



Munich Personal RePEc Archive

Labour law aspects of the Law on the development of academic staff in the Republic of Bulgaria

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107205/>
MPRA Paper No. 107205, posted 17 Apr 2021 19:39 UTC

ТРУДОВОПРАВНИ АСПЕКТИ НА ЗАКОНА ЗА РАЗВИТИЕТО НА АКАДЕМИЧНИЯ СЪСТАВ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

*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). По правилото на чл. 5, ал. 5 от Конституцията, законът влезе в сила три дена след обнародването му, т.е. на 25 май 2010 г. 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. Това са разпоредбите на чл. 2; чл. 15, ал. 2, изр. първо; чл. 15, ал. 5; чл. 17; чл. 18, ал. 3; чл. 24, ал. 2; чл. 35; чл. 36; § 3 от ДР; § 5, ал. 2, § 7, § 8, ал. 6 от ПЗР на закона. Някои от тези законови разпоредби са предмет на анализ в следващите редове¹.

II. Академичен състав и академични длъжности.

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 образование².

1. Понятието „академичен състав“ не е ново за българското законодателство. С него широко си служи и Законът за висшето образование (ЗВО) – 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

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

¹ Настоящото изследване е съобразено с действащото законодателство към 1 октомври 2010 година.

² Тази разпоредба има недобра редакция, защото от една страна има препращане към ЗВО, а от друга – в § 1, т. 1 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?

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.

Понятието „академичен състав”, със съдържанието, което му придават ЗВО и ЗРАСРБ, както и понятието „академична длъжност” имат преимуществено трудовоправно значение. Академичната длъжност е пряко свързана с трудовата функция на физическото лице, която 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 от 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. Преуреждане на заварените правоотношения.

1. Преподавателите, които имат научни звания „асистент”, „старши асистент”, „главен асистент”, „доцент” и „професор”,

съответно „научен сътрудник” III, II и I степен”, независимо дали имат придобита научна степен (доктор или доктор на науките) към момента на влизане в сила на новия ЗРАСРБ, запазват трудовите си правоотношения със съответното висше училище или научна организация. Това е изрично записано в § 7, ал. 3, изр. първо от ПЗР на ЗРАСРБ. В случая не сме изправени пред някоя от хипотезите по чл. 123 КТ, тъй като няма промяна на работодателя. Има промяна, наложена от закона, само по отношение на длъжностите в предприятието. Промяната се отнася до работника или служителя като страна на индивидуалното трудово правоотношение. Тази промяна води до изменение на индивидуалните трудови правоотношения на някои преподаватели, като по отношение на тези заварени правоотношения законодателят е създал преходни разпоредби. Разпоредбата на § 7 от ПЗР на ЗРАСРБ е логически свързана с чл. 2 ЗРАСРБ, тъй като преурежда по нов начин и в унисон с новата философия на закона заверените трудови правоотношения на членовете на академичния състав към момента на влизане в сила на ЗРАСРБ.

2. Съгласно § 7, ал. 1 от ПЗР на ЗРАСРБ научните звания на членовете на академичния състав, притежаващи научни степени, получени съгласно отменения ЗНСНЗ, се заменят с академични длъжности в съответното висше училище или научна организация, както следва:

1. „асистент”, „старши асистент” и „главен асистент”, съответно „научен сътрудник” III, II и I степен” се заменят с „главен асистент”;
2. „доцент”, съответно „старши научен сътрудник II степен” се заменят с „доцент”;
3. „професор”, съответно „старши научен сътрудник I степен” се заменят с „професор”.

Следователно в практически аспект е необходима промяна в длъжностното щатно разписание на преподавателския състав (академичния състав), в което да фигурират само новите четири академични длъжности: асистент, главен асистент, доцент и професор. Промяната в щатното разписание следва да обхване както длъжностите, така и числеността на преподавателите. Това се отнася особено за нехабилитирания преподавателски състав.

Разпоредбата на § 7, ал. 1 от ПЗР на ЗРАСРБ се отнася само до преподаватели, които притежават научни степени, получени съгласно отменения ЗНСНЗ, т.е. са доктори или доктори на науките. В случая по особено е само положението на асистентите и старшите асистенти, които са доктори или доктори на науките, които автоматично, по силата на закона, и без какъвто и да е избор или провеждане на друга

процедура, стават главни асистенти. В този случай за всеки един от тях следва да се състави и подпише по реда на чл. 119 КТ (писмено взаимно съгласие) допълнително споразумение, в което като трудова функция (уговорена работа) да се запише „научно-преподавателска дейност на академична длъжност „главен асистент“. В случая тази промяна на трудовия договор е единствената. По-специално това изменение на трудовата функция (длъжността) не води до промяна (повишаване) на основното трудово възнаграждение. Това следва от изричната разпоредба на § 5, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ, съгласно която „всички права, като заплащане ..., придобити при условията и по реда на отменения ЗНСНЗ, се запазват“. Така на практика различните главни асистенти ще имат различно по размер основно трудово възнаграждение, в зависимост от това дали преди влизане в сила на новия ЗРАСРБ са били асистент, старши асистент или главен асистент. Полученият резултат относно заплащането на труда на посочената категория лица е социално и правно несправедлив, но той следва от тълкуването и прилагането на закона в тази му редакция.

Друг е въпросът, че висшето училище, при наличие на достатъчно финансови средства по бюджета си, може да реши в тази хипотеза всички главни асистенти (в цялото висше училище или по отделните негови основни звена) да получават едно и също като размер основно трудово възнаграждение. Това решение следва да бъде прието от академичния съвет на висшето училище. Подобно решение неминуемо води като правна последица и промяна (актуализация) на годишния бюджет на висшето училище, тъй като занапред ще се увеличи финансовият ресурс (разход) за повишените основни трудови възнаграждения (а оттам и на brutните трудови възнаграждения) на нехабилитирания преподавателски състав. Съгласно чл. 30, ал. 1, т. 11 ЗВО академичният съвет е орган за ръководство на учебната и научната дейност на висшето училище, който ежегодно приема бюджета на висшето училище и контролира неговото изпълнение. Затова именно този орган за управление на висшето училище трябва да приеме подобно решение относно увеличаване на основното трудово възнаграждение за част от нехабилитарния преподавателски състав.

3. Съгласно § 7, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ научните звания на членовете на академичния състав, които не притежават научни степени, получени съгласно отменения ЗНСНЗ, се заменят с академични длъжности в съответното висше училище или научна организация, както следва:

1. „асистент“, „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ III, II и I степен“ се заменят с „асистент“;

2. „доцент”, съответно „старши научен сътрудник II степен” се заменят с „доцент”;

3. „професор”, съответно „старши научен сътрудник I степен” се заменят с „професор”.

По отношение на хабилитираните преподаватели промяната не е съществена. Необходимо е само чрез допълнително споразумение по реда на чл. 119 КТ (писмено взаимно съгласие) длъжностите на старшите научни сътрудници II и I степен да се заменят съответно с академичните длъжности доцент и професор. Длъжностното щатно разписание също следва да се промени в тази насока, защото по новия ЗРАСРБ няма длъжности старши научен сътрудник III, II и I степен. По отношение на хабилитираните преподаватели по силата на новия закон не следва никаква промяна в основното им трудово възнаграждение за съответната академична длъжност.

По отношение на нехабилитираните преподаватели – „асистент”, „старши асистент” и „главен асистент”, съответно „научен сътрудник” III, II и I степен” новият ЗРАСРБ постановява, че те, ако нямат научна степен (доктор или доктор на науките), получени съгласно отменения ЗНСНЗ, следва да се преназначат на длъжност „асистент”. Това означава, че старшите асистенти и главните асистенти, които нямат научна степен, следва да подпишат по реда на чл. 119 КТ допълнително споразумение към трудовия си договор, с което да бъдат преназначени на длъжност „асистент”, т.е. да се промени длъжността (трудова функция), която заемат. По силата на изричната разпоредба на § 5, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ, „всички права, като заплащане ..., придобити при условията и по реда на отменения ЗНСНЗ, се запазват”, което означава, че преназначаването на тези нехабилитирани преподаватели не води до промяна (в случая намаляване) на основното им трудово възнаграждение. На практика се стига до положението, че в бъдеще различните асистенти (като всички нямат научна степен) ще имат различно основно трудово възнаграждение.

И при двете хипотези по § 7 от ПЗР на ЗРАСРБ промяната в индивидуалните трудови правоотношения на съответните преподаватели настъпва *ex lege*. Въпреки това, считам за необходимо да се подписват допълнителни споразумения към трудовите договори по реда на чл. 119 КТ, за да се отрази промяната в длъжността и в кода по Националната класификация на професиите и длъжностите. На основание чл. 62, ал. 3 КТ и чл. 3, ал. 1, т. 1, б. „б” от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 4 от Кодекса на труда, за това изменение на трудовия договор, с което се променя длъжността, в тридневен срок от подписване на допълнителното споразумение работодателят (висшето

училище или научната организация) или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. Само чрез подписване на допълнително споразумение, работодателят може да изпълни задължението си по чл. 62, ал. 3 КТ и съответният държавен орган да бъде своевременно уведомен за настъпила промяна в трудовото правоотношение на съответния преподавател. Кодексът на труда и съответната наредба не уреждат въпроса за „регистрация“ на настъпило изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона.

Заварените при влизането в сила на новия ЗРАСРБ нехабалитирани преподаватели с научни звания „асистент“, „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ III, II и I степен“, които нямат научна степен (доктор или доктор на науките), получени съгласно отменения ЗНСНЗ, след придобиване на научна степен „доктор“ заемат длъжността „главен асистент“ без конкурс (вж. така § 7, ал. 3, изр. второ от ПЗР на ЗРАСРБ). Тази разпоредба, относима към посочените преподаватели, е от особено значение, защото по силата на новия ЗРАСРБ академичната длъжност „главен асистент“ се заема само от лице с придобита научна степен „доктор“ в съответната научна област (чл. 18, ал. 1), както и че тази академична длъжност се заема въз основа на конкурс и избор (чл. 18, ал. 3). В тази връзка специално за медицинските университети или факултети и университетските болници е уредена възможността академичната длъжност „главен асистент“ да може да се заема от лица без придобита научна степен „доктор“, когато това е предвидено в правилника на съответното висше училище (чл. 18, ал. 2). Разпоредбата на § 7, ал. 3, изр. второ от ПЗР на ЗРАСРБ е също трудовоправна норма, тъй като тя създава привилегия за определени преподаватели да заемат длъжността „главен асистент“ по облекчен ред (да израстват в професионалната кариера), т.е. да настъпи изменение в тяхното трудово правоотношение (длъжност и основно трудово правоотношение) при специални законови предпоставки.

IV. Относно понятието „основен трудов договор“.

Съгласно чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ академичната длъжност се заема при условията на основен трудов договор. Законът не съдържа легална дефиниция на понятието „основен трудов договор“ и затова неговото съдържание следва да бъде изведено по тълкувателен път. Но именно при използването и тълкуването на това понятие се вижда една от основните слабости на новия закон. Поради липса на легална дефиниция на понятието за целите (по смисъла на) този закон,

то неговото съдържание следва да се изведе от принципите и знанията на трудовоправната теория, защото самото понятие е трудовоправно.

1. Кодексът на труда не използва понятието „основен трудов договор”. В § 1, т. 12 ДР на КТ е дадена легална дефиниция на понятието "основно трудово правоотношение" (дефинитивната норма е в сила от лятото на 2006 г. – ДВ, бр. 48 от 2006 г.). Това е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд. Трудовите договори за допълнителен труд са регламентирани в чл. 110-117 КТ. Понятието „основен трудов договор” не се използва и от трудовоправната теория³. Видно от самата дефиниция в КТ основното трудово правоотношение може да бъде трудоводоговорно, конкурсно или изборно, в зависимост от основанието за възникването му.

Понятието „основен трудов договор”, освен в новоприетия ЗРАСРБ, се използва като легално и в други нормативни актове: чл. 7, ал. 5, т. от Закона за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране; § 14, ал. 2 ПЗР на Закона за лечебните заведения; чл. 59в от Закона за здравното осигуряване⁴. Но нито един от тези закони не съдържа легална дефиниция на това понятие.

Използването на легални понятия, без те да имат трайно утвърдено значение и смислово съдържание в правната теория и съдебната практика, е проява на недобра законодателна техника и непознаване на принципите на нормотворчеството. В никакъв случай понятието „основен трудов договор” не може да се приравни и дори изведе по тълкувателен път от понятието „основно трудово правоотношение” по КТ. Аргумент за това съждение може да се намери дори и в действащото законодателство, където могат да се открият и примери, как трудовоправното понятие „основно трудово правоотношение” се използва правилно. Съгласно чл. 31, ал. 2, изр. второ от Закона за закрила на детето (ДВ, бр. 38 от 2006 г., в сила от 1.01.2007 г.) професионалното приемно семейство сключва трудов договор с директора на дирекция "Социално подпомагане" по Кодекса на труда. А съгласно чл. 57а, ал. 3 от Правилника за прилагане на този закон трудовото правоотношение между професионалното приемно

³ Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 7 изд. С.: Сиби, 2010, с. 239. При анализа на същността и предназначението на трудовите договори за допълнителен труд проф. Мръчков борави с легално определеното понятие "основно трудово правоотношение", като посочва съотношението между договора за допълнителен труд и това понятие.

⁴ Тази законова разпоредба, създадена с § 39 ЗИДЗЗО (ДВ, бр. 101 от 2009 г.) беше предмет на анализ по конст. дело № 4 от 2010 г. В решение № 9 от 1 юни 2010 г. по посоченото дело (обн., ДВ, бр. 44 от 2010 г.) се обсъждат някои аспекти на понятието „основен трудов договор”, които имат отношение към предмета на делото.

семейство и директора на дирекция "Социално подпомагане" е основно трудово правоотношение по смисъла на § 1, т. 12 от ДР на КТ. Правилно се използва това понятие и в чл. 49, ал. 1 и 2 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица във връзка с определянето на годишния данък за доходи от трудови правоотношения.

Следователно като заключение се налага правният извод, че понятието „основен трудов договор” по чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ не е идентично и неговото съдържание не може да бъде изведено от понятието „основно трудово правоотношение” по смисъла на § 1, т. 12 ДР на КТ. Не може да се приеме, че основен трудов договор по смисъла на новия ЗРАСРБ е трудов договор, който е съществувал (е сключен) преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд. От дебатите в Народното събрание (парламентарни комисии и пленарна зала), както и от изказвания в медиите, може да се изведе съдържанието на това, което е искал да каже законодателят чрез използването на това понятие. Идеята е била преподавателят във висше училище да заеме академичната длъжност по основно трудово правоотношение. Но тази идея въобще не е намерила адекватния си юридически изказ, съобразно правилата на нормотворчеството и юридическата техника. Напротив – създадена е разпоредба, която няма самостоятелно правно значение и никакъв правен смисъл. Тя не може да намери и никакво практическо приложение в тази си редакция. А чрез метаюридически доводи не може да се изведе правното съдържание на волята на законодателя. Единствено чрез автентично тълкуване (приемане на тълкувателен закон) може да се стигне до съдържанието на понятието, което се лансира в обществените среди. В някои коментари (на неюристи, разбира се) дори се използва понятието „първи основен трудов договор”, което е пълен правен абсурд, защото правно логически не може да има първи, втори и т.н. основен трудов договор. Работникът или служителят, независимо от вида на трудовата му функция и мястото на работа, може да бъде страна само по едно основно трудово правоотношение, вкл. и когато това трудово правоотношение е възникнало от трудов договор. Този извод се извлича от езиковото и логическото тълкуване на понятието „основно трудово правоотношение” по смисъла на § 1, т. 12 ДР на КТ, към което се придържа и практиката на ВКС (реш. № 720 от 2001 г., III г. о.)⁵.

2. Понятието „основен трудов договор” е легално и широко се използва и в Закона за висшето образование. Този закон е най-близък като съдържание и цел на правната уредба до ЗРАСРБ. Двата закона

⁵ Вж. така и **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 239.

взаимно се допълват, както и всеки един от тях нееднократно препраща към разпоредби на другия закон. Затова е необходимо да се изследва съдържанието на понятието „основен трудов договор” по смисъла на двата закона. Това понятие следва да има едно и също съдържание и по двата закона, защото те уреждат по същество идентична правна материя, но зрителният ъгъл и нюансите са различни.

Съгласно § 4д, т. 1 от ДР на ЗВО "основен трудов договор" е трудовият договор, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда. А съгласно тази разпоредба от КТ това е трудовият договор за неопределено време (безсрочен трудов договор). Следователно трябва да се приеме, че „основен трудов договор” по смисъла на чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ е трудов договор за неопределено време. Това означава, че понятието по ЗРАСРБ се изгражда на плоскостта на разграничението на безсрочни и срочни трудови договори, а не на плоскостта на „основно трудово правоотношение” и трудови договори за допълнителен труд.

