

До Господин Ректора на ТУ– София и
Председател на Академичния съвет
Проф. д-р инж. К. Веселинов

Т У К

Копие:

Председателя на ОС на ТУС
Директор на Филиала в Пловдив

Относно: Правата на хабилитиран преподавател , който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на & 11 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (ЗВО), при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда (КТ), отнесено към доц. Костадин Атанасов Илиев и към доц. Иван Йорданов Бозов;
Приложение: Основания (мотиви) на Контролния съвет за вземане на решения „по законосъобразност“ при прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО при условията на чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда.

Уважаеми Г-н Ректор,

На заседанието си на **03.11.2010** год. (Протокол № **200**), Контролният съвет направи:

1. Разглеждане на правото на хабилитиран преподавател, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на & 11 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (ЗВО), при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда (КТ), отнесено към доц. Костадин Атанасов Илиев, заемащ до 26.10.2010 год. ръководната длъжност Директор на Филиала на Техническия университет – София (ТУС).

Контролният съвет констатира:

1. В изпълнение на задълженията си по **чл. 34а, ал. 3** от ЗВО и **чл. 12, ал. 1 и 2** от Правилника за управление и дейността на Контролният съвет (ПУД на КС), Контролният съвет (КС) е длъжен да се произнесе по законосъобразността, отнасяща се до правото на доц. д-р Костадин Атанасов Илиев, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на & 11 от Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на Закона за висшето образование (ЗВО), при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда (КТ) да заема ръководната длъжност Директор на Филиала на ТУС в град Пловдив след 26.10.2010 година.

2. КС със свое решение от 27.10.2010 година (Протокол № 199), в изпълнение на чл. 12, ал. 2 от ПУД на КС, предостави на Председателя на АС, на АС, и на Председателя на Общото събрание (ОС) свои констатации на по отношение на:

2а. Неизпълнение на решение на АС за продължаване на трудовия договор на доц. Костадин Илиев с 1 (една) година, считано от 26.10.2010 год., за нуждите на катедра “Електротехника” на Факултета по електронна техника и технологии (ФЕА) към Филиала на ТУС в град Пловдив, взето на заседание на АС, проведено на 25.04.2010 год. (Протокол № 5), с което завършва започната по молба (на основание на чл. 119 от КТ) на доц. Костадин Илиев процедура в съответствие с приложението на § 11 от Преходните и заключителните разпоредби на ЗВО при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда (КТ) - виж Основанията на КС от 03.11.2010 год.;

2б. След решението на АС за продължаване на трудовия договор на доц. Костадин Илиев с 1 (една) година, считано от 26.10.2010 год., прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО води до следната правна последица:

Съгласно чл. 31, ал. 1 от ЗВО за ректор, декан и директор на филиал или колеж се избират хабилитирани лица, които след избора заемат длъжността по основен трудов договор с висшето училище. Съгласно чл. 26д, ал. 4, изр. второ от ЗВО на длъжността „ръководител на катедра“ се избира хабилитиран преподавател, който заема длъжността по основен трудов договор, сключен с ректора на висшето училище.

Следователно хабилитиран преподавател, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО **няма право да се кандидатира и заема тези ръководни длъжности.**

2в. Трудовият договор на доц. Костадин Илиев **се е трансформирал в срочен** за срок от една календарна година, смятано от 26.10.2010 год., а съгласно **§ 4д, т. 1** от ДЗР на ЗВО „основен трудов договор“ е трудовият договор, сключен на основание **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ, т.е. това е трудов договор, който е сключен за **неопределено време.**

Настъпва невъзможност по силата на закона доц. Костадин Илиев **повече да заема съответната ръководна длъжност – директор на филиал.** Смятано от 26.10.2010 год. доц. Костадин Илиев губи всички свои правомощия по чл. 46, ал. 2 от ПУД на ТУС като Директор на Филиала в град Пловдив

Правната последица е предсрочно прекратяване на мандата на съответната ръководна длъжност и **необходимост от провеждане на нов избор.**

3. Контролният съвет взе своето решение (Протокол № 199) на 27.10.2010 година, тъй като изчака да настъпят основания за произнасяне по законосъобразността, отнасяща се до правото на доц. д-р **Костадин Атанасов Илиев**, след прилагане на § 11 от ПЗР на ЗВО, при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, да заема ръководната длъжност – директор на филиал.

