

ДЪРЖАВНА ПОЛИТИКА ЗА КАЧЕСТВЕНО ОБРАЗОВАНИЕ ЧРЕЗ УСТАНОВЯВАНЕТО НА ОСНОВАНИЕТО ЗА УВОЛНЕНИЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТ ПРИ ОСЪЖДАