

ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

ПО СИЛАТА НА ЗАКОНА

(относно правната същност и прилагането на § 5, ал. 5 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за развитието на академичния състав в Република България)

Ивайло Стайков¹

Summary: Modification of Employment Relationships under the Law

The paper analyses the legal nature and the empirical application of § 5 (5) of the Transitional and Final Provisions of the Law on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria in force as of SG 101 of 2010.

The reassignment of senior Assistant Professors, who as of 1 January 2015 have not acquired the PhD grade, raises specific labour law issues with regard to the term of their employment contracts.

On the basis of a doctrinal analysis the thesis is defended that in the case under consideration there is reassignment which constitutes modification of employment relationships under the law.

In that context the practical aspects of that legal provision are researched. Some brief historical notes are also made regarding the evolution of the legislation with a view to make more visible the legal hypothesis currently in force.

Key Words: Labour Law, Modification of Employment Relationships, Reassignment, Employment Contracts, Academic Posts, Assistant Professors in Universities

I. Въведение

Предмет на научен анализ в настоящата статия е правната същност и практическото прилагане на § 5, ал. 5 от ПЗР на Закона за развитието на академичния състав в Република България в редакцията му ДВ, бр. 101 от 2010 г., която е действаща правна норма и към днешна дата². Повторното предназначаване на главните асистенти, които към 1 януари 2015 г. нямат придобита образователната и научна степен „доктор” (първото преназначаване на академична длъжност „главен асистент” се извърши на 1

¹ Ивайло Стайков е доцент, доктор по право, преподавател по трудово и осигурително право в магистърска програма „Право” на Нов български университет, адвокат, e-mail: istaikov@nbu.bg.

² Настоящото научно изследване е съобразено с действащото българско законодателство към 22 ноември 2014 г.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

януари 2011 г. по силата на § 5, ал. 4 от ПЗР на ЗРАСРБ) поставя специфични теоретични трудовоправни въпроси, тъй като по ЗРАСРБ и ЗВО академичната длъжност „главен асистент“ се заема на трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов договор), а академичната длъжност „асистент“ се заема на срочен трудов договор (вж. чл. 17 от ЗРАСРБ и чл. 54, ал. 3 от ЗВО)³. Въз основа на доктринален анализ се извежда тезата, че в случая при т. нар. преназначаване сме изправени пред хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона. В този контекст се търсят и практическите аспекти на тази законова разпоредба. Преди същностния анализ е необходимо да се направят някои ретроспективни бележки във времето, за да се открие актуалната към днешна дата правна хипотеза.

II. Кратки исторически бележки

1. През пролетта на 2010 г. беше приет Законът за развитието на академичния състав в Република България – обн. ДВ, бр. 38 от 21 май 2010 г., в сила от 25 май 2010 г.⁴ Съгласно правната норма-предмет на чл. 1, ал. 1 от него той урежда обществените отношения, свързани с научните степени и академичните длъжности в Република България. От гледна точка на системата на българското право (подразделянето ѝ на правни отрасли), систематически ЗРАСРБ се отнася към специалната (особената) част на административното право⁵.

В отделни разпоредби на закона се съдържат правни норми, които по своята правно-отраслова принадлежност следва да се квалифицират като трудовоправни⁶.

³ В настоящата научна статия се използват следните съкращения: Конст. – Конституция на Република България; ЗНА – Закон за нормативните актове; ЗРАСРБ – Закон за развитието на академичния състав в Република България; ППЗРАСРБ – Правилник за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България; ЗВО – Закон за висшето образование; КТ – Кодекс на труда; ЗНСНЗ – Закон за научните степени и научните звания (отм.); ППЗНСНЗ – Правилник за прилагане на Закона за научните степени и научните звания (отм.); ПЗР – преходни и заключителни разпоредби.

⁴ На основание чл. 101, ал. 1 от Конст. президентът на Републиката в петнадесетдневния преклузивен срок от деня на приемането на закона в Народното събрание (гласуването на второ четене) упражни правото си на отлагателно вето и върна за ново обсъждане в Народното събрание някои разпоредби от ЗРАСРБ (ДВ, бр. 33 от 2010 г.). На основание чл. 101, ал. 2 от Конст. 41-то Народно събрание след повторно приемане на закона преодоля ветото на президента.

⁵ За делението на административното право на Обща част и Специална (Особена) част в рамките на неговата единна система вж. **Дерменджиев, Ив.** Административно право на НРБ. Обща част. С.: УИ „Кл. Охридски“, 1989, с. 40-41.

⁶ За наличието на трудовоправни норми в нормативни актове, които по своята правно-отраслова принадлежност не са трудови вж. **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 54-55; **Средкова, Кр.** Трудово право. Обща част. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 104, 113;

Правно-отрасловата им принадлежност се определя от предмета им на правно регулиране – отделни аспекти на трудовите отношения в сферата на висшето образование и научната дейност.

2. Още в първоначалната редакция на закона, законодателят създаде разпоредбата на § 7 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 38 от 2010 г.), която беше логически свързана с чл. 2 от ЗРАСРБ, и която преуреждаше 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. При влизането в сила на ЗРАСРБ не беше налице никоя от хипотезите по чл. 123 и чл. 123а от КТ, тъй като нямаше промяна на работодателя. Имаше промяна, наложена от закона, само по отношение на длъжностите в предприятието на работодателя (висше училище или научна организация). Промяната се отнасяше до работника или служителя като страна на индивидуалното трудово правоотношение. Тази промяна доведе до изменение на индивидуалните трудови правоотношения на някои преподаватели.

Съвсем наскоро след приемането и обнародването на ЗРАСРБ, по искане на група от 52-ма народни представители от 41-то Народно събрание за обявяване на противоконституционност на текстове от ЗРАСРБ беше образувано конституционно дело № 13 от 2010 г. С определение от 15 юни 2010 г. Конституционният съд допусна за разглеждане по същество направеното искане. С решение № 11 на Конституционния съд от 5 октомври 2010 г. по конституционно дело № 13 от 2010 г. (обн. ДВ, бр. 81 от 15 октомври 2010 г.) бяха обявени за противоконституционни редица разпоредби на закона, в т. ч. и посочения § 7 от ПЗР на ЗРАСРБ, в който се преуреждаха заверените при влизането на закона в сила трудови правоотношения на преподавателите във висши училища и научни организации.

В брой 101 от 28 декември 2010 г. на „Държавен вестник“ беше обнародван Законът за изменение и допълнение на Закона за развитие на академичния състав в

Мръчков, В. Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012, с. 91, 121-122; **Мингов, Ем.** Особенности на трудовото правоотношение в бюджетните организации. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. IV. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 78-79; **Стайков, Ив.** Правен статут на служителите по трудово правоотношение в Държавна агенция „Национална сигурност“. – В: *Глобализъм, регионализъм и сигурност*. Сборник доклади от международна научна конференция, 19-21.09.2013 г., УОБ – Равда. С.: Издателски комплекс-УНСС, 2014, с. 103-107.

Република България (ЗИДЗРАСРБ 2010 г.)⁷. По правилото на чл. 5, ал. 5, изр. второ от Конст., законът влезе в сила три дена след обнародването му, т.е. на 1 януари 2011 г.⁸

Измененията и допълненията на ЗРАСРБ от м. декември 2010 г. бяха провокирани от цитираното решение № 11 от 2010 г. на Конституционния съд. С приемането на ЗИДЗРАСРБ 2010 г. се направиха някои промени в начина за преуреждане на заварените трудови правоотношения на преподавателите във висшите училища.

3. Съгласно новия към м. декември 2010 г. текст на § 5, ал. 4 от ПЗР на ЗРАСРБ трудовите правоотношения на лицата, които към влизането в сила на този закон (има се предвид ЗИДЗРАСРБ 2010 г., т.е. към дата 1 януари 2011 г.) заемат научно-преподавателска или научна длъжност във висше училище или научна организация, но не притежават научна степен, получена съгласно отменения ЗНСНЗ (т.е. не са доктори или доктори на науките), се запазват на следните академични длъжности:

1. за „асистент“, съответно „научен сътрудник“ III степен – на академичната длъжност „асистент“;
2. за „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ II и I степен – на академичната длъжност „главен асистент“;
3. за „доцент“, съответно „старши научен сътрудник“ II степен – на академичната длъжност „доцент“;
4. за „професор“, съответно „старши научен сътрудник“ I степен – на академичната длъжност „професор“.