3. Съгласно **чл. 12, ал. 1** от действащия ПУД на КС (в сила от 01.12.2005 г. – датата на приемането му от Общото събрание на Техническият университет – София), КС има право да разглежда **приетите решения на органите за управление** в ТУ – София и писмено да уведомява за необходимостта от преразглеждане на решението на Ректора, Академичния съвет и съответните органи за управление, при наличие на противоречие със: 1. **Закона за висшето образование**; 2. **Кодекса на труда**; 3. **Правилника за устройството и дейността на ТУ – София**; 4. Правилници приети от АС и други нормативни актове.

Съгласно **чл. 12, ал. 2** от ПУД на КС, уведомяването за преразглеждане на взетото решение е еднократно, при което то следва да се приведе в съответствие. При неизпълнение на изискванията на горната алинея, в изпълнение на чл. 12, ал. 3 от ПУД на КС, КС уведомява Ректора, Академичния съвет и Общото събрание.

4. Членовете на АС не бяха уведомени за констатациите на КС (Протокол № 199) на проведеното заседание на АС на 27.10.2010 година, тъй като протоколът не беше размножен и предоставен за заседанието, въпреки че беше внесен същия ден веднага след заседанието на КС. Вместо това беше допуснато разглеждане на поведението на КС по случая, с което беше направен опит от страна на доц. Иван Мечкаров да бъдат противопоставени АС и Ректора на Контролния съвет.

Контролният съвет реши:

1. Хабилитиран преподавател, който преподава (или изпълнява трудовата

си функция) след прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО, при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда, **няма право да се кандидатира и заема ръководни длъжности**. Правна последица от това е **необходимостта от провеждане на нов избор**.

КС да публикува своите основания (мотиви) за това решение в приложение към този протокол и те да бъдат направени достояние на Ректора, АС и ОС по силата на чл. 12, ал. 3 от ПУД на КС.

2. Решението на КС по т. 1, отнесено към доц. **Костадин Атанасов Илиев**, заемащ до 26.10.2010 год. ръководната длъжност Директор на Филиала на ТУС, означава че той **няма право да заема ръководни длъжности**, смятано от 26.10.2010, датата, на която навършва възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ.

2. Правна последица от прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО, при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда, е **предсрочно прекратяване на мандата** на ръководната длъжност Директор на Филиала на ТУС в град Пловдив, заемана до 26.10.2010 год. от доц. Костадин Илиев, и **необходимост от провеждане на нов избор**.

2. Разглеждане на правото на хабилитиран преподавател, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на § 11 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (ЗВО), при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда (КТ), отнесено към доц. **Иван Йорданов Бозов**, заемащ към 30.10.2010 год. изборната ръководна длъжност Директор на Департамента по физическо възпитание и спорт към ТУС.

Контролният съвет реши:

1. Доц. **Иван Йорданов Бозов**, който преподава (или изпълнява трудовата си функция) след прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО, при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда, **няма право да заема ръководни длъжности**, смятано от 30.10.2010 год.

2. Правна последица след прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО, при навършване на възрастта (65 години) по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда, е предсрочно прекратяване на мандата на ръководната длъжност Директор на Департамента по физическо възпитание и спорт към ТУС, заемана от доц. **Иван Йорданов Бозов** до 30.10.2010 год., и **необходимост от провеждане на нов избор**.

03.11.2010 год.

Председател на КС: доц. д-р Петър Динев

Приложение към Протокол № 200 от 03.11.2010 година от заседанието на
Контролния съвет при Техническия университет - София,
проведено на 03.11.2010 година
Всичко страници: 10 (десет)

Основания (МОТИВИ)

на **Контролния съвет**,
при Техническия университет - София

за това, че хабилитиран преподавател, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на **§ 11** от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование, при навършване на възрастта по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от Кодекса на труда, няма право да се кандидатира и заема ръководни длъжности.

A1. Правната уредба за прекратяването на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище поради навършване на определена възраст се съдържа в **чл. 328, ал. 1, т. 10** (изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) от Кодекса на труда (КТ) във връзка с **чл. 59** от Закона за висшето образование (ЗВО) и в **§ 11** от Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на ЗВО (изм. - ДВ, бр. 48 от 2004 г., изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г., в сила от 18.10.2005 г.).

