

**ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР НА ХАБИЛИТИРАН
ПРЕПОДАВАТЕЛ ВЪВ ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО ЧЛ. 328, АЛ. 1, Т. 10 ОТ
КОДЕКСА НА ТРУДА И ПРИЛАГАНЕТО НА § 11 ОТ ПРЕХОДНИТЕ И
ЗАКЛЮЧИТЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ НА ЗАКОНА ЗА ВИСШЕТО
ОБРАЗОВАНИЕ**

Ивайло Стайков¹

I. Правната уредба на прекратяването на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище поради навършване на определена възраст се съдържа в чл. 328, ал. 1, т. 10 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 ЗВО².

В глава VI на ЗВО (обн. ДВ, бр. 112 от 1995 г., изм. и доп.) е правно регламентиран академичният състав на висшите училища. 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. Всички тези длъжности се заемат с трудов договор за неопределено време (чл. 54, ал. 1 от ЗВО). 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.

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 длъжността въз основа на трудов договор. Сред тези основания не е включено основанието 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 препращащата правна норма на чл. 59 от ЗВО за неуредените в глава VI на този закон

¹ Главен асистент, доктор по право, преподавател по трудово и осигурително право, НБУ.

² Настоящото изложение е съобразено с действащото българско законодателство към 1 октомври 2009 година.

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.

II. 1. В чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ са регламентирани две близки по социално-правна идея и 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 със специфична трудова функция, която те изпълняват³.

Първото основание, което условно може да се нарече общо, е приложимо за всички работници и служители, независимо от тяхната трудова функция и предприятието (мястото на работа), в което работят. Второто прекратително основание има значително по-ограничено приложно поле и специфичен фактически състав. Него може да го наречем, също условно, специално. 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, както и за хабилитирани научни работници в научните институти. При второто основание важното и определящото е специфичната трудова функция (характера на работата), която се изпълнява в специфично предприятие (място на работа) – преподавател във висше училище или научен работник в научен институт, както и допълнителното лично качество – придобито научно звание професор, доцент, старши научен сътрудник първа и втора степен или научна степен доктор на науките.

2. Предпоставката за прилагане на т.нар. общо основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ е работникът или служителът да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива при условията на чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Съгласно този член, в сила от 1 януари 2000 г., правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст включва два вида пенсии за осигурителен стаж и възраст според размера на пенсиите и предпоставките за възникване на правото на пенсия⁴.

Правото на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1-3 от КСО възниква при кумулативната даденост на две предпоставки – навършена възраст и определен брой години (продължителността) осигурителен стаж. Втората предпоставка

³ Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. VI изд. С.: Сиби, 2008, с. 589-593; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: изд. на БСУ, 1997, с. 499-501.

⁴ Вж. подробно **Мръчков, В.** Осигурително право. IV изд. С.: Сиби, 2006, с. 270-275; **Средкова, Кр.** Осигурително право. II изд. С.: 2006, с. 377-381.

практически се свързва с тривиално употребяваното понятие „точки” – сбор от възрастта на лицето и годините натрупан осигурителен стаж. И двете законови предпоставки са диференцирани съобразно пола на лицето и са съответно: за мъжете – 63 години и 100 „точки”, и за жените – 60 години и 94 „точки”. Необходимо и задължително условие е и двата елемента от фактическия състав да са кумулативно изпълнени, за да възникне субективното осигурително право на този вид пенсия.

Правото на намалена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 4 от КСО възниква при специфични за нея две предпоставки: а) навършване на обща за мъжете и жените възраст – 65 години и б) наличие на най-малко 15 години осигурителен стаж, от които 12 години действителен осигурителен стаж. И в този случай се изисква кумулативна даденост на двата елемента от фактическия състав.

Следователно общото 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).

III. 1. Фактическият състав на основанието 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 има научно звание професор или доцент, или дори и да не е хабилитиран (да има научно звание „асистент”) трябва да има научна степен доктор на науките.

2. преподавателят да е навършил 65-годишна възраст⁵.

Така посочените предпоставки са специфични и се отнасят само до посочената (по-тясна) категория служители по трудов договор. Те се различават в сравнение с по-общото откъм фактически състав основание, уредено в същата законова разпоредба – придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, което се отнася за всички работници и служители по трудов договор. Това второ основание се прилага за тази точно определена и по-ограничена категория служители **вместо** общото основание, което се прилага за много по-широк кръг от работници и служители – всъщност за всички останали работници и служители.

⁵ Основанието се прилага и за научните работници в научни институти, които са хабилитирани – имат научно звание старши научен сътрудник първа или втора степен, както и ако нямат такова научно звание, имат научната степен „доктор на науките”. В настоящото изложение се акцентира върху хабилитираните преподаватели във висши училища, но анализът е относим напълно и към научните работници в научни институти.

Научните звания „професор” и „доцент” и научната степен „доктор на науките” трябва да са придобити при условията и по реда на Закона за научните степени и научните звания (обн. ДВ, бр. 36 от 1972 г., изм. и доп.) и правилника за неговото прилагане (обн. ДВ, бр. 63 от 1972 г., изм. и доп.).

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 степени⁶. 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 се придобили право на този вид пенсия⁷.

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.

Съобразно правилата на юридическата техника и нормотворчеството това основание следваше да бъде редакционно оформено в самостоятелна точка на чл. 328, ал. 1 от КТ. Така по-ясно щеше да се разграничи разликата между двете прекратителни основания, които сега са включени в точка 10. Като предложение *de lege ferenda* при бъдеща промяна на закона това може да бъде направено.

⁶ При първоначалната редакция на тази разпоредба (ДВ, бр. 28 от 1996 г.), когато се въведе въпросното основание за уволнение през м. март 1996 г., съществуваше диференцията по отношение на възрастта съобразно научното звание и научната степен – 63 години за доцентите и старшите научни сътрудници втора степен и 68 години за професорите, старшите научни сътрудници първа степен и докторите на науките, независимо от пола им.

⁷ При редакцията на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ в периода 1996-2001 г. (ДВ, бр. 28 от 1996 г.) фактическият състав на това второ и специално основание за уволнение имаше друг фактически състав. И за тази специална категория служители се отнасяше изискването да се придобили право на пълна пенсия за изслужено време и старост, както тогава се наричаше този вид пенсия. Те придобиваха право на такава пенсия при условията на трета категория труд. Но освен да са придобили право на пенсия, те трябваше и да са навършили и определена от закона възраст (диференцирана според научното звание и научната степен), която беше по висока, отколкото за лицата, попадащи в общото основание за уволнение. Следователно това специално основание имаше два съставни елемента (предпоставки) в сложния си фактически състав, които трябваше да бъдат налице кумулативно, за да може то да се приложи за уволнение на посочените служители. Вж. така **Мръчков В.** – Във: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. III изд. С.: Сиби, 1996, с. 611-613; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 500.

2. 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.

Съвпадение на навършената възраст – 65 години – има само при придобиване на право на намалена пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 4 от КСО, където няма и диференцията по отношение на пола на лицата. Но това съвпадение в случая няма никакво особено значение.

В контекста на казаното следва да се отбележи, че възрастта по чл. 68 от КСО е пенсионна, в смисъл че при нейното навършване (при наличие и на другата предпоставка) за лицето възниква субективното осигурително право на пенсия за осигурителен стаж и 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 (вж. и по-долу относно този въпрос).

3. Анализираното специално основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ се прилага за посочените категории служители, които работят по трудово правоотношение като преподаватели във висши училища или като научни сътрудници в научни институти. То не се прилага за работници или служители, които макар и да имат посочените научни звания или научната степен „доктор на науките”, работят по трудово правоотношение във висши училища и научноизследователски институти. За тях се прилага т.нар. общо основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. В този смисъл е и съдебната практика на

Върховния касационен съд – вж. например решение № 4 от 18.07.1994 г. по гражд. дело № 1201 от 1993 г., III г. о.; решение № 49 от 1999 г., III г. о.; решение № 284 от 1999 г., III г. о. и други. Вече се отбеляза и върху това отново следва да се настоя, че не само личните качества на тези служители, но и трудовата функция (характера на работата) и свързаните с нея място на работа и предприятие, придават спецификата на това прекратително основание в сравнение с общото основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ.

Общото основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ се прилага и за нехабилитираните преподаватели във висшите училища – асистент, старши асистент и главен асистент, както и преподавател и старши преподавател (чл. 48, ал. 1, т. 2 и ал. 2 от ЗВО), и за научните сътрудници в научните институти.

4. Специалното основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ **не се прилага** за лицата с академични научни звания – академик (действителен член) и член-кореспондент (дописен член) на Българската академия на науките (БАН). Неприлагането на това основание за уволнение означава, че хабилютиран преподавател във висше училище, който притежава едно от тези две научни звания не може да бъде уволнен при навършване на 65-годишна възраст⁸. Съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 1, изр. първо от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН) – обн. ДВ, бр. 85 от 1991 г., изм. и доп. – академиците и член-кореспондентите могат да работят на щатна длъжност до навършването на 70-годишна възраст, след което на тях се запазват условия за научна дейност и подготовка на научни кадри. Статутът на лицата с научни звания академик (действителен член) и член-кореспондент (дописен член) е уреден изцяло в ЗБАН, Устава на БАН от 1994 г. и Правилника за избиране на академици и член-кореспонденти на БАН (приет от Общото събрание на БАН на 03.12.2001 г., непубликуван). Това следва от редакцията на чл. 1, ал. 2 от ЗБАН, който очертава приложното му поле – БАН обединява академиците и член-кореспондентите от страната, хабилютирани учени от академичните институти, както и чуждестранни членове.

Под понятието “щатна длъжност”, употребено в чл. 8, ал. 1, изр. първо от ЗБАН, следва да се разбира работа (дейност), извършвана по трудово правоотношение (независимо от основанието на което е възникнало – трудов договор, конкурс или избор), служебно правоотношение и всяко друго правоотношение, при което има трайно и постоянно полагане на труд, свързан с научна и творческа дейност. Полаганата трудова дейност трябва да е възмездна, т.е. за нея да се дължи възнаграждение.

⁸ Вж. така и **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 592, бел. 1.

Следователно академиците и член-кореспондентите, независимо от мястото на работа и заеманата длъжност, стига да е в пределите на страната и да е свързана с научна или творческа дейност или с подготовката на научни и творчески кадри (аргумент в подкрепа на последното може да се изведе от чл. 8, ал. 1, изр. първо от ЗБАН), попадат в субективните предели на специалната регламентация на ЗБАН.

В специалното основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ не са посочени академиците и член-кореспондентите сред лицата, по отношение на които тази норма има приложение. Следователно разпоредбата на чл. 8, ал. 1, изр. първо от ЗБАН е **специална** по отношение на второто прекратително основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ и като такава намира приложение спрямо последната, т.е. дерогира нейното правило. Нормата на чл. 8, ал. 1, изр. първо от ЗБАН, от която произтича правото на академиците и член-кореспондентите да работят на щатна длъжност до навършването на 70-годишна възраст, се прилага в пределите на страната независимо от мястото на работа – в системата на БАН, висши училища (университети, колежи), научни центрове, научни и творчески съюзи и т.н. Тази норма е установена в симетрия с възможността за избора им, който също не зависи от това дали лицето работи в системата на БАН или извън нея – вж. чл. 50 от Устава на БАН и чл. 4, ал. 1 от Правилника за избиране на академици (действителни членове) и член-кореспонденти (дописни членове) на БАН. Аргумент в тази насока може да се черпи и от обстоятелството, че се касае за почетни научни звания, които сами по себе си не са научни длъжности – например професор, старши научен сътрудник I степен и т.н. Носителите на тези академични научни звания, независимо от длъжностното им качество и място на работа, щом то е свързано с научна и творческа дейност, ще се ползват от възможностите, които законодателят им предоставя, включително и правото да работят до навършване на 70-годишна възраст.

Тезата за неприложимост на специалното прекратително основание по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ спрямо академиците и член-кореспондентите се подкрепя и от логическото тълкуване на чл. 8, ал. 2 от ЗБАН, както и от систематическото тълкуване на двете алинеи на чл. 8 от ЗБАН. Съгласно чл. 8, ал. 2 от ЗБАН професорите, старшите научни сътрудници първа степен и докторите на науките могат да работят на щатна длъжност до навършване на 65-годишна възраст, след което на тях по решение на съответния научен съвет се запазват условията за научна дейност и подготовката на научни кадри. Възрастта по тази разпоредба от ЗБАН съвпада с възрастта посочена в чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Въпреки възможните критики от гледна точка на юридическата техника и изискванията за систематика на законодателството, ясно се вижда основната

идея на законодателя във връзка с пределната възраст, до която могат да работят на щатна длъжност (по трудово правоотношение) въпросната категория служители.

Във връзка с изложеното по-горе относно прилагането на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ следва, че работодателят, в случая висшето училище, няма правото да прекрати едностранно трудовото правоотношение на академик или член-кореспондент, който заема длъжност на хабилизиран преподавател в това висше училище, преди навършване на 70-годишна възраст.

Това логическо тълкуване на посочените разпоредби се възприема и от съдебната практика, отразена например в решение № 1457 от 20.09.2002 г. по гражданско дело № 717 от 2002 г. на III-то гражданско отделение на Върховния касационен съд⁹.