По отношение на заварените асистенти, съответно научни сътрудници III степен по същество не настъпи съществена промяна в правното им положение. Чрез

⁷ Законът има и едно изменение обн., ДВ, бр. 81 от 15 октомври 2010 г., което не се анализира и не се има предвид в текста, както и последно изменение обн., ДВ, бр. 68 от 2 август 2013 г.

⁸ В ЗИДЗРАСРБ 2010 г. изрично не е определен денят, от който той влиза в сила. Затова е приложимо посоченото конституционно правило за влизане в сила на закона три дни след обнародването му в „Държавен вестник“. Трите дни се броят в календарни дни. Те започват да текат от следващия ден на деня, в който е публикуван в „Държавен вестник“ съответният нормативен акт, и изтичат в 24,00 часа на третия календарен ден (чл. 41 от ЗНА). При анализа на чл. 5, ал. 5 от Конст. проф. Евг. Танчев прави следния правен извод: „Конституцията не определя дали тези дни са работни. Би могло да се допусне, че когато прилагането на закона засяга отношения, в които дейността има непрекъснат характер, би следвало да се изключат неработните дни“. (Евг. Танчев – В: *Конституция на Република България. Коментар*. Авторски колектив с ръководител и научен редактор проф. д-р Ст. Стойчев. С.: Сиела, 1999, с. 45).

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

допълнително споразумение по чл. 119 от КТ те се преназначиха на академична длъжност „асистент“, като нямаше промяна и в основното им трудово възнаграждение. На практика такова споразумение беше необходимо само за заварените научни сътрудници III степен.

По отношение на нехабилитираните преподаватели – „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ II и I степен новата редакция на анализираната разпоредба постановява, че те, ако нямат научна степен (доктор или доктор на науките), получени съгласно отменения ЗНСЗ, следва да се преназначат на академична длъжност „главен асистент“. Това означава, че старшите асистенти и главните асистенти, които нямаха към 1 януари 2011 г. научна степен, следваше да подпишат по реда на чл. 119 от КТ допълнително споразумение към трудовия си договор, с което да бъдат преназначени на длъжност „главен асистент“, т.е. да се промени длъжността (трудова функция), която заемат. Практически такова допълнително споразумение към трудовия договор беше необходимо само за заварените старши асистенти⁹.

По силата на изричната разпоредба на § 5, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.), „всички права на лицата, като заплащане ..., придобити при условията и по реда на отменения ЗНСЗ, се запазват“, което означаваше, че преназначаването на тези нехабилитирани преподаватели не доведе до промяна (увеличаване за тези, които са били старши асистенти) на основното им трудово възнаграждение. На практика (след прилагането на § 5, ал. 3 и 4 от ПЗР на ЗРАСРБ) се стигна до положението, че след 1 януари 2011 г. различните главни асистенти в едно висше училище (независимо дали имаха към тази дата придобита научна степен „доктор“ по отменения ЗНСЗ) имаха различно основно трудово възнаграждение, в зависимост от това дали преди

⁹ По ЗРАСРБ, за разлика от отменения ЗНСЗ, академичните длъжности са: асистент, главен асистент, доцент и професор (чл. 2, ал. 3). След влизането в сила на ЗРАСРБ вече не съществува длъжността (научното звание по старата терминология на отменения ЗНСЗ) „старши асистент“. В тази връзка беше и направената промяна в чл. 48, ал. 1, т. 2 от ЗВО, където думите „старши асистент“ се заличиха (§ 12, т. 1, б. „а“ от ПЗР на ЗРАСРБ). Това ново към онзи момент правно положение наложи по необходимост промяна на щатното разписание на висшите училища и научните организации в частта му относно академичния състав, като вече несъществуващата академична длъжност (научно звание) „старши асистент“ беше заличена.

влизане в сила на ЗИДЗРАСРБ са били асистент, старши асистент или главен асистент¹⁰.

III. За характера и съдържанието на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ

1. Съгласно новата към м. декември 2010 г. разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (създадена с § 40, т. 3 от ЗИДЗРАСРБ 2010 г.) заварените при влизането в сила на ЗИДЗРАСРБ 2010 г. нехабилитирани преподаватели с научни звания „старши асистент” и „главен асистент”, съответно „научен сътрудник” II и I степен, които нямат научна степен (доктор или доктор на науките), получени съгласно отменения ЗНСНЗ и са преназначени на академичната длъжност „главен асистент”, следваше в срок до 4 години от влизането в сила на този закон да придобият образователната и научна степен „доктор”. „Този закон” е ЗИДЗРАСРБ 2010 г., който влезе в сила на 1 януари 2011 г., и следователно тези нехабилитирани преподаватели следваше да придобият образователната и научна степен „доктор” до 1 януари 2015 г. Срокът се брои в календарни години по правилото на чл. 72 от Закона за задълженията и договорите. В случай, че в този законов срок тези вече преназначени на академичната длъжност „главен асистент” преподаватели не придобият образователната и научна степен „доктор”, те се преназначават на академичната длъжност „асистент”.

Разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) е типична преходна разпоредба в строежа на нормативния акт. При логическото и систематическото ѝ тълкуване с разпоредбата на § 5, ал. 4, т. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ (към която има и изрично препращане – изразът „лицата по ал. 4, т. 2”) се стига до правния извод, че сме в хипотезата на уреждане на висящи правоотношения, заварени в правната действителност от влизането в сила на нов нормативен акт (чл. 34, предл.

¹⁰ Авторът няма информация дали на практика правилно е приложен законът към онзи времеви момент, но изложените правни изводи следват от разпоредбите на самия закон. Такова беше и становището ми непосредствено след влизането в сила на ЗИДЗРАСРБ 2010 г., изказано по повод запитвания от висши училища. Друг е въпросът, че още тогава препоръчах, как може да бъде преодоляно правното и фактическото положение, което се получи като резултат от точното прилагане на закона. Висшето училище или научна организация можеха, при наличие на достатъчно финансови средства по бюджета си, 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 следваше да бъде прието от академичния съвет на висшето училище. Подобно решение неминуемо водеше като правна последица и промяна (актуализация) на годишния бюджет на висшето училище, тъй като занапред щеше да се увеличи финансовият ресурс (разход) за повишените основни трудови възнаграждения (а оттам и на брутните трудови възнаграждения) на нехабилитирания преподавателски състав.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

второ от Указ № 883 от 1974 г. за прилагане на ЗНА). Тази разпоредба е преходна и в смисъл, че нейното правно действие е преходно – тя има ограничено във времето (темпорално) действие. В този смисъл това е срочна правна норма. Нейното времево правно действие започна на 1 януари 2011 г. и ще приключи на 1 януари 2015 г. След 1 януари 2015 г. разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) ще продължи да съществува в закона, но след тази дата тя ще бъде „мъртъв” правен текст, без юридически потенциал и правно действие, защото последните са изчерпани поради изтичане на времето.

Правната особеност на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) като правна норма е нейното еднократно правно действие във времето. Хипотезата в правната норма настъпва в правната действителност на 1 януари 2015 г. и в същия ден се изчерпва юридическият потенциал (правното действие). Преназначаването е еднократен правен акт, като той следва да бъде извършен именно на 1 януари 2015 г. След тази дата разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) ще бъде част от българското обективно право (докато законодателят изрично не я отмени), но тя на практика ще бъде „мъртва” правна норма¹¹. Именно затова (и с основание) това е една типична преходна разпоредба в нормативен акт.

2. При внимателен прочит на текста на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) се открояват два аспекта на нейното смислово съдържание.

Първият аспект на това съдържание е свързан с желанието на законодателя да даде възможност на старшите асистенти и главните асистенти, които към датата на влизане в сила на ЗРАСРБ и преназначени на длъжност „главен асистент” на 1 януари 2011 г. в

¹¹ Това правно положение следва да се различава от фактическото неприлагане на закона (*desuetudo*), поради непоявлението на юридически факти от хипотезата на правната норма в правната действителност. Това фактическо неприлагане на правната норма не я лишава от задължителната ѝ юридическа сила. В правната литература е обсъждан въпросът, че основанието за отмяна на нормативен акт може да се съдържа в неговия текст, като например срок за действието му или определена цел. С изтичането на срока или постигането на целта настъпва отмяната. Вж. така **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. С.: Софи-Р, 1995, с. 88-89. Вж. и **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 114 – „по силата на самия нормативен акт отмяната може да настъпи, ако в акта е предвиден срок на действието му или **друго събитие, с чието настъпване нормативният акт загубва силата си** (к. м.)”.