A2. Академичният състав на висшите училища е правно регламентиран в глава VI на ЗВО (обн. ДВ, бр. 112 от 1995 г., изм. и доп.). Съгласно **чл. 48, ал. 1** от ЗВО длъжностите на научно-преподавателския състав във висшите училища са: 1. за **хабилитирани преподаватели** – доцент и професор и 2. за **нехабилитирани преподаватели** – асистент, старши асистент и главен асистент. Промяна има с влизането на Закона за развитието на академичния състав в Република България (§ 12 от ПЗР на ЗРАСРБ, обн. ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г.), според която академичните длъжности стават асистент, главен асистент, доцент и професор (чл. 2, ал. 3 от ЗРАСРБ).

Всички тези длъжности се заемат с **трудов договор за неопределено време** (чл. 54, ал. 1 от ЗВО) и при условията на **основен трудов договор** (чл. 15, ал. 2. от ЗРАСРБ).

Това е трудовият договор, сключен на основание **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ, наричан още **безсрочен трудов договор**. По смисъла на дефинитивната правна норма на **§ 4д, т. 1** от Допълнителните разпоредби на ЗВО "**основен трудов договор**" е трудовият договор, сключен на основание **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ. Следователно посочените членове на научно-преподавателския състав във висшите училища изпълняват трудовата си функция въз основа на **основен трудов договор** със съответното висше училище.

A3. В **чл. 58** и **чл. 58а** от ЗВО са регламентирани основания за освобождаване от длъжност на членовете на академичния състав във висшето

училище, което всъщност означава и прекратяване на тяхното трудово правоотношение, когато те заемат академичната длъжност въз основа на трудов договор. Сред тези основания не е включено основанията за прекратяване на трудовия договор от работодателя (висшето училище, представлявано от неговия ректор – **чл. 32, ал. 1, т. 3** от ЗВО) на преподавател във висше училище поради придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или навършване на определена възраст. Това е така, защото по силата на пряко препащащата правна норма на **чл. 59** от ЗВО за неуредените в глава VI на този закон въпроси се прилагат разпоредбите на Кодекса на труда, а в **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ е уредено въпросното основание за прекратяване на трудовия договор на хабилитираните преподаватели във висше училище (заемащи академичната длъжност „доцент” или „професор”).

А4. В **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ са регламентирани две близки по философия, но все пак различаващи се по фактически състав и приложно поле основания за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие. Разликата е пряко следствие от личните качества на съответните работници или служители, както и от специфична трудова функция, която те изпълняват.

Общото **прекратително основание** за уволнение по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ се прилага за работници и служители, придобили право както на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл. 68, ал. 1-3 от КСО), така и на намалена пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл. 68, ал. 4 от КСО). Общото основание по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ се прилага и за **нехабилитираните преподаватели** във висшите училища – асистент и главен асистент (чл. 2, ал. 3, т. 1 и 2 от ЗРАСРБ).

Специалното **прекратително основание** има значително по-ограничено приложно поле и специфичен фактически състав - то е относимо за прекратяване на трудовия договор само на тесен кръг служители – за **хабилитирани преподаватели** във висше училище и **нехабилитирани преподаватели** с научна степен доктор на науките. При него важното и определящото е **специфичната трудова функция** (характера на работата), която се изпълнява в **специфично предприятие (място на работа)** – преподавател във висше училище, както и **допълнителното лично качество** – заеманата академичната длъжност „доцент” или „професор” (чл. 2, ал. 3, т. 3 и 4 от ЗРАСРБ).

Фактическият състав на основанията за едностранно прекратяване на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище от работодателя с предизвестие по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ включва следните съставни елементи: 1. преподавателят във висше училище да е **хабилитиран**, т.е. да заема академичната длъжност „професор” или „доцент”, или дори и да не е хабилитиран (да заема академичната длъжност „асистент” или „главен асистент”) трябва да има научна степен доктор на науките. 2. преподавателят да е навършил **65-годишна възраст**.

Академичните длъжности "асистент", "главен асистент", "доцент" и "професор" се заемат при условията и по реда на ЗРАСРБ и на правилниците на висшите училища (§ 12 от ПЗР на ЗРАСРБ).