Следователно 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). Чрез този тълкувателен резултат се постига единство в правната терминология между двата закона – ЗВО и ЗРАСРБ, които уреждат специфичните въпроси на трудовоправното положение на преподавателите във висшите училища и учените в научните организации. Този правен извод се подкрепя и от историческото тълкуване, като се има предвид обстоятелството, че ЗВО е приет и действа години преди приемането на новия ЗРАСРБ. Създадена се е и правна традиция и практика при използването на понятието "основен трудов договор" в смисъл на трудов договор за неопределено време в сферата на висшето образование и научно-изследователската дейност. Продължава да е действащо право разпоредбата на чл. 54, ал. 1 ЗВО, съгласно която длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища (хабилитирани преподаватели - доцент и професор и нехабилитирани преподаватели - асистент и главен асистент) се заемат с трудов договор за неопределено време. Оставям настрана въпроса, при наличието на чл. 54, ал. 1 ЗВО защо е необходимо да има дефиниция на основен трудов договор по § 4д, т. 1 от ДР на същия закон, както и дали още при приемането на тази дефиниция през 2004 г. законодателят е искал да вложи различно съдържание в това понятие, от това което е създадено с тази редакция на разпоредбата.

V. За заемането на длъжността „асистент” на срочен трудов договор.

Съгласно 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. „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.

Въз основа на вече изложеното, 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). 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 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 противоконституционна⁶.

2. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ противоречи и на цялата философия на правната уредба на срочните трудови договори по чл. 68 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

⁶ По искане на група от 52-ма народни представители от 41-то Народно събрание за обявяване на противоконституционност на текстовете от ЗРАСРБ е образувано конст. дело № 13 от 2010 г. С определение от 15 юни 2010 г. Конституционният съд е допуснал за разглеждане по същество направеното искане. Разпоредбата на чл. 17 ЗРАСРБ е една от многото разпоредби, чието установяване за противоконституционна се иска.

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! 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. 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.

Срочният трудов договор е изключение в трудовото право, а правилото е за безсрочен трудов договор. В подкрепа на това съждение е и самата позитивноправна уредба. 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.

Видно е противоречието между чл. 17 ЗРАСРБ и принципните разрешения в 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, 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 третираны по-неблагоприятно спрямо останалите академични длъжности и спрямо всички останали работници и служители. Дискриминационният признак е тяхното лично и служебно положение. Дискриминацията спрямо останалите академични длъжности е според мястото на асистента в йерархията на академичните длъжности. А дискриминацията спрямо останалите работници и служители по трудово правоотношение е спрямо характера на трудовата функция.

Следователно чл. 17 ЗРАСРБ противоречи на принципа на равенство, прогласен в абз. 1 от преамбюла и на чл. 6, ал. 2 от Конституцията. 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 създала разпоредба, която го ограничава и създава условия за неговата по-трудна реализация (осъществяване).

3. 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 (законали) 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.

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”.

4. В ЗРАСРБ липсва посочване на реда, по който се заема академичната длъжност „асистент”. Анализират 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 закон. Това положение е съществена слабост на закона, която възпрепятства неговото практическо приложение.

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 се конкурс се обявява по определен ред. Разпоредбата се отнася за всички академични длъжности, 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 ветото 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 обявления 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.

5. 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”.

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 липсвата 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 по-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 промяна в анализираната разпоредба от ЗВО. Не е налице мълчалива отмяна (*abrogatio tacita*) на чл. 48, ал. 3 ЗВО от новия ЗРАСРБ.

6. 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.

В Държавен вестник, бр. 75 от 24.09.2010 г. беше обнародван Правилникът за прилагане на ЗРАСРБ⁷. В чл. 44 от правилника 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). Няма да се анализира в детайли съотношението между подзаконовата и законовата правна уредба. Необходимо е обаче да се подчертае, че тази 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. 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”.