В случая с разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) може да се поддържа тезата, че сме изправени точно пред такава хипотеза относно действието на правната норма във времето. Към дата 1 януари 2015 г. тази правна норма е с изтекъл срок на правно действие и постигната правна цел, която е заложена в нейното смислово съдържание, който правен извод следва от логическото и систематическото ѝ тълкуване с разпоредбата на § 5, ал. 4, т. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

срок от 4 години, т.е. до 1 януари 2015 г. да придобият образователна и научна степен „доктор”. От анализа на разпоредбата не може да се изведе юридическо задължение за тези нехабилитирани преподаватели (трудова задължение в съдържанието на индивидуалното им трудово правоотношение) да придобият образователна и научна степен „доктор” в посочения законов срок. Идеята на законодателя е в този срок тези нехабилитирани преподаватели да придобият образователна и научна степен „доктор”, за да може да отговарят на законовите изисквания по отношение на заеманата от тях академична длъжност. С влизането в сила на ЗРАСРБ академичната длъжност „главен асистент” се заема само от лице с придобита образователна и научна степен „доктор” в съответната научна област (чл. 18, ал. 1 от ЗРАСРБ). Придобитата по съответния ред образователна и научна степен „доктор” е законово условие (материалноправна предпоставка) за заемане на академичната длъжност „главен асистент” (вж. и чл. 19, т. 2 от ЗРАСРБ). Академичната длъжност „главен асистент” се заема въз основа на конкурс и избор (чл. 18, ал. 3 от ЗРАСРБ). Втората разпоредба урежда реда за заемане на тази академична длъжност. Това е едно от многото нови положения във философията на академичното развитие (професионалната кариера) на научно-преподавателския състав, създадени с приемането и влизането в сила на ЗРАСРБ¹².

В действителност, още с приемането и влизането в сила на § 5, ал. 4 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.), т.е. към 1 януари 2011 г., старшите асистенти и главните асистенти, които нямаха придобита образователна и научна степен „доктор” по отменения ЗНЗНС, не отговаряха на новото изискване по чл. 18, ал. 1 от ЗРАСРБ. Именно затова законодателят предвиди и преходната разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.). Началната липса на материалноправната предпоставка (законовото изискване) за заемане на академичната длъжност „главен асистент” към дата 1 януари 2011 г. има определено правно значение, за което ще стане въпрос по-долу в текста.

¹² Като сравнение може да се припомнят съответните правни положения относно условията и реда за заемане на научната длъжност (придобиване на научното звание) „главен асистент” по отмененото законодателство. Съгласно чл. 80 от ППЗНСНЗ (отм.) избирането на научните работници за по-висока научна длъжност става от научния съвет въз основа преди всичко на техните постижения в научно-приложната и научно-преподавателската работа. Съгласно изискванията на чл. 83.1 и чл. 83.2 от ППЗНСНЗ (отм.) за главен асистент се избират лица, които имат най-малко 3 години стаж като старши асистент, или имат научна степен, т.е. по отмененото законодателство имаше две алтернативни материалноправни предпоставки (законови условия) за заемане на научната длъжност (придобиване на научното звание) „главен асистент”. По чл. 18, ал. 1 от ЗРАСРБ законовото условие е едно-единствено – придобита образователна и научна степен "доктор" в съответната научна област.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

В пряка причинно-следствена връзка с този аспект от съдържанието на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) е и разпоредбата на § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.). Съгласно втората цитирана разпоредба висшите училища и научните организации са длъжни да осигурят на лицата, заварени на длъжностите „асистент“, „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ III, II и I степен, които не притежават образователна и научна степен „доктор“, условия за зачисляване за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ в самостоятелна подготовка. Смишълът на тази преходна разпоредба може да се разкрие само във връзка със логическото и систематическото ѝ тълкуване с разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.).

Вече се отбеляза, че посочените нехабилитирани преподаватели нямат юридическо задължение да придобият образователна и научна степен „доктор“ в определения в § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ четиригодишен законов срок. Правното задължение, което е регламентирано в разпоредбата на § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ, има за свой адресат висшето училище, съответно научната организация. Съдържанието на юридическото задължение е „осигуряване на условия за зачисляване за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ в самостоятелна подготовка“ на съответните нехабилитирани преподаватели. За неговото изпълнение беше необходимо академичният съвет (съответно ръководният орган) на висшето училище или научната организация да приемат решение за откриване на докторантури за самостоятелна подготовка и впоследствие с решение на факултетен, съответно научен съвет на висшето училище или научната организация да се зачислят съответните нехабилитирани преподаватели като докторанти на самостоятелна подготовка. Това следваше да бъде извършено в максимално кратък срок след 1 януари 2011 г, тъй като за тези нехабилитирани преподаватели от тази дата течеше 4-годишния срок, в който те трябваше да придобият образователна и научна степен „доктор“¹³. Друг е въпросът, че за се изпълни това юридическо задължение от висшето училище или научната

¹³ Докторантурата чрез самостоятелна подготовка е една от четирите възможни форми на докторантура по действащото законодателство (чл. 6, ал. 4 от ЗРАСРБ, чл. 4, ал. 2 от ППЗРАСРБ и чл. 46, ал. 5 от ЗВО). Възприетото тогава от законодателя разрешение за формата на докторантурата беше адекватно и практически единствено възможното, като се има предвид обстоятелството, че тези нехабилитирани преподаватели вече бяха на трудово правоотношение (заемаха академична длъжност) във висшето училище или научната организация.

организация беше необходимо съответно активно поведение от съответните нехабилитирани преподаватели.

Приемът в самостоятелна форма на обучение на докторанти, разработили в основната част дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор”, се извършва без изпит през цялата академична година (чл. 10, ал. 1 от ППЗРАСРБ). Съгласно чл. 7, ал. 2 и 3 от ЗРАСРБ и чл. 10, ал. 2-4 от ППЗРАСРБ кандидатите за докторанти на самостоятелна подготовка предлагат за обсъждане в съответната катедра, департамент или институт проект на дисертационния труд, разработен в основната му част, и библиография. Представената част от дисертационния труд се обсъжда от съвета на първичното звено в присъствието на кандидата. Зачисляването на кандидатите с одобрени проекти се извършва с решение на факултетен, съответно научен съвет на висшето училище или научната организация, като се утвърждава темата на дисертационния труд и индивидуалния учебен план на докторанта. Въз основа на решението на факултетния или научния съвет ректорът на висшето училище или ръководителят на научната организация издава заповед за зачисляване на докторанта. В заповедта се посочват: формата на докторантурата; първичното звено, в което се организира обучението; срокът на обучение; темата на дисертационния труд; научната област или научните области (чл. 11 от ППЗРАСРБ).

От така уредената процедура за зачисляване на докторанти на самостоятелна подготовка е видно, че самият кандидат следва най-напред да представи проект на дисертационен труд, разработен в основната му част, и едва след това за висшето училище или научна организация възниква юридическото задължение по § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) „да осигури условия за зачисляване на кандидата за придобиване на образователна и научна степен „доктор” в самостоятелна подготовка”.

По този начин следва да се разбира създаденото от законодателя юридическо задължение за висшето училище или научна организация по § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.)¹⁴. Но и преди четири години, както и сега, продължавам да

¹⁴ Пряко отношение към това юридическо задължение на висшето училище (научна организация) имат и разпоредбите на чл. 22 и чл. 23 от ППЗРАСРБ относно средствата за финансовото и материалното осигуряване на разработваните дисертационни трудове (материална база, разходите за издръжка по зачисляване, обучение и защита, социално-битови разходи на докторанта и др.). Подробният анализ на тези разпоредби надхвърля предметното съдържание на настоящото научно изследване.

се съмнявам, доколко това юридическо задължение е реално осъществимо и доколко то е адекватно като правно разрешение в цялата философия на преуреждането от ЗРАСРБ на заварените трудови правоотношения на нехабилитираните преподаватели.