След последното изменение на **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ през март 2001 г. трудовият договор на тези служители може да бъде прекратен на това

основание при навършване на обща за мъжете и жените възраст от 65 години, без да се провежда диференциация според научните им звания и степени. На практика това специфично основание за уволнение включва само обективния и лесно доказуем факт на навършената **65-годишна възраст** от тези категории служители, независимо от това дали са придобили или не право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

В преобладаващия брой житейски случаи, тези служители при навършване на тази възраст ще са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от КСО, и то в нейния пълен размер. Но важното е от гледна точка на закона, че липсва изискване тези лица да са придобили право на този вид пенсия.

Като предпоставка за възникване на правото на работодателя да прекрати едностранно трудовия договор на хабилитиран преподавател, **възрастта от 65 години**, се установява бързо и лесно с документа за самоличност или с акта за раждане на лицето.

При сравнителния анализ на **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ и **чл. 68** от КСО става ясно, че по отношение на хабилитираните преподаватели и докторите на науките във висшите училища навършената възраст, която има отношение към това основание за прекратяване на трудовия договор, е различна за двете категории работници и служители. В общия случай (за всички работници и служители) тя е 63 години за мъжете и 60 години за жените (чл. 68, ал. 1-3 от КСО – право на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст). За хабилитираните преподаватели и докторите на науките във висшите училища тя е **завишена** – 65 навършени години, като при това **няма диференциация** на основание на пола на лицето. Това означава, че работодателят (висшето училище, представлявано от неговия ректор) **не може да прекрати трудовия договор** на хабилитиран преподавател или доктор на науките на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ, ако той не е навършил **65 годишна възраст**.

Възрастта по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ – 65 години **не е пенсионна** и не е правилно да се употребява това прилагателно име за нейното определяне, както това се случва в практиката. Тя има значение само за фактическия състав на това основание за уволнение по КТ в разгледания вече смисъл. Това уточнение е важно, защото и тези хабилитирани преподаватели могат (имат право) да се пенсионират, ако пожелаят това, с навършване на пенсионната възраст по **чл. 68, ал. 1-3** от КСО, без да изчакват навършването на възрастта, установена в **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ.

А5. Важно е да се посочи, че разпоредбата на **чл. 328, ал. 1** от КТ регламентира **правото на работодателя** да прекрати едностранно с писмено предизвестие трудовия договор на работник или служител, когато е налице съответното основание. Законът казва „работодателят **може** да прекрати трудовия договор”, т.е. нормирано е едно субективно трудово право на работодателя като страна на индивидуалното трудово правоотношение. Както при всяко субективно право, така и тук неговият носител може да го упражни, може и да не го упражни – зависи само от неговата воля. От друга страна това означава, че работодателят **няма задължение да уволни** (прекрати трудовия договор) с конкретен работник или служител, дори и в правната действителност да са настъпили фактите, които са включени във фактическия състав на съответното основание.

В частност, във връзка с анализирания въпрос, **работодателят не е задължен, а може**, ако неговите интереси диктуват това, да прекрати трудовия договор на работник или служител поради придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (общото основание по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ). Това се отнася в пълна степен и за хабилитираните преподаватели и докторите на науките във висшите училища, които са на трудов договор (специалното основание по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ). Дори и хабилитираният преподавател или доктор на науките да е навършил 65-годишна възраст, работодателят (висшето училище) не е задължен да прекрати трудовия му договор.

А6. Съгласно **§ 11** от ПЗР на ЗВО по предложение на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала, и след решение на Академичния съвет трудовите договори с хабилитирани лица, които заемат академичната длъжност „професор”, при навършване на възрастта по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ могат да бъдат удължени за срок една година, но не за повече от три години, а за хабилитираните лица, които заемат академичната длъжност „доцент” – за срок една година, но не за повече от две години.

Въпреки, че тази разпоредба се съдържа в ЗВО, по своята правно-отраслова принадлежност (предвид адресата на правната норма и предмета на правно регулиране), тя е трудовоправна норма. Това следва не само от обстоятелството, че във фактическия състав на т.нар. **„удължаване на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище”** се посочва основанието за прекратяване на трудовия договор по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ, но преди всичко и защото правните последици на тази разпоредба са на плоскостта на индивидуалното трудово правоотношение.