IV. 1. 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 хабилизираните 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 хабилизиращият преподавател или доктор на науките да е навършил 65-годишна възраст, работодателят (висшето училище) не е задължен да прекрати трудовия му договор.

2. Разискваният въпрос не трябва да се смесва с въпроса за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от хабилизиран преподавател или доктор на науките. Както всички граждани и те придобиват това право при наличието на предпоставките по чл. 68 от КСО – навършена пенсионна възраст и определен брой

⁹ Пълният текст на съдебното решение е публикуван в Бюлетина на ВКС, 2002, № 5, с. 35-36.

години осигурителен стаж. Така една жена – професор или доцент, която е навършила 60 години и има 94 „точки” може да се пенсионира и да получава пенсия за осигурителен стаж и възраст. Същото се отнася и за мъж - професор или доцент, ако той има 63 навършени години и 100 „точки”. Ако съответното лице повече не желае да упражнява трудова дейност като преподавател във висше училище и желае да се пенсионира, то има право да прекрати трудовия си договор едностранно с предизвестие на основание чл. 326, ал. 1 от КТ. За да му бъде отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст към датата на подаване на документите за пенсиониране той трябва да е прекратил осигуряването си (в случая трудовия договор), както изисква чл. 94, ал. 1 от КСО. Ако хабилитираният преподавател е навършил 63 години за мъжете и 60 години за жените и има съответните „точки” (има право на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст), но желае да продължи да упражнява трудова дейност, той няма да прекрати трудовия си договор, няма да получава пенсия (не е упражнил това си право), а работодателят няма право да го уволни на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ до навършване на 65-годишна възраст.

V. 1. 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 длъжността „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 длъжността „доцент” – за срок една година, но не за повече от две години¹⁰. 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 норма¹¹. Това следва не само от обстоятелството, че във фактическия състав на т.нар. „удължаване на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище” се посочава основаниято 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.

Още в самото начало на анализа на § 11 от ПЗР на ЗВО е необходимо да се отбележи, че редакцията на разпоредбата е правно-технически несъвършена. Това води до неяснота на правната норма и поради това е необходимо да се потърси точното

¹⁰ Поради направения по-горе в текста правен анализ и изложените доводи, разпоредбата на § 11 от ПЗР на ЗВО е логически неприложима и няма отношение към тук обсъжданото прекратяване на трудовия договор на хабилитиран преподавател във висше училище, който притежава научно звание академик или член-кореспондент на БАН.

¹¹ Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 109-110.

й юридическо съдържание чрез нейното тълкуване по реда на чл. 46, ал. 1 от Закона за нормативните актове – в смисъла, който най-много отговаря на други разпоредби, на целта на тълкувания акт и на основните начала на правото на Република България.

2. 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. Това следва и от редакцията на въпросната разпоредба. В нея 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. Вече се посочи, че обстоятелството дали той е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или не, в случая е правно ирелевантно. 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)¹² 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

¹² В § 11 от ПЗР на ЗВО е регламентиран сложен динамичен фактически състав, при наличието на който възникват съответните правни последици. Това е едно производство (поредача от последователни и наслагващи се правни действия), в което участват различни органи на структурни звена на висшето училище. За цялостното анализиране на елементите от този фактически състав са от значение не само съответните разпоредби на ЗВО, но и такива от Правилника за дейността на висшето училище и други негови правилници, като подзаконовни нормативни и вътрешно-организационни актове на висшето училище, издадени въз основа на законова делегация (чл. 37 от ЗВО). Детайлните въпроси в тази връзка са извън обхвата на настоящото изложение.

прекръпяване 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 прекръпяването на трудовия договор е неправилно (незаконно) с всички произтичащи от това правни последици.

При възникнал спор относно законосъобразността на прекръпяването 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)¹³.

Законът не е перфектен в използваната терминология. 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 прекръпяван 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 прекръпяване 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, предложение първо от ЗВО).

¹³ Това положение не трябва да се смесва с административноправния спор по повод съдебно обжалване на решението на академичния съвет като акт на орган за управление на висшето училище, който се разглежда по реда на Административнопроцесуалния кодекс (вж. чл. 38 от ЗВО). Съотношението между двата правни спора и възможните фактически и правни усложнения при тяхното едновременно възникване и развитие поставят множество правни въпроси, които могат да бъдат предмет на отделен анализ.

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).