3. Всичко анализирано дотук обаче всъщност е вече история. По важен е вторият аспект в смисловото съдържание на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.), който е и непосредственият предмет на правно изследване в настоящата статия. Това е проблемът за преназначаването на главните асистенти на академична длъжност „асистент“, които към 1 януари 2015 г. не са придобили образователна и научна степен „доктор“. Това е всъщност и основното социално-правно предназначение на тази преходна разпоредба, като в нея е посочен и правният резултат (правната цел), който законодателят цели да постигне след нейното прилагане.

IV. Правна същност на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ

Под „преназначаване“ по смисъла на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 101 от 2010 г.) следва да се разбира изменение на индивидуалното трудово правоотношение (преместване на друга работа)¹⁵. Служителите (нехабилитираните преподаватели) от висшето училище или научна организация, които заемат

¹⁵ Съгласно чл. 15, ал. 2 от ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) академична длъжност се заема по трудово правоотношение (вж. и чл. 54, ал. 4, изр. първо от ЗВО и чл. 59, изр. първо от ППЗРАСРБ). Индивидуалното трудово правоотношение между преподавателя и висшето училище или научната организация е трудоводоговорно, т.е. възниква от трудов договор (вж. четирите алинеи на чл. 54 от ЗВО и § 4д, т. 1 от ДР на ЗВО, чл. 15, ал. 4 и чл. 17 от ЗРАСРБ, чл. 44 и чл. 59, изр. второ от ППЗРАСРБ). За целите на настоящото научно изследване е излишно да се дискутира проблематичния въпрос кое всъщност е основанието за възникване на индивидуалното трудово правоотношение между преподавателя и висшето училище (научна организация), предвид уредената в ЗРАСРБ и ЗВО процедура за заемане на академична длъжност – конкурс, избор, трудов договор, сложен смесен фактически състав). Този теоретичен и практически проблем е отдавна обсъждан в специализираната трудовоправна литература. Дългогодишното фактическо положение е, че се сключва трудов договор със съдържанието, което е предвидено в действащото трудово законодателство, и именно той се регистрира в НАП като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение на преподавателя във висше училище (научна организация). Не е необходимо да се анализира и понятието „основен трудов договор“ по смисъла на ЗВО, както и абсурдността на легалната дефиниция на това понятие по § 4д, т. 1 от ДР на ЗВО след допълнението ѝ през 2011 г. с трудовия договор на асистента. Вж. подробен доктринален анализ на този проблем в изследванията на **Средкова, Кр.** Новият Закон за висшето образование и възникването на трудовите правоотношения на научно-преподавателските кадри. – Съвременно право, 1996, № 3, с. 52-62; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 169; **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. 2. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008, с. 30-32; **Мингов, Ем.** Особенности на трудовото правоотношение в бюджетните организации. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. IV. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 85-89; **от него:** Особенности на трудовите правоотношения при заемане на академични длъжности. – Норма, 2013, № 1, с. 5-26; **Стайков, Ив.** Трудовоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България. – В: Съвременното право – проблеми и тенденции. Сб. научни доклади от Националната научно-практическа конференция по случай двадесетгодишнината на сп. „Съвременно право“, 19 октомври 2010 г. Съст. Кр. Средкова. С.: Сиби, 2011, с. 352-355.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

академичната длъжност „главен асистент“ се преназначават на академична длъжност „асистент“. Законовото условие и причината, поради която се налага преназначаването, е тези главни асистенти към дата 1 януари 2015 г. да не са придобили образователна и научна степен „доктор“. За да не настъпи преназначаването към тази дата тези главни асистенти трябва не само да са били зачислени за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ в самостоятелна подготовка, но и да са придобили образователна и научна степен „доктор“.

Съгласно чл. 11, ал. 4 от ЗРАСРБ и чл. 34, ал. 1 от ППЗРАСРБ образователната и научна степен „доктор“ се придобива от деня, в който дисертационният труд е защитен успешно. Следователно датата на защитата на дисертационния труд трябва да бъде преди 1 януари 2015 г. При условие, че на 1 януари 2015 г. главният асистент не е придобил образователна и научна степен „доктор“ той се преназначава на академична длъжност „асистент“. Това изменение на индивидуалното му трудово правоотношение (на трудовия му договор) настъпва по силата на закона (*ex lege*). Това е типичен пример за изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона¹⁶. Не трябва да има съмнение, че законодателят чрез създадена от него правна норма може да внесе промяна в съдържанието на едно конкретно правоотношение. Щом изменението на трудовото правоотношение е по силата на закона, това означава, че волиите на двете му страни – работодател и работник или служител е правно ирелевантна. Не може да се поставя въпросът дали те са съгласни (дали приемат или не приемат) това изменение.

Разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) за преназначаване на академичната длъжност „асистент“ е императивна (повелителна) правна норма, който правен извод следва от граматическото и логическото тълкуване на разпоредбата. Изменението на индивидуалното трудово правоотношение (на трудовия договор) настъпва по силата на закона (*ex lege*). Съгласно чл. 20а, ал. 2 от Закона за задълженията и договорите договорите могат да бъдат изменени (...) само по взаимно съгласие на страните или на основания, предвидени в закона”. В § 5, ал. 5 от

¹⁶ Проф. Кр. Милованов посочва, че „изменение на съдържанието на трудовия договор може да се извърши с изменение: а) на правната уредба на трудовия договор; б) на колективния трудов договор; в) на договорното съдържание на трудовия договор” и анализира четири хипотези на изменение на трудовия договор чрез изменение на закона. Вж. **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. Цит. съч., с. 113-116. В действителност в българската трудовоправна наука не е достатъчно изследвано изменението на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона.

ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) е предвидено именно такава основание за изменение на индивидуалното трудово правоотношение.

V. Правни последици от прилагането на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ

1. Преназначаването на главния асистент на академична длъжност „асистент” засяга два от основните елементи в минимално необходимото договорно съдържание (*essentialia negotii*) на трудовия му договор – наименованието на длъжността и характера на работата (трудова функция) (чл. 66, ал. 1, т. 2 от КТ) и основното трудово възнаграждение (чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ). Двете академични длъжности „главен асистент” и „асистент” са две различни трудови функции във висшето училище или научна организация, това са две различни щатни длъжности в щатното разписание, имат различни кодове по действащата Национална класификация на професиите и длъжностите – 2011 г. (длъжността „асистент, висше училище” има код 2310 7002, а длъжността „главен асистент, висше училище” има код 2310 7003)¹⁷, имат различни длъжностни характеристики. Такава е философията на ЗРАСРБ по отношение на трудовоправното положение на преподавателите във висшите училища или научните организации¹⁸. По силата на закона настъпва изменение на трудовата функция на нехабилитирания преподавател, с всички произтичащи от това правни последици¹⁹.

2. Първата и най-съществена правна последица от изменената трудова функция (щатна длъжност, характер на работата) е промяна и на основното трудово възнаграждение на служителите. То трябва да отговаря на основното трудово

¹⁷ Националната класификация на професиите и длъжностите – 2011 г. е утвърдена със заповед № РД 01-931 от 27.12.2010 г. на министъра на труда и социалната политика и е в сила от 1.01.2011 г. Тя е издадена в специално книжно издание и е поместена на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика.

¹⁸ Такава всъщност беше и философията на отменения ЗНСЗ, когато тези академични длъжности се наричаха „научни звания”. Между другото ЗНСЗ (отм.) и ППЗНСЗ (отм.) използваха и понятието „научна длъжност”.

¹⁹ По-подробно относно понятието „изменение на трудовата функция” вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: Наука и изкуство, 1957, с. 267-275; **Милованов, Кр.** Трудовата функция на работника или служителите. – В: Известия на Института за правни науки при БАН. Том XXVII. С., 1972, с. 163-188, 207 и сл. Двете съчинения са написани при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.), но преобладаващата част от теоретичните разсъждения не са загубили значение и към днешна дата. По сега действащата правна уредба, за едностранното изменение на характера на работата (трудова функция) от работодателя по чл. 120 от КТ вж. и **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 179-183, 205; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 298-303; **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. Цит. съч., с. 125-139; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011, с. 119-133.