На първо място трябва да се посочи, че **§ 11** от ПЗР на ЗВО е относим към т.нар. **специално основание** за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. Това е основанието за прекратяване на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище при навършване на **65-годишна възраст**. В редакцията на въпросната разпоредба се посочва „при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ”, а както вече се каза, в този текст на КТ има посочена само една възраст – **65 години**, която не е пенсионна, и която има значение за фактическия състав на второто, специално, **прекратително основание**.

Смисълът и социално-правното предназначение на **§ 11** от ПЗР на ЗВО могат да бъдат изведени само като се има предвид гореизложеното във връзка със **специалното основание** за прекратяване на трудовия договор, уредено в **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. Така смисълът на тази разпоредба от ЗВО е **удължаване на срока** (в смисъл на по-висока навършена възраст), **през който работодателят не може да прекрати трудовия договор на хабилитиран преподавател на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ**, въпреки, че преподавателят е навършил 65 години. След съответно предложение на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала, и след решение на Академичния съвет (необходими и задължителни предпоставки за постигане на правните последици на разпоредбата) възниква **забрана за работодателя да прекрати** трудовия договор на този хабилитиран преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ, докато той отново не навърши съответната възраст, съобразно поредността на удължаването и притежаваното от него научно звание или научна степен.

Забраната за работодателя от практическа гледна точка означава, че ректорът на висшето училище като представител на работодателя не може да издаде заповед за прекратяване на трудовия договор на този хабилитиран преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. Положителното решение на академичния съвет на висшето училище по **§ 11** от ПЗР на ЗВО има **отлагателно действие** по отношение на субективното трудово потестативно право на работодателя едностранно с предизвестие да прекрати трудовия договор на хабилитиран преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. **Ако ректорът издаде такава заповед при наличие на положително решение на академичния съвет по § 11 от ПЗР на ЗВО, то прекратяването на трудовия договор е неправилно (незаконно) с всички произтичащи от това правни последици.** При възникнал спор относно законосъобразността на прекратяването на трудовия договор, то този спор е **индивидуален трудов спор** с предмет законността на уволнението на хабилитирания преподавател (арг. от **чл. 357, ал. 1** от КТ).

Всъщност не става дума за „удължаване на трудовия договор за срок от една година“, защото в общия случай тези преподаватели са на трудов договор за неопределено време, т.е. **безсрочен трудов договор** (вж. **чл. 54, ал. 1** от ЗВО). Предложението на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала, както и последващото решение на Академичния съвет трябва да бъдат разбирани в смисъл, че трудовият договор на хабилитирания преподавател, който е навършил 65-годишна възраст, да не бъде прекратяван на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ през следващата една година, т.е. докато преподавателят не навърши 66-годишна възраст. Въвежда се забрана за работодателя да уволни този преподавател в следващата една календарна година или с други думи – **отлага се възможността работодателят да упражни потестативното си трудово право на едностранно прекратяване на трудовия договор с предизвестие по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ за срок от една година.** След изтичане на тази една календарна година работодателят вече може да прекрати трудовия договор с този хабилитиран преподавател, който вече ще е навършил 66-годишна възраст.

ЗВО дава подобно правомощие на Академичния съвет (като последен елемент от сложния динамичен фактически състав по **§ 11** от ПЗР на ЗВО), защото той е орган за ръководство на учебната и научната дейност на висшето училище, който определя кадровата политика на висшето училище (**чл. 30, ал. 1, т. 8** от ЗВО).

Това законово правомощие на Академичния съвет е в унисон и с принципното положение относно осъществяване на академичната автономия, включваща и академичното самоуправление (**чл. 19** и **чл. 21** от ЗВО).

Подобно „удължаване на трудовия договор“, т.е. отлагане на възможността за работодателя да прекрати трудовия договор на хабилитиран преподавател поради навършване на **65-годишна възраст**, е допустимо последователно три пъти за преподавател-професор и два пъти за преподавател-доцент. Не е възможно при навършване на 65-годишна възраст да има продължаване на трудовия договор на професор наведнъж с още две или три календарни години. До този тълкувателен извод се стига, защото законът казва „могат да бъдат удължени за срок една година, но за не повече от три години“, респ. за длъжността „доцент“ – „за не повече от две години“. Идеята на закона, до която се достига по тълкувателен път, е за три, респ. две

последователни удължавания, всяко от по една календарна година. Към това разбиране се е ориентирала и практиката по прилагането на разпоредбата.