VI. Освобождаване от академична длъжност.

Разпоредбите на чл. 35 и чл. 36 ЗРАСРБ уреждат някои основания за освобождаване от академична длъжност и съответните правни последици. В съдържателно отношение разпоредбите (в цялост или в отделни техни членове) са също трудовоправни. Те следва да се разглеждат като част от общия нормен комплекс, свързан с

⁷ Този подзаконов нормативен акт е приет с ПМС № 202 от 10.09.2010 г. за приемане на нормативни актове по прилагане на ЗРАСРБ. Министерският съвет не спази двумесечния срок, в който съгласно § 9, ал. 2, изр. първо ПЗР на ЗРАСРБ трябваше да приеме подзаконовия нормативен акт.

прекратяване на трудовото правоотношение на преподавателите във висшите училища и научните организации. Основната част от тази материя е регламентирана в чл. 58 и чл. 58а ЗВО. По силата на препращащата правна норма на чл. 59 ЗВО за неуредените въпроси се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда.

1. Академичната длъжност се заема и упражнява въз основа на индивидуално трудово правоотношение (чл. 15, ал. 2, изр. първо ЗРАСРБ и чл. 54 и 59 ЗВО). „Освобождаване от академична длъжност” по смисъла на чл. 35 и чл. 36 ЗРАСРБ означава едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя (уволнение) – арг. от правомощието на ректора на висшето училище и ръководителя на научната организация като представители на работодателя по ал. 3 на чл. 35 ЗРАСРБ. Същото понятие се използва и в чл. 58, ал. 1 ЗВО.

В чл. 35, ал. 1 ЗРАСРБ са уредени три основания за освобождаване от академична длъжност. Първото основание за освобождаване (т. 1) е доказано по установения ред плагиатство в научните трудове. По същество това не е ново основание за освобождаване от академична длъжност, защото то съществува в чл. 58, ал. 1, т. 4 ЗВО още с приемането му в края на 1995 г. В ЗРАСРБ само описателно е посочено какво означава „плагиатство” с отдавна утвърденото му правно (и не само правно) значение. В чл. 173, ал. 1 НК плагиатството е криминализирано като престъпление против интелектуалната собственост.

Другото основание за освобождаване от академична длъжност (по т. 3) също не е новост за българското право. То съществува в чл. 58, ал. 1, т. 6 ЗВО. Разликата между двете разпоредби – на ЗРАСРБ и на ЗВО – е чисто редакционна.

Въпросът отново се свежда до принципите на нормотворчеството и юридическата техника. Абсолютно излишно и проява на недобро законотворчество е да има идентични по съдържание правни норми в различни нормативни актове. Друг е въпросът, дали изобщо разпоредбата на чл. 35 ЗРАСРБ следваше да бъде в този закон, или в ЗВО. Разкъсването на еднородна по предметно съдържание правна материя (прекратяване на трудовото правоотношение на преподавателите във висши училища) в два закона, е не само проява на неспазване на принципите на юридическата техника, но може да доведе и до проблеми в правоприлагането. Може би желанието на законодателя е било да се регламентира вторичната неблагоприятна правна последица отнемане на придобитата научна степен (чл. 35, ал. 2 ЗРАСРБ), която настъпва при две от хипотезите (по т. 1 и 2) на освобождаване от академична длъжност. Но това можеше да бъде

направено по по-прецизен от гледна точка на юридическата техника начин.

Третото основание за освобождаване от академична длъжност (по т. 2) е ново и то предизвиква полемика. Фактическият състав на основанието е следното: преподавател или учен, който е защитил дисертационен труд или е избран на академична длъжност в процедура, в която член на жури или на факултетен/научен съвет е дал становище, вследствие на извършено престъпление, установено с влязла в сила присъда.

Това основание прилича на вече съществуващото основанието за освобождаване от академична длъжност по чл. 58, ал. 1, т. 2 ЗВО – осъждане на лишаване от свобода за извършено умишлено престъпление. Разликата между новото основание по ЗРАСРБ и това по ЗВО е тази, че по ЗВО престъплението трябва да е извършено от самия преподавател, а по ЗРАСРБ от член на жури или на факултетен/научен съвет. И именно тук идва основният и принципен правен проблем. ЗРАСРБ като че ли предполага, че преподавателят има някакво отношение към деянието на члена на журито или на факултетния съвет при даването на становище, вследствие на извършено престъпление. Законът предполага някаква форма на съвместна престъпна дейност – съизвършителство, помагачество, подбудителство, укривателство. Но напълно възможно е самият преподавател да няма никакво отношение към престъпното деяние от обективна и субективна страна. Въпреки това ЗРАСРБ предвижда за него неблагоприятни правни последици (правна санкция) за чуждо противоправно (престъпно) поведение. Не може в материята на личната юридическа отговорност законът да си служи с предположения, при това не изрично формулирани.