възнаграждение за академичната длъжност „асистент“ и на трудовата функция на асистента. Промяната на този втори съществен елемент от съдържанието на всяко индивидуално трудово правоотношение настъпва също по силата на закона. Ясно е, че промяната на основното трудово възнаграждение е в посока на неговото намаляване. Това следва също от философията на ЗРАСРБ – четирите академични длъжности по чл. 2, ал. 3 от ЗРАСРБ са подредени по възходящ ред на научното (академичното) развитие (академичната кариера). Така наречената „академична йерархия“ следва и от законовите изисквания (предпоставки) за заемането на всяка една от четирите академични длъжности²⁰. Тази йерархия, свързана и с повишената професионална квалификация и професионален опит за всяка следваща академична длъжност, неизбежно води и до повишаване на размера на основното трудово възнаграждение на преподавателя при заемането на по-високата академична длъжност. Колкото и неприятно да звучи, по силата на закона, при преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ е налице понижаване в академична длъжност на главния асистент в асистент и като следствие от това и намаляване на размера на основното трудово възнаграждение²¹.

²⁰ По-ниското място на асистента в академичната йерархия се извежда не само от граматическото и логическото тълкуване на чл. 2, ал. 3 от ЗРАСРБ и от други разпоредби на този закон, но и от историческото тълкуване на цялостната правна уредба на тези обществени отношения.

²¹ При действието на първия Кодекс на труда от 1951 г. (отм.), в неговия чл. 130, ал. 1, б. „г“ и „д“ като дисциплинарно наказание за извършено от работника или служителя дисциплинарно нарушение е съществувала възможността работникът или служителят да бъде преместен на по-ниско платена работа за определен срок в същото или в друго предприятие. Дисциплинарното преместване на по-ниско платена работа е разглеждано от правната теория като хипотеза на изменение на трудовото правоотношение поради причини, лежащи у работника или служителя. Вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Цит. съч., с. 271, 275, 408; **Милованов, Кр.** Дисциплинарно понижаване на работника или служителя (чл. 130, ал. 1, б. „г“ и „д“ КТ) – В: Известия на Института за правни науки при БАН. Том XX. С., 1967, с. 121-164; **от него:** Преместване на работниците и служителите на друга работа. С.: Изд. на БАН, 1972, с. 123-129.

Преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ в никакъв случай няма санкционен характер, просто защото главният асистент няма юридическо задължение да придобие образователна и научна степен „доктор“ в посочения законов четиригодишен срок, чието изпълнение да бъде дисциплинарно нарушение. Общото между преместването на по-ниско платена работа като дисциплинарно наказание по отмененото законодателство и преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ е само в това, че и в двата случая имаме изменение на трудовата функция по трудовото правоотношение (преместване на работника или служителя на друга работа, друга длъжност) и като следствие на това и понижаване (намаляване) на основното трудово възнаграждение. И именно поради тази обща идея е анализът в настоящата бележка под линия. Върху намаляването на размера на основното трудово възнаграждение на нехабилирания преподавател в хипотезата на преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ следва да се настоя, защото поради различните трудови функции и академичната йерархия, основното трудово възнаграждение на асистента трябва да бъде по дефиниция в по-малък размер от основното трудово възнаграждение на главния асистент. Отново си позволявам да цитирам проф. Кр. Милованов по повод отдавна несъществуващото дисциплинарно наказание: „Изменението на трудовата функция при дисциплинарното преместване на по-ниско платена работа е в посока надолу, то се изразява в едно

3. Втората и не по-малка значима правна последица от изменената трудова функция (преназначаването) е изменението на срока на трудовия договор. Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 4 от КТ времетраенето на трудовия договор (неговият срок като модалитет на сделката) е също един от елементите от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор²². Съгласно чл. 17 от ЗРАСРБ и чл. 54, ал. 3 от ЗВО академичната длъжност „асистент“ се заема с трудов договор за определено време (срочен трудов договор). Това е една от големите новости, които се въведоха с приемането на ЗРАСРБ²³. Десетилетия наред асистентите във висшите училища,

понижаване на работника или служителя. Критерий за това, дали изменението на трудовата функция представлява понижение или не, е трудовото възнаграждение. Понижение има тогава, когато за изпълнението на новата трудова функция при същото количество труд се заплаща по-ниско трудово възнаграждение в сравнение със заплащането за предишната трудова функция” (Милованов, Кр. Преместване на работниците и служителите на друга работа. Цит. съч., с. 127).

²² След изменението на чл. 66, ал. 1 от КТ от м. юни 2004 г. (ДВ, бр. 52 от 18.06.2004 г., в сила от 01.08.2004 г.) в правната теория се пороци дискусия относно елементите в минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор, в т. ч. и относно срока на трудовия договор като модалитет на сделката. Според проф. В. Мръчков всичките посочени в чл. 66, ал. 1 от КТ осем елемента след изменението на разпоредбата са част от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор, както и че промяната на закона доведе и до промяна в правното значение на тази елементи в структурата на трудовия договор. (Мръчков, В. Трудово право. Цит. съч., с. 214-215; от него: Промените в Кодекса на труда и сближаването на българското трудово законодателство с международните норми. – Юридически свят, 2004, № 2, с. 132-136; Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 98-107). Специално по отношение на срока на трудовия договор проф. В. Мръчков посочва, че „включването на клаузата „срок“ в трудовия договор е част от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор (Мръчков, В. Трудово право. Цит. съч., с. 222). Проф. Кр. Средкова също определя тези елементи като „необходими (задължителни) договорни елементи в съдържанието на трудовото правоотношение, без които то не може да съществува. Те определят същественото съдържание на правоотношението” и в частност „същественото съдържание на трудовия договор като правна сделка” (Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 44-48, 65). Обратното становище се поддържа от проф. Кр. Милованов. Според него „с новата редакция на чл. 66, ал. 1 от КТ не се установяват нови елементи от необходимото договорно съдържание на трудовия договор в сравнение с предишната редакция. И по новата редакция необходимото договорно съдържание обхваща само характера и мястото на работата и трудовото възнаграждение. Това значи, че с новата редакция необходимото договорно съдържание не се е разширило” (Милованов, Кр. Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. Цит. съч., с. 63). Специално по отношение на елемента „времметраене на трудовия договор (срок на трудовия договор)”, авторът посочва, че „уговорката относно времетраенето на трудовия договор по чл. 66, ал. 1 т. 4 от КТ не е елемент от необходимото договорно съдържание на трудовия договор. Тя си остава елемент от факултативното съдържание на трудовия договор и след въвеждането на текста на чл. 66, ал. 1 т. 4 от КТ” (Пак там, с. 60).

²³ В по-общетеоретичен аспект трябва да се посочи, че при трудовия договор на асистента във висше училище или научна организация има пример за това, че срокът (времметраенето, продължителността) на трудовия договор е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Трудовият договор на асистента по дефиниция е срочен. Положението е идентично със срочния по дефиниция характер на изборното индивидуално трудово правоотношение (чл. 83, ал. 2, изр. второ от КТ); трудовия договор с условие за обучение по време на работа (договор за ученичество) (чл. 230, ал. 2, изр. второ от КТ); трудовия договор с условие за стажуване (чл. 233б, ал. 3 от КТ).

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

подобно и на другите академични длъжности (научни звания по старата терминология) се заемаха на безсрочен трудов договор (трудова договор за неопределено време)²⁴.

С влизането в сила на ЗИДЗРАСРБ 2010 г. нехабилитираните преподаватели с научни звания „старши асистент“ и „главен асистент“, съответно „научен сътрудник“ II и I степен, които нямаха научна степен (доктор или доктор на науките), получени съгласно отменения ЗНСЗ се преназначиха на академичната длъжност „главен асистент“. Вярно е, че точният текст на § 5, ал. 4 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) е „трудовете правоотношения на лицата (...) се запазват на следните академични длъжности ...“. Но по същество и към онзи времеви момент беше налице изменение на индивидуалните трудови правоотношения на тези преподаватели, т.е. те бяха преназначени на академичната длъжност „главен асистент“. Изменението на трудовото правоотношение по силата на закона засегна само и единствено трудовата функция на тези нехабилитирани преподаватели. Преназначаването от 1 януари 2011 г. не засегна размера на основното им трудово възнаграждение, предвид изричната разпоредба на § 5, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ, за което стана въпрос по-горе в настоящия текст. Това преназначаване не се отрази и върху срока на трудовете им договори. До влизането в сила на закона тези нехабилитирани преподаватели бяха на безсрочни трудови договори и след преназначаването им на академичната длъжност „главен асистент“ те също останаха на безсрочни трудови договори. Този правен извод следва не само от логическото тълкуване на § 5, ал. 2 от ПЗР на ЗРАСРБ, но и от цялостно променената философия на ЗРАСРБ относно срока на трудовия договор на асистента, която е отразена и в преходните разпоредби на закона относно преуреждането на заварените трудови правоотношения на нехабилитираните преподаватели във висшите училища.