След навършване на **68-годишна възраст** Катедреният съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала, респективно Академичният съвет, **не могат да предлагат и да вземат решения за ново удължаване** (продължаване) на трудовия договор на преподавател-професор. За ректора като представител на работодателя – висшето училище, се открива възможността да прекрати едностранно с предизвестие трудовия договор на този преподавател-професор на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ.

По този начин следва да се тълкува т.нар. „удължаване“ на трудовите договори на професори и доценти при навършване на възрастта по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ „за срок една година, но за повече от три години“, респ. „за не повече от две години“. При всички случаи става въпрос за **календарни години**, като началото на първата се брои от **деня**, в който съответния хабилитиран преподавател е **навършил 65 години** (неговата рождена дата), а възможната последна календарна година (трета, респ. втора) изтича в деня на навършване на 68, респ. 67 години.

Но отново следва изрично да се посочи, че се открива възможността за работодателя (той може) да прекрати трудовия договор, но не е задължен да направи това. И след навършване на 68-годишна възраст от преподавател-професор (т.е. след трикратно продължаване на трудовия му договор), респ. при навършване на 67-годишна възраст от преподавател-доцент (т.е. след двукратно продължаване на трудовия му договор), работодателят в лицето на ректора може и да не прекрати трудовия договор със съответния хабилитиран преподавател, ако интересите и нуждите на висшето училище не налагат това.

A7. Поставя се въпросът какво всъщност следва да се разбира под „**удължаване на трудовия договор за срок от една година**“ по смисъла на **§ 11** от ПЗР на ЗВО. По принцип преподавателите във висшите училища (хабилитирани и нехабилитирани) са на трудов договор за неопределено време, т.е. безсрочен трудов договор (вж. чл. 54, ал. 1 от ЗВО). Това е трудовият договор по **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ. ЗВО дава легална дефиниция и на понятието „**основен трудов договор**“, което се използва нееднократно в него. Тя се съдържа в **§ 4д, т. 1** от Допълнителните разпоредби на ЗВО и съгласно нея „основен трудов договор“ е трудовият договор, сключен на основание **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ, т.е. това е трудов договор, който е сключен за неопределено време.

Правно алогично е да се приеме, че се удължава срок на безсрочен трудов договор. Не е възможно да се удължава (продължава) нещо, което е безсрочно. Вече се посочи, че всъщност се касае за удължаване на срока (по-висока навършена възраст), през който работодателят не може да прекрати трудовия договор на хабилитиран преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ, въпреки, че този преподавател вече е навършил посочената в тази разпоредба възраст – **65 години**.

Но какво е правното действие на решението на Академичния съвет върху характера на трудовия договор по отношение на неговия срок? Може да се приеме следната правна конструкция.

Академичният съвет приема решение, чиято дълбока същност е въвеждане на забрана за работодателя да уволни този преподавател в следващата една календарна година или с други думи – отлага се възможността работодателят да упражни правото си на едностранно прекратяване на трудовия договор по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ за срок от една година.

Това е решение този преподавател да не бъде уволняван на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ – навършена 65-годишна възраст. Но в същото време това е и едно **предложение от страна на работодателя** към съответния преподавател **неговият трудов договор от безсрочен да се трансформира в срочен за една календарна година**. Ако преподавателят го приеме, той продължава да изпълнява трудовата си функция в рамките на тази календарна година. При условие, че не приеме това предложение, за ректорът като представител на работодателя се открива възможността едностранно да прекрати трудовото правоотношение на този преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. Тази конструкция напълно отговаря на интересите на двете страни по правоотношението – преподавателят иска да продължи да упражнява трудовата си функция (но за **определен срок**, който между впрочем е въведен от самия закон), а висшето училище като работодател също желае да не прекратява трудовия договор на този преподавател. Всъщност става въпрос за изменение на трудовия договор по **чл. 119** от КТ – по **взаимно съгласие** на страните му, но наложено от изискванията на закона и от проявлението на един допълнителен юридически факт – решение на Академичния съвет.

Това е всъщност и смисъла на думите „за срок от една година”. По силата на закона решението на Академичния съвет води до **трансформация на безсрочния трудов договор в срочен със срок от една календарна година**. Трудовият договор на хабилитирания преподавател става **срочен** – трудов договор за определен срок (една календарна година) по **чл. 68, ал. 1, т. 1** от КТ. В противен случай трябва да приемем, че има безсрочен трудов договор със срок от една година, което е правно-логически абсурд.