2. В тази си редакция разпоредбата противоречи на чл. 4, ал. 1, чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията. Противоконституционността ѝ се свежда до това, че тя въвежда правна санкция за едно лице, което може да не е виновно, но следва да търпи неблагоприятни правни последици за деяние (престъпление), извършено от друго. Основен принцип на българската правна система е личната отговорност по отношение на физическите лица, когато правната санкция засяга тяхното лично положение и лични права и/или интереси. В случая се касае за уволнение на преподавател или учен, т.е. засяга се неговото конституционно право на труд. Разпоредбата на чл. 35, ал. 1, т. 2 ЗРАСРБ противоречи на основните правни и конституционни принципи на Република България – принципа на хуманизъм и принципа на справедливост – абз. 2 от преамбюла на Конституцията. Разпоредбата на чл. 35, ал. 1, т. 2 ЗРАСРБ противоречи и на принципите, че Република България е демократична и правова държава

– абз. 5 от преамбюла на Конституцията и чл. 4, ал. 1 от основния закон. Не на последно място анализираната разпоредба противоречи и на чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията, тъй като се засяга по недопустим начин конституционното основно и неотменимо социално-икономическо право на труд, особено в контекста на начина за обжалване на уволнението и необжалваемостта на решението на Арбитражния съвет към НАОА (вж. чл. 34, ал. 5 ЗРАСРБ).

Тук е мястото да се вземе отношение към законовото разрешение относно необжалваемостта на решенията на Арбитражния съвет към НАОА и особено във връзка с тези относно освобождаването от академична длъжност (вж. процедурата по чл. 35, ал. 3 и 4 ЗРАСРБ).

Независимо от характера на основанията за уволнение – виновно или безвиновно, то спорът за прекратяването на трудовото правоотношение е индивидуален трудов спор (чл. 357, ал. 1 КТ). По правилото на чл. 360, ал. 1 КТ индивидуалните трудови спорове се разглеждат от съдилищата. Разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ е отклонение от това правило, защото предвижда засегнатата страна (уволненият преподавател или учен) да обжалват освобождаването от академична длъжност пред Арбитражния съвет към НАОА, който е административен орган, а не съд. При това решението на Арбитражния съвет е окончателно, което означава, че не подлежи на съдебно обжалване. Следователно разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ изключва възможността да се разглеждат от съдилищата трудовите спорове относно освобождаване от работа на определени категории служители по трудово правоотношение.

Правото на защита, в това число и съдебна, е основно, всеобщо и лично право на гражданите – чл. 56 от Конституцията. Като основно право то е неотменимо – чл. 57, ал. 1 от същата. Разпоредбата на чл. 56 от Конституцията има непосредствено действие и може да действа самостоятелно като последна защитна възможност на гражданите, чиито права и законни интереси са нарушени – решение № 3 от 1994 г. по конст. дело № 1 от 1994 г. В конкретния случай това е правото на труд, което е конституционно защитено – чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията.

Следва да се има предвид, че именно съдебната власт е призвана от Конституцията да защитава правата и законните интереси на гражданите – чл. 117, ал. 1 от основния закон. В системата от правни гаранции за защита правата и законните интереси на гражданите съдебните са най-висши, защото съдът в своята дейност е независим и е подчинен само на закона – чл. 117, ал. 2 от Конституцията.

Трябва да се отбележи, че още в чл. 8 от Всеобщата декларация за правата на човека на ООН на всеки гражданин е призната

възможност за ефективно възстановяване на правата му от компетентните национални юрисдикции. Разпоредбата на чл. 14, т. 1 от Международния пакт за гражданските и политическите права (обн., ДВ, бр. 43 от 1976 г.) признава основното право на всяко лице при оспорване на правата и задълженията му в граждански процес на справедливо и публично разглеждане на делото от компетентен, независим и безпристрастен съд, установен със закон. Правото на гражданите на справедливо правосъдие, като основно право на човешката личност, е закрепено и в нормата на чл. 6, т. 1 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи (обн., ДВ, бр. 80 от 1992 г.). Съгласно чл. 2 от Конвенция № 111 на Международната организация на труда относно дискриминацията в областта на труда и професиите (обн., Изв., бр. 46 от 1960 г.) страната ни е задължена да поощрява равенството във възможностите и в третирането в областта на труда и професиите, за да се премахне всякаква дискриминация в тази област⁸.