При преназначаването от 1 януари 2015 г. по силата § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ нещата стоят по различен начин. С изменението на трудовата функция се стига и до изменение на срока на трудовия договор на главните асистенти, които към тази дата не са придобили образователна и научна степен „доктор“. Ставайки асистенти, трудовете

²⁴ Върху така посочените правни последици от преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ следва да се настоя, защото в практиката се лансира и становището, че „на промяна подлежи единствено длъжността, но не и срокът на договора, нито възнаграждението, тъй като преназначаването в този случай не представлява ново назначаване на длъжност „асистент“, а е „промяна“ по смисъла на чл. 119 от КТ“. Подобно становище е не само *contra legem*, поради което е неправилно, но то страда и от сериозен дефицит на трудовоправна аргументация.

договори на тези нехабилитирани преподаватели стават срочни. Това изменение на трудовите им договори по отношение на срока им като модалитет на сделката е отражение и е в унисон с цялостната философия на ЗРАСРБ по отношение на трудовоправното положение на асистента като член на академичния състав на висше училище или научна организация²⁵.

Съгласно чл. 44, ал. 1 и 2 от ППЗРАСРБ има два варианта относно продължителността на срока на трудовия договор на асистента – не по-дълъг от две години и не по-дълъг от четири години. Нормативният акт е определил максималната продължителност на срока съобразно лично качество на физическото лице, с което се сключва трудовия договор – дали е докторант или не²⁶. Двете хипотези относно продължителността на срока на трудовия договор на асистента имат значение и при хипотезата на преназначаване по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ. Ако към 1 януари 2015 г. главният асистент е докторант, отчислен с право на защита, но незавършил процедурата по защита на дисертационния си труд, неговият срочен трудов договор може да бъде с максимален срок от две години. И обратната хипотеза – ако към 1 януари 2015 г. главният асистент не е зачислен за докторант или е докторант, който не е отчислен с право на защита (чл. 25, т. 1 и чл. 26 от ППЗРАСРБ), неговият срочен трудов договор може да бъде с максимален срок от четири години. Това различие във възможната максимална продължителност на срока на трудовия договор на асистента след преназначаването му по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ следва от действащата нормативна уредба и нейното правилно прилагане.

Друг е въпросът, че изначално правната уредба относно срока на трудовия договор на асистента е несъвършена като замисъл. Определянето само на максимална продължителност на срока на трудовия договор на асистента (две, респ. четири години, които са календарни) има като правна последица възможността различните асистенти

²⁵ За заемането на академичната длъжност „асистент“ на срочен трудов договор вж. **Стайков, Ив.** Трудовоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България. Цит. съч., с. 355-362; **от него:** Относно заемането на академичната длъжност „асистент“ по действащото законодателство. – В: Световната криза и България – правни аспекти. Сб. с научни доклади от Национална научна конференция, гр. София, 6 декември 2010 г. С.: УИ „Стопанство“, 2011, с. 70-80.

²⁶ Срочният трудов договор на асистента във висше училище или научна организация следва да се определи като срочен трудов договор за определен срок по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ. Когато срокът на такъв срочен трудов договор е над три години (но не повече от четири години – хипотезата по чл. 44, ал. 2 от ППЗРАСРБ) е налице пример за изключението в цитираната разпоредба от КТ за срок по-дълъг от три години, предвиден в акт на Министерския съвет. Правилникът за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България е приет с ПМС № 202 от 10.09.2010 г. (изм. и доп.), който е подзаконов нормативен акт, приет от Министерския съвет.

да имат различен срок на трудовите им договори в рамките на максималната продължителност. Какъв е срокът на трудовия договор на един асистент във висше училище или научна организация се решава от ректора на висшето училище или от ръководителя на научната организация. Вярно е, че чл. 44, ал. 1 и 2 от ППЗРАСРБ изисква да има предложение от ръководителя на първичното звено съгласувано с ръководителя на приемащото структурно звено, но това е само предложение и като всяко предложение в правото то е незадължително становище за субекта, който приема окончателното решение. И при хипотезата на преназначаване по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ на главния асистент в асистент срокът на срочния му трудов договор ще бъде едностранно определен от ректора на висшето училище или от ръководителя на научната организация²⁷.

4. Превръщането на безсрочният трудов договор на главния асистент в срочен трудов договор за определен срок при преназначаването му по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ на академична длъжност „асистент“ има и две други съществени правни последици. Те са отражение на разликата между безсрочни и срочни трудови договори по действащото българско обективно трудово право²⁸.

Първата правна последица е свързана със срока на предизвестието при прекратяване на трудовия договор, независимо дали това се прави с волеизявление на работодателя или волеизявление на работника или служителя. Срокът на предизвестието при прекратяване на срочен трудов договор е три месеца, но не повече от остатъка от срока на договора (чл. 326, ал. 2, изр. трето от КТ), за разлика от срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор, който е 30 дни,

²⁷ Възможно е работодателят да дискриминира един асистент спрямо другите асистенти въз основа на някой дискриминационен признак и като дискриминационен резултат с него да се сключи срочен трудов договор със сравнително по-кратък срок в сравнение със срока на трудовите договори на останалите асистенти. По този начин ще се стигне до забранения в чл. 8, ал. 3, in fine от КТ резултат – различия в срока на договора поради извършен акт на дискриминация, както и нарушение на конституционния принцип по чл. 6, ал. 2 от Конст. за равенство на гражданите и на забраната за дискриминация в трудовите отношения по специалния Закон за защита от дискриминация (чл. 4 във вр. с чл. 12-28). За дискриминацията в трудовите отношения, вкл. и когато като дискриминационен резултат се стига до различен срок на трудовите договори, вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42; **от него:** Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49.

²⁸ За правните разлики между безсрочните и срочните трудови договори вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Цит. съч., с. 278; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 144-145; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 222-226; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 76-77.

доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от три месеца (чл. 326, ал. 2, изр. първо от КТ)²⁹. И тъй като срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор (който трябва да е еднакъв и за двете страни) е един от елементите в минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 6 от КТ), то преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ в последицата му относно срока на трудовия договор, води и до промяна в този елемент от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение на нехабилитирания преподавател³⁰.

Втората правна последица също е свързана с прекратяването на трудовия договор. За срочните трудови договори са уредени специфични основания за тяхното прекратяване, свързани с техния срок (чл. 325, ал. 1, т. 3-5 и т. 8 от КТ), които се наслагват и се прилагат наред с другите законоустановени основания, на които се прекратява трудовото правоотношение. Асистентът във висше училище или научна организация заема академичната длъжност на основание срочен трудов договор за определен срок (чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ), който се прекратява на специфичното за него основание по чл. 325, ал. 1, т. 3 от КТ – с изтичане на уговорения срок. Изтичането на срока на трудовия договор е юридическо събитие. И двете страни на трудовия договор – работодател и работник или служител, знаят за него още в момента на сключването на договора, защото са участвали в определянето му. Затова не си дължат и предизвестие за него или обезщетение за това³¹.

²⁹ Предвидената в чл. 326, ал. 2, изр. второ от КТ възможност в колективен трудов договор (каквото обикновено има във висшите училища или научни организации) срокът на предизвестие при уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1-4 и т. 11 от КТ да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия договор на работника или служителя при същия работодател, е неприложима спрямо асистентите, защото техните трудови договори са срочни, а предвидената възможност в КТ е относима към безсрочните трудови договори.

³⁰ И това е така, независимо дали приемем, че срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор е елемент от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор или на неговото факултативно договорно съдържание, или дори елемент от законовото съдържание на индивидуалното трудово правоотношение.

³¹ За специфичните основания за прекратяване на срочните трудови договори по действащото българско трудово право, и в частност за основанията по чл. 325, ал. 1, т. 3 от КТ, вж. подробно **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 479-481; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 586-588; **Ангушева, В.** Срочни трудови договори. – В: Правни изследвания, посветени на проф. Иван Апостолов. С.: Улпиан, 2001, с. 19-24; **Мингов, Ем.** Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. С.: Сиби, 2004, с. 58-67; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 462-465.

