите при формулирането на преpraщащите правни норми, според която преpraщане не се допуска, ако води до неяснота на текста.

Нарушение има и на чл. 48, ал. 1 от Указ № 883, където е предвидено че актът, с който се отменя, изменя или допълва нормативен акт, трябва да сочи и всички други нормативни актове или техни части, дялове, глави, раздели, членове, алинеи, точки или букви, които се отменят, изменят или допълват. С § 12 от ПЗР на ЗРАСРБ се направиха изменения и допълнения в ЗВО. Но видно от направения по-горе анализ, тези промени в ЗВО не са достатъчни, и като резултат на това се стига до недопустимо и непреодолимо

чрез методите на тълкуването противоречие между разпоредби на два закона.

3. След като Конституционният съд посочи, че единните държавни изисквания следва да се съдържат в нормативен акт с ранг на закон, а не в правилника за неговото прилагане, и като обяви съответните разпоредби на ЗРАСРБ за противоконституционни, се поставя въпросът за съдбата на тези разпоредби от правилника, които уреждат единните държавни изисквания за заемане на академичните длъжности, в т.ч. и за асистент. Съгласно чл. 13, ал. 1 ЗНА актът по прилагане на закон губи изцяло или отчасти сила едновременно с пълното или частичното отменяване на закона съобразно обсега на отменяването. Вярно е, че Конституционният съд не отменя закон или негови отделни разпоредби, а ги обявява за противоконституционни, но съгласно чл. 151, ал. 2, изр. трето от Конституцията и чл. 22, ал. 2 от Закона за Конституционния съд актът, обявен за противоконституционен, не се прилага от деня на влизането на решението в сила. Следователно обявените за противоконституционни разпоредби от един закон нямат юридическа сила, т.е. те не са действащо обективно право⁹. Следователно и разпоредбите на подзаконовия нормативен акт, приети въз основа на обявени за противоконституционни законови разпоредби, губят своята юридическа сила и също не са действащо обективно право. Така към днешна дата са загубили юридическа сила всички разпоредби на Правилника за прилагане на ЗРАСРБ (цялата глава трета), които уреждат единните държавни изисквания за заемане на академичните длъжности, в т.ч. и за академичната длъжност „асистент“. С оглед предмета на настоящото научно изследване следва правният извод, че единствената разпоредба в ЗРАСРБ, която урежда трудовоправния статут на академичната длъжност „асистент“ е тази на чл. 17. Така доктринерният ни анализ се връща в изходната точка. За преодоляването на всички очертани по-горе в текста правно-теоретични и правоприложни проблеми е необходима незабавна законодателна намеса, която на основание чл. 22, ал. 4 от Закона за Конституционния съд да уреди по надлежния начин всички възникнали правни последици от решението на Конституционния съд във връзка със ЗРАСРБ.

V. От направения теоретичен анализ могат да се изведат следните правни изводи. На първо място следва да се посочи крайно недобрата юридическа техника при съставянето на закона. Нарушени са многобройни основополагащи положения на нормотворчеството. Срещат се много противоречия между разпоредби в ЗРАСРБ, както и между негови разпоредби и такива от други закони. Непрецизно се използва правната терминология. Това води в някои случаи до невъзможност дори чрез способите за тълкуване да се изведе волята на законодателя. В закона има празноти, които също не могат да бъдат преодолявани чрез класическите правно-логически способности за тяхното преодоляване. В някои случаи неудачно се използва техниката на препращането. ЗРАСРБ предвижда много делегации за създаване на подзаконова правна уредба, при това и от правни субекти, които не са държавни органи. Проблемът не е в това че се разбива държавния нормативен монопол, а в опасността да се създават многобройни

⁹ За действието и правните последици на решението на Конституционния съд, с което обявява за противоконституционен закон или отделни негови разпоредби вж. **Карагъзова-Финкова, М.** – В: Конституция на Република България. Коментар. Авторски колектив с ръководител и научен редактор проф. д-р Ст. Стойчев. С.: Сиела, 1999, с. 388-391.

правни уредби, които да имат локално действие, като по този начин се създадат условия за неравнопоставеност между преподавателите в различните висши училища и научни организации. Тази законодателна идея търпи критика от гледна точка на нейната целесъобразност към днешна дата и перспектива в бъдеще. Голяма част от въпросите, които са уредени в правилника за прилагане на закона, трябваше изначално да бъдат уредени в закона, предвид важността и трайността на регулираните обществени отношения. Конституционният съд направи в мотивите на решението си много критики и дори и препоръки към законодателя във връзка с правната уредба на тези обществени отношения. В текста се обоснова мнението, че разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ е противоконституционна, като бяха наведени правни доводи за това, въпреки че Конституционният съд застана на друго становище.

Крайният и неизбежно налагащ се от направения теоретичен анализ правен извод е, че е необходима незабавна законодателна промяна на закона, чрез която да се преодолеят посочените слабости, и да се улесни неговото прилагане от многобройните му адресати.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Ангушева, В. Срочни трудови договори. – В: Правни изследвания в памет на проф. Ив. Апостолов. С.: „Улпиан“ ЕООД, 2001, с. 19-24.
2. Карагъзова-Финкова. М. – В: Конституция на Република България. Коментар. Авторски колектив с ръководител и научен редактор проф. д-р Ст. Стойчев. С.: Сиела, 1999, с. 388-391.
3. Мръчков, В. Трудово право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010.
4. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010.
5. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
6. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, № 1, 2005, с. 22-42.
7. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, № 4, 2005, с. 30-49.
8. Стайков, Ив. Трудовоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България. – В: Съвременното право – проблеми и тенденции. Сборник с доклади от Националната научно-практическа конференция по случай двадесетгодишнината на сп. „Съременно право“, 19 октомври 2010 г., гр. София. Състав. Кр. Средкова. С.: Сиби, 2011, с. 347-367.