При прилагането на разпоредбата на **§ 11** от ПЗР на ЗВО настъпват именно тези две взаимно допълващи се и действащи в своята едновременност правни последици.

А8. Може да се приеме и друга тълкувателна теза по отношение на тази втора последица при прилагането на **§ 11** от ПЗР на ЗВО.

Тя може да се формулира по следния начин: при положително решение на Академичния съвет, като последен елемент от фактическия състав на **§ 11** от ПЗР на ЗВО, настъпва **автоматична трансформация** на безсрочния трудов договор на хабилитирания преподавател в **срочен** със срок от една календарна година. Трансформацията настъпва по силата на закона (ex lege) – **безсрочният трудов договор се изменя в срочен със срок от една календарна година**. Страните по трудовия договор – висшето училище и преподавателя само констатират в допълнително споразумение към трудовия договор настъпилото изменение на трудовото правоотношение. **Но дори и да не се подпише допълнително споразумение, трансформацията е настъпила**. При второто, респ. третото „удължаване” на практика вече може да се говори за продължаване на срока на един срочен трудов договор с още една

календарна година. Това всъщност е едно **подновяване (новация)** на трудовия договор по отношение на модалитета „срок“.

Но дори и при приемане на тезата за трансформация на безсрочния трудов договор в срочен по силата на закона, отново прозира идеята за **взаимно съгласие** на страните по трудовото правоотношение за това изменение. Преподавателят не възразява срещу решението на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала, респ. на Академичния съвет (дори в практиката на висшите училища преподавателят подава писмена молба до катедрения съвет за прилагане на въпросната разпоредба), което означава че той се съгласява с това. Съответните органи чрез решенията си изразяват също положителна воля в същата посока. Налице са две насрещни волеизявления, които съвпадат по съдържание, като целят настъпването на една и съща правна последица, което значи съгласие.

В случай на възприемане на предложената тълкувателна теза – **превръщане на безсрочния трудов договор на преподавателя в срочен** при прилагане на **§ 11** от ПЗР на ЗВО, то след изтичане на календарната година, трудовият договор ще се прекрати на общото основание по **чл. 325, т. 3** от КТ – **изтичане на уговорения срок**. Не е необходимо предизвестие до служителя от страна на работодателя. Работодателят следва само да издаде писмена заповед (това вече го изисква ал. 3 на новия **чл. 128а** от КТ – ДВ, бр. 108 от 2008 г.), в която да констатира настъпилото прекратяване на трудовия договор поради изтичане на едногодишния срок.

Прекратяване на срочния вече трудов договор на основание **чл. 325, т. 3** от КТ няма да настъпи, ако междувременно (преди изтичането на календарната година) Академичният съвет на висшето училище приеме ново положително решение за „удължаване“ на трудовия договор на този хабилитиран преподавател с още една календарна година. Това решение на Академичния съвет, както вече се посочи, е решение за подновяване (новация) на трудовия договор по отношение на модалитета „срок“. Аналогично е положението и при трето удължаване, което е възможно само по отношение на трудовия договор на преподавател „професор“.

При условие, че до изтичане на едногодишния срок, Академичният съвет приеме решение, че няма да има ново удължаване (т.е. не приема предложението на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/или Филиала), то срочният трудов договор на хабилитираният преподавател ще се прекрати на съответната дата (вече беше анализирано, че това следва да бъде неговата рожденна дата в съответната календарна година) на основание **чл. 325, т. 3** от КТ.

А9. Не само теоретически, но и практически е възможно едно усложнение във фактическата обстановка. Преди изтичането на календарната година при удължаване на трудовия договор, Академичният съвет не е разгледал въпроса за ново прилагане на **§ 11** от ПЗР на ЗВО по отношение на конкретен хабилитиран преподавател. Причините за това могат да бъдат от най-различно естество, но в случая те нямат правно значение. Поставя се въпросът за правното разрешение на този казус.

Разсъжденията следва да имат следната логическа последователност. Трудовият договор на хабилитираният преподавател е вече **срочен** поради прилагане на **§ 11** от ПЗР на ЗВО. Едната календарна година е изтекла, но

липсва каквото и да е решение на академичния съвет на висшето училище във връзка с трудовоправното положение на този хабилитиран преподавател. На неговата рождена дата срочният му трудов договор се прекратява на основание **чл. 325, т. 3** от КТ.