VI. Практически проблеми при прилагането на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ и правните възможности за разрешаването им

1. Поради настъпилото изменение на трудовия договор по силата на закона по принцип не е необходимо подписване на споразумение по чл. 119 от КТ. Не може страните на трудовия договор – работодател и работник или служител да се договарят и да дерогират по взаимно съгласие в една или друга степен императивна (повелителна) правна норма. Те могат само да изпълнят предписаното в императивната правна норма правило за поведение. Подписването на споразумение по чл. 119 от КТ само би констатирало настъпилото вече изменение на трудовия договор. Единственият правен смисъл на подобно споразумение е относно продължителността на срока на трудовия договор на асистента. Това е така, защото както се посочи в чл. 44, ал. 1 и 2 от ППЗРАСРБ е уредена само максималната продължителност на срока. Дали срокът на трудовия договор на асистента ще бъде една или две години (в първата хипотеза) или една, две, три или четири години (във втората хипотеза) може да бъде предмет на договаряне. Друг е въпросът, че на практика срокът ще бъде определен от висшето училище или научната организация като работодател и асистентът може само да се съгласи или да не се съгласи.

2. Още при действието на § 7 от ПЗР на ЗРАСРБ (ред. ДВ, бр. 38 от 21 май 2010 г.), впоследствие отменена, аргументирах становището си, че и при двете хипотези на тази разпоредба, промяната в индивидуалните трудови правоотношения на съответните преподаватели настъпва *ex lege*. Въпреки това, още тогава приех за необходимо да се подписват допълнителни споразумения към трудовите договори по реда на чл. 119 от КТ, за да се отрази промяната в длъжността и в кода по Националната класификация на професиите и длъжностите³². При действието на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) следва да се приеме същото положение от практическа гледна точка. На основание чл. 62, ал. 3 от 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. 5 от Кодекса на труда, за това изменение на трудовия договор, с което се променя длъжността (трудова функция), в тридневен срок от подписване на допълнителното споразумение работодателят (висшето училище или научната организация) или упълномощено от

³² **Стайков, Ив.** Трудовоправни аспекти на Закона за развитието на академичния състав в Република България. Цит. съч., с. 349-352.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

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 от КТ и съответният държавен орган да бъде своевременно уведомен за настъпила промяна в трудовото правоотношение на съответния нехабилитиран преподавател. Кодексът на труда и съответната наредба не уреждат въпроса за „регистрация“ на настъпило изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона. Но отново подчертавам, че подписването на споразумение по чл. 119 от КТ не променя правната същност на преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) като изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона. Подписването на такова споразумение е наложено от практическа гледна точка, поради празнота в закона, която не може да бъде преодоляна по тълкувателен път.

3. При условие, че се приеме тезата за подписване по необходимост на допълнително споразумение по чл. 119 от КТ, се поставя практическият въпрос каква ще е съдбата на индивидуалното трудово правоотношение на нехабилитирания преподавател, ако той откаже да подпише споразумението? Единствената възможност в този случай е прекратяване на трудовия договор на нехабилитирания преподавател.

В практиката е изказано становище, че основанието за прекратяване на трудовия договор е чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ – при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях. Считаю, че настъпилата фактическа обстановка не попада в хипотезата на това основание за уволнение. Промяната на изискванията за изпълнение на длъжността (академичната длъжност „главен асистент“) е настъпила още на 1 януари 2011 г., а не на 1 януари 2015 г., и още към онзи момент нехабилитираният преподавател не е отговарял на тях, защото е нямал образователна и научна степен „доктор“. В продължение на четири години нехабилитираният преподавател е заемал академичната длъжност „главен асистент“, без да е налице основното законово изискване за заемане на тази длъжност. Поради това в законодателството са съществували преходните разпоредби на § 5, ал. 4 и 5 и § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.). Към 1 януари 2015 г. няма промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, на които работникът или служителят да не отговаря. Законово изискване главният асистент да има придобита образователна

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

и научна степен „доктор” е вече действащо обективно право повече от четири години, т.е. към 1 януари 2015 г. няма новонастъпила промяна на изискванията за заемане на академичната длъжност „главен асистент”. При преназначаването от асистент или старши асистент в главен асистент на 1 януари 2011 г. е налице начална липса на законово изискване за заемане на академичната длъжност „главен асистент”. Поради изложените аргументи, приемам, че в случая на отказ на главния асистент да подпише споразумение по чл. 119 от КТ при преназначаването му в асистент по силата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.), в обективната и правна действителност е налице основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ – обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

Настъпилата обективна невъзможност е правна и е настъпила по силата на правното действие на императивна правна норма. При създадената фактическа и правна обстановка, породена от действието на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.), реалното изпълнение на трудовия договор на главния асистент, който няма образователна и научна степен „доктор”, става невъзможно за в бъдеще. Както вече се отбеляза след 1 януари 2015 г. правното действие и правният потенциал на преходните разпоредби на § 5, ал. 4 и 5 и § 6 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) са изчерпани. Причината, която е породила обективната невъзможност, е непреодолима от страните на трудовия договор, защото произтичаща от фактор (законова правна норма), който е неподвластен на тяхната воля. Единственият правилен и законосъобразен изход от създадената ситуация е възможността трудовият договор да бъде едностранно прекратен от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ³³.

Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ изисква работодателят да отправи предизвестие към уволнявания работник или служител. Предизвестие може да се направи най-рано на 1 януари 2015 г., както и след тази дата. Именно на 1 януари 2015 г. настъпва обективната невъзможност за изпълнение на трудовия договор, т.е. в

³³ За същността и различните правни аспекти на това основание за уволнение – обективната невъзможност може да бъде както фактическа, така и правна; да идва както от работника или служителя, така и от работодателя; за съотношението на това основание с останалите основания за уволнение по чл. 328, ал. 1 КТ вж. **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 501-502; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 631; **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. Цит. съч., с. 354-356. За първоначалната редакция на това основание (наричано тогава „фактическа невъзможност на работника да изпълнява заеманата длъжност – чл. 328, ал. 1, т. 9 КТ, ред. 1986 г.) вж. **Милованов, Кр.** Прекратяване на трудовия договор. С.: Наука и изкуство, 1989, с. 76-78.

правната действителност вече е налице фактическият състав на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ. Срокът на предизвестие е този по чл. 326, ал. 2, изр. първо във вр. с чл. 328, ал. 1 от КТ, т.е. това е срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор. Това е уговорения в трудовия договор срок на предизвестие (чл. 66, ал. 1, т. 6 от КТ), а ако няма такъв уговорен срок – срокът на предизвестие е 30 календарни дни. Това е така, защото към 1 януари 2015 г. трудовият договор на главния асистент е безсрочен (за неопределено време)³⁴.

Работодателят – висшето училище или научната организация може да не спазва срока на предизвестие, особено като се има предвид обстоятелството, че прекратяването на трудовия договор става по време на учебната година³⁵. При неспазване на срока на предизвестие за работодателя ще възникне задължение за обезщетение на основание чл. 220, ал. 1 от КТ³⁶.

При прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ е неприложима предварителната закрита при уволнение по чл. 333 от КТ³⁷.

Прекратяването на трудовия договор от работодателя с предизвестие на основанията по чл. 328, ал. 1 от КТ е субективно потестативно (преобразуващо) право на работодателя, което той може и да не упражни³⁸. Поставя се логичният въпрос какво ще бъде правното положение, ако работодателят – висшето училище или научната организация не прекрати едностранно трудовия договор с главния асистент, когато последният откаже да подпише споразумение по чл. 119 от КТ за изменение на

³⁴ Между другото има достатъчно аргументи в подкрепа и на противната теза – че към 1 януари 2015 г. по силата на закона трудовият договор е станал срочен трудов договор и следователно срокът на предизвестие е три месеца (чл. 326, ал. 2, изр. трето от КТ). Признавам, че ми е трудно да определя коя от двете тези е правилната.

³⁵ В този смисъл вж. и проф. Ат. Василев – „на практика, спазването на предизвестие ще зависи от характера на невъзможността. В повечето случаи прекратяването ще настъпи без спазване на задължението за предизвестие при съответното задължение на работодателя да плати обезщетение за неспазването на предизвестие по чл. 220 КТ”. **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 502.