3. 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. Разпоредбата на § 11 от ПЗР на ЗВО е редакционно несъвършена и в тази насока. 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.

Така след логическото тълкуване на разпоредбата, следва да се приеме, че продължаването (удължаването) на трудовия договор по предложение на катедрения съвет и след решение на академичния съвет **може да бъде само за една календарна година**. След изтичането на тази календарна година, т.е. при навършване на 66 години от преподавателя, съответният катедрен съвет може да направи ново предложение и след ново решение на академичния съвет трудовият договор може отново да бъде продължен с още една календарна година – до навършване на 67 години. След нейното изтичане е възможно и трето, последно удължаване с още една година, т.е. до навършване на 68-годишна възраст от преподавателя-професор. 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 същата схема става удължаването (продължаването на действието) на трудовия договор и на преподавател-доцент при навършване на 65-годишна възраст. Разликата тук е, че подобно продължаване е допустимо само два пъти, т.е. до

навършване на 66-годишна възраст и още един път – до навършване на 67-годишна възраст.

По този начин следва да се тълкува т.нар. „удължаване” на трудовите договори на професори и доценти при навършване на възрастта по 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 това¹⁴.

VI. Отлагането на възможността и забраната за работодателя да упражни потестативното си трудово право на едностранно прекратяване на трудовия договор на хабилитиран преподавател на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ за срок от една календарна година е първата правна последица от прилагането на разпоредбата на § 11 от ПЗР на ЗВО. Но в нея се съдържа и един друг смисъл, и съответно, и друга една правна последица.

1. 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

¹⁴ В този контекст на разсъждения трябва да се посочи, че ректорът като представител на работодателя няма задължение да прекрати трудовия договор на хабилитиран преподавател на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ дори и при отрицателно решение (за „неудължаване на трудовия договор”) на академичния съвет на висшето училище. Аргумент за това се извлича от изключителното правомощие, което законът предоставя на ректора на висшето училище да прекратява трудовите договори на преподавателите (чл. 32, ал. 1, т. 3 от ЗВО). Доколкото това е рационално и целесъобразно решение на ректора и за възможните други последици от това, е съвсем друг въпрос и той стои на друга плоскост.

„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.

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 го приеме преподавателят, 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 ва 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. Тази втора правна последица от подобно решение на академичния съвет нямаше да настъпи, ако законодателят беше по-прецизен във формулирането на разпоредбата или беше използвал друга редакция и съответно да вложи друго съдържание в нея.

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

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.

2. 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 междуременно (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. неприеме 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 рождена дата в съответната календарна година) на основание чл. 325, т. 3 от КТ.

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.

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 трудов 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 хабилитираният 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 му¹⁵.

3. С цел да се преодолеят трудностите относно тълкуването и прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО, може да се препоръча като **предложение de lege ferenda** чрез допълнение на закона да се създаде нова алинея втора към тази разпоредба, която да има следното съдържание:

„При решение на академичния съвет по ал. 1, трудовият договор на преподавателя се изменя от безсрочен в срочен за срок от една календарна година на основание чл. 119 от КТ чрез подписване на допълнително споразумение. При последващо решение на академичния съвет се подписва нов трудов договор за срок от една календарна година”.

Съвсем друг е въпросът дали изобщо е необходимо в ЗВО да има разпоредба със съдържанието на § 11 от ПЗР. Възможно е да се мисли за изменение на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, като възрастта за хабилитираните преподаватели във висши училища и научните работници в научни институти да бъде завишена на 67 години за доцентите и

¹⁵ Подобна от гледна точка на релевантните правни последици е и хипотезата, когато хабилитираният преподавател навърши 65 години, но междуременно (до рождената му дата) по някаква причина липсва каквото и да е решение на академичния съвет за прилагане на § 11 от ПЗР на ЗВО спрямо този преподавател. Към момента на навършване на 65-годишната възраст трудовият договор на преподавателя е бесрочен и на общо основание работодателят може да го уволни на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Подобие то между двете хипотези идва от липсата на съответно решение на академичния съвет за прилагане на § 11 от ПЗР на ЗВО, т.е. на забрана за работодателя да прекрати трудовия договор на хабилитирания преподавател по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ.

68 години за професорите и докторите на науките. Може да се възприеме и разрешението за еднаква навършена възраст независимо от научното звание на преподавателя.

VII. Прилагането на § 11 от ПЗР на ЗВО има и една вторична (рефлексна) правна последица, но вече на друга плоскост. Тук тя се посочва за пълнота на изложението.

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 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. Предвид 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 след 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.