A10. Но ако и ректорът като представител на работодателя не издаде писмена заповед за констатиране на настъпилото прекратяване, нещата още повече се усложняват. Така може да се стигне до хипотезата на **чл. 69, ал. 1** от КТ – **превръщане на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1** от КТ в **трудова договор за неопределено време**. Тази трансформация по силата на закона ще настъпи само ако са кумулативно дадени всичките елементи от сложния фактически състав, предвиден в закона.

Това е напълно реална хипотеза. Трудовият договор на хабилитирания преподавател отново ще бъде безсрочен – такъв по **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ. При това положение на нещата, от правна гледна точка отново възниква възможността за прилагане на уволнителното основание по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. Работодателят вече отново има субективното право едностранно с предизвестие да прекрати трудовия договор на този хабилитиран преподавател. Налице е фактическият състав по **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ и особено елементът – навършена **65-годишна възраст** от преподавателя. В същото време липсва в правната действителност положително решение на Академичния съвет за прилагане на **§ 11** от ПЗР на ЗВО. Липсва забраната (отлагането на възможността) за работодателя да уволни хабилитирания преподавател на основание **чл. 328, ал. 1, т. 10** от КТ. При тази житейска хипотеза най-ярко проличава тезата, че прилагането на **§11** от ПЗР на ЗВО има две взаимосвързани правни последици, а не две възможни и взаимно изключващи се тълкувания относно правните последици при прилагането му.

A11. Прилагането на **§ 11** от ПЗР на ЗВО има и една вторична (рефлексна) правна последица. Съгласно **чл. 31, ал. 1** от ЗВО за ректор, декан и директор на филиал или колеж се избират хабилитирани лица, които след избора заемат длъжността по основен трудов договор с висшето училище. Съгласно **чл. 26д, ал. 4**, изр. второ от ЗВО на длъжността „ръководител на катедра” се избира хабилитиран преподавател, който заема длъжността по основен трудов договор, сключен с ректора на висшето училище.

Следователно **хабилитиран преподавател, който преподава (изпълнява трудовата си функция) след прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО няма право да се кандидатира и заема тези ръководни длъжности.**

Неговият трудов договор **се е трансформирал в срочен** за срок от една календарна година, а съгласно **§ 4д, т. 1** от Допълнителните и заключителните разпоредби на ЗВО „основен трудов договор” е трудовият договор, сключен на основание **чл. 67, ал. 1, т. 1** от КТ, т.е. е трудов договор, който е сключен за неопределено време. **Настъпва невъзможност по силата на закона този хабилитиран преподавател повече да заема съответната ръководна длъжност – ректор, декан, директор на филиал или колеж, ръководител на катедра.** Правната последица е предсрочно прекратяване на мандата на съответната ръководна длъжност и **необходимост от провеждане на нов избор.**

A12. Предвид на вече **срочното по характер трудово правоотношение** между този хабилитиран преподавател и висшето училище, на практика, дори и

при избор на някоя от тези ръководни длъжности, непосредствено преди настъпилата трансформация, този преподавател не би могъл да осъществи целия си четиригодишен мандат (вж. чл. 24, ал. 2, чл. 26, ал. 2, изр. второ, чл. 26в, ал. 4, чл. 26г, ал. 2, изр. второ и 26д, ал. 4, изр. първо от ЗВО). тъй като „удължаване” по § 11 от ПЗР на ЗВО може да има само три пъти за професор и два пъти за доцент.

A13. Настоящите **основания** на Контролния съвет са съобразени с действащото българско законодателство към **01.11.2010** год. В тях са отразени промените, които наложи влизането на ЗРАСРБ (обн. ДВ, бр. 38 от 21.05.2010 г.).

Нови промени във фактическата обстановка, които да налагат промяна на тези основания за взимане на решение (становище) от страна на КС „по законосъобразност”, не са настъпили от **18.10.2005** г. – датата на влизане в сила на § 11 от ЗДР на ЗВО (Изм. - ДВ, бр. 48 от 2004 г., изм. - ДВ, бр. 83 от 2005 г., в сила от 18.10.2005 г.).

София,
03.11.2010 год.

Председател на Контролния съвет:

(доц. Петър Динев)