³⁶ За правната същност и за размера на това обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение вж. подробно Василев, Ат. Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 79-84; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 468-469; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 676-677; **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. Цит. съч., с. 232-233, 276.

³⁷ За сравнение може да се посочи, че основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ попадат в приложното поле на чл. 333 от КТ.

³⁸ За субективните преобразуващи права вж. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: Наука и изкуство, 1972, с. 171; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. Цит. съч., с. 169; **Рачев, Ф.** Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство”, 2001, с. 158-159; **Мръчков, В.** Субективни преобразуващи трудови права. – В: Актуални гражданскоправни проблеми, С.: изд. на БАН, 1983, с. 243-259.

трудова му функция (академична длъжност)? В правната действителност ще е налице фактическо неизпълнение на законова правна норма. Непрекратяването на трудовия договор от страна на работодателя води до дерогиране на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.). Практически същото ще е и положението, ако след 1 януари 2015 г. работодателят не предприеме никакви правни действия по отношение на главните асистенти, които не притежават образователна и научна степен „доктор”. Последните констатации са също аргумент, че преназначаването по § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.), в правната си същност на изменение на индивидуалното трудово правоотношение, става по силата на закона, като волиите на двете страни на правоотношение са правно ирелевантни.

4. И накрая следва да се обсъди и още един аспект на анализирания проблем.

В разпоредбата на чл. 18, ал. 2 от ЗРАСРБ е предвидено, че в медицинските университети или факултети и университетските болници, във висшите училища по изкуства и спорт или факултети, във военните висши училища, както и във висшите училища на Министерството на вътрешните работи академичната длъжност „главен асистент” може да се заема от лица без придобита научна степен „доктор”, когато това е предвидено в правилника на съответното висше училище. Тази разпоредба, създадена още с първоначалната редакция на закона (ДВ, бр. 38 от 21 май 2010 г.), е обявена за противоконституционна с решение № 11 на Конституционния съд от 5 октомври 2010 г. по конституционно дело № 13 от 2010 г. (обн. ДВ, бр. 81 от 15 октомври 2010 г.). При последващите изменения и допълнения на ЗРАСРБ тя не е отменена изрично от законодателя и към днешна дата продължава да съществува в закона.

Съгласно разпоредбата на чл. 151, ал. 2, изр. трето от Конст. обявената за противоконституционна законова разпоредба не се прилага от деня на влизането на решението на Конституционния съд в сила. Това е един от примерите за т. нар. спиране (супендиране) на действието на правната норма. Съгласно изричната разпоредба на чл. 151, ал. 2, изр. второ от Конст. решението на Конституционния съд влиза в сила три дни след обнародването му. Следователно разпоредбата на чл. 18, ал. 2 от ЗРАСРБ не се прилага (няма правно действие), считано от 19 октомври 2010 г.³⁹ Ако такава

³⁹ За действието и правните последици на решението на Конституционния съд, с което обявява за противоконституционен закон или отделни негови разпоредби вж. **М. Карагъзова-Финкова**. – В:

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

възможност междувременно (в периода 25 май 2010 г. – 19 октомври 2010 г.) е изрично предвидена в правилника на висшето училище, то разпоредбата в правилника също не следва да се прилага, защото противоречи на законова разпоредба, която е обявена за противоконституционна. Ако все още по някаква причина не е променян правилника на висшето училище и в него не е включена посочената възможност, то няма правен смисъл тя да се включва тепърва, защото подобна разпоредба в правилника ще противоречи на законова разпоредба, която е обявена за противоконституционна, и следователно ще е неприложима.

Следователно преходната разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) е приложима на общо основание и за висшите училища, посочени в чл. 18, ал. 2 от ЗРАСРБ, дори и когато в правилника на съответното висше училище е предвидено академичната длъжност „главен асистент“ да може да се заема от лица без придобита образователна и научна степен „доктор“.

VII. Заключение

След направения теоретичен анализ се налага правният извод, че преходната разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.), с вложеното в нея от законодателя съдържание, е пример за изменение на индивидуалното трудово правоотношение по силата на закона (*ex lege*). Дали нормативното разрешение, създадено преди четири години, но на практика имащо правно действие на 1 януари 2015 г., е най-удачното и целесъобразното е друг въпрос. При условие, че се приеме, че правните последици от прилагането на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) не удовлетворяват интересите на висшите училища и научните организации, то имаше достатъчно време разпоредбата да бъде отменена или изменена.

Не трябва да се забравя, че съгласно чл. 10, ал. 1 от ЗВО държавен орган за осъществяване на националната политика във висшето образование е министърът на образованието и науката. Последният можеше чрез Министерския съвет, който има законодателна инициатива, да инициира промени в ЗРАСРБ. Освен това, съгласно чл. 23, ал. 1 от ЗВО орган за изразяване на общите интереси на висшите училища пред държавните органи е Съветът на ректорите на висшите училища. Съветът на ректорите

има правомощието да дава становища и предложения по проблеми, свързани с висшето образование и науката (чл. 23, ал. 2, т. 1 от ЗВО).

Също така, по пътя на законодателната инициатива можеше да се приеме от Народното събрание тълкувателен закон, с който да се даде официално автентично и задължително тълкуване на разпоредбата на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.)⁴⁰. Съгласно чл. 51, ал. 1 от ЗНА задължително тълкуване на нормативен акт дава органът, който е издал акта. Тълкуването (в случая тълкувателният закон) се обнародва или разгласява по реда, по който е обнародван или разгласен тълкуваният акт (чл. 51, ал. 2, изр. първо от ЗНА). Следователно тълкувателният закон следва да бъде обнародван по съответния ред в „Държавен вестник”. Тълкуването има действие от деня, когато е влязъл в сила актът, който се тълкува (чл. 50, ал. 1 от ЗНА), в случая това е датата 1 януари 2011 г.. Това принципно положение относно действието на официалното автентично тълкуване по всяка вероятност няма да е приложимо, поради краткото време от написването на настоящите редове до 1 януари 2015 г., когато всъщност настъпва (и на практика приключва) правното действие на преходната разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.). Ако след тази дата се приеме тълкувателен закон, може да се използва възможността по чл. 50, ал. 2 от ЗНА по изключение органът, издал акта за тълкуване (в случая Народното събрание), може да даде на тълкуването действие само занапред, ако обратното му действие може да създаде усложнения. В такъв случай тълкуването влиза в сила три дни след обнародването му.

⁴⁰ Възможността Народното събрание да може да приема тълкувателен закон, с който да даде официално автентично и задължително (нормативно, легално) тълкуване на закон или на отделна разпоредба(и) от закон се приема от конституционноправната теория, както и в практиката на Конституционния съд. Вж. **М. Карагъзова-Финкова**. – В: *Конституция на Република България. Коментар*. Цит. съч., с. 222-223 и цит. там решения на Конституционния съд. Вж. и **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. Цит. съч., с. 120-121; **Рачев, Ф.** Гражданско право. Цит. съч., с. 117. Най-детайлно тази теза е изложена в мотивите на Решение № 13 на Конституционния съд от 29.05.2001 г. по конституционно дело № 2 от 2001 г. (обн., ДВ, бр. 51 от 2001 г.) – „В сега действащата Конституция на Република България от 1991 г. в глава трета, посветена на Народното събрание, конституционна норма, която изрично да разрешава или забранява на законодателния орган да тълкува законите, няма. От това, както и от формулираните в чл. 84, т. 1 от Конституцията законодателни компетенции, между които да приема, изменя, допълва и отменя законите, следва, че Народното събрание може и да ги тълкува. Последващото поясняване и прецизиране формулировката на законова норма чрез тълкуване, така че ясно да се разбират вложените в нея още при първоначалното ѝ създаване смисъл, обхват и предназначение, е възможност, от която няма конституционни причини Народното събрание да бъде лишено. За да се придаде еднаква сила и значимост на тълкувателния акт с тези на тълкувания, необходимо е формата на двата акта да е една и съща”.

Law Journal of NBU, 2014, No. 4

При условие, че посочените органи не са предприели съответните правни действия за изменение на преходната разпоредба на § 5, ал. 5 от ПЗР на ЗРАСРБ (ДВ, бр. 101 от 2010 г.) или за нейното официално автентично тълкуване от Народното събрание, то следва да се приеме, че не е налице проблем, свързан с висшето образование и науката, при прилагането на тази законова правна норма.