Следователно разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ противоречи на тези универсални международноправни актове. Нарушен е принципът за примата на международните договори спрямо нормите на вътрешното законодателство, прогласен от чл. 5, ал. 4, изр. второ от Конституцията.

Разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ, с която се лишават определена категория служители по трудово правоотношение от правото на съдебна защита при освобождаването им от длъжност, противоречи и на чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията. Като предвижда необжалваемост на решението на Арбитражния съвет, разпоредбата дава право преподавателите и учените да могат да бъдат освобождавани от длъжност по безконтролно от съда усмотрение, и затова тя противоречи на посочените по-горе конституционни разпоредби (вж. и решение № 11 от 30 април 1998 г. по конст. дело № 10 от 1998 г.). Следва да се подчертае, че тази разпоредба противоречи и на принципа за равнопоставеност и равенство пред закона на всички граждани по чл. 6, ал. 2 от Конституцията, защото поставя в неправноправно положение определени граждани, работещи по трудово правоотношение спрямо други такива граждани, като въвежда с нищо неоправдан дискриминационен критерий „лично и обществено положение“. Преподавателите и учените не могат да обжалват пред съд освобождаването си от длъжност (прекратяването на трудовото им правоотношение) само и единствено поради характера на изпълняваната от тях трудова функция. Дискриминационна разпоредба

⁸ Конвенцията на МОТ е в сила за България от 22 юли 1961 г.

в закон е противоконституционна. Тя противоречи и на основния конституционен принцип на равенство – абз. 2 от преамбюла на Конституцията.

Противоречието на разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ с чл. 360, ал. 1 КТ води до състояние на правна несигурност, до противоречие между две разпоредби от законов ранг, като така се нарушава и принципа на правовата държава по абз. 5 от преамбюла и чл. 4, ал. 1 от Конституцията, едно от измеренията на който принцип е единството в правната система – да няма противоречия между разпоредбите на различните закони.

Разпоредбата на чл. 35, ал. 4 ЗРАСРБ като трудовоправна норма е свързана с реализацията на конституционното право на труд по чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията и по-конкретно – невъзможността за неговото упражняване при прекратяване на трудовото правоотношение. Тази разпоредба противоречи на разпоредбата на чл. 120, ал. 2 от Конституцията и в друго отношение. Конституционната норма допуска изключване на съдебен контрол от законодателя само по отношение на определени административни актове във връзка с административни, а не с договорни трудови правоотношения. Но и в хипотезата на чл. 120, ал. 2 от Конституцията такова изключване е недопустимо, когато се засягат основни конституционни права – решение № 21 по конст. дело № 18 от 1995 г., а такова именно е правото на труд по чл. 16 и чл. 48, ал. 1 от Конституцията.

VII. Изводи и препоръки.

От направения теоретичен анализ могат да се изведат следните правни изводи. На първо място следва да се посочи крайно не-добрата юридическа техника при съставянето на закона. Срещат се много противоречия между разпоредби в самия закон, както и между негови разпоредби и такива от други закони. Непрецизно се използва правната терминология. Това води в някои случаи до невъзможност дори сред способите за тълкуване да се изведе волята на законодателя. В закона има празноти, които също не могат да бъдат преодоленни чрез класическите правно-логически способности за тяхното преодоляване. Законът за развитието на академичния състав в Република България 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 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 да бъдат уредени в закона, предвид важността и трайността на регулираните обществени отношения. В текста се застъпи мнението, че някои разпоредби на закона са противоконституционни, като бяха наведени правни доводи за това.

Въпреки че Законът за развитието на академичния състав в Република България е приет само преди няколко месеца, направеният анализ води до крайния извод, че е необходима законодателна промяна на закона, чрез която да се преодолеят посочените слабости, и да се улесни неговото прилагане от многобройните му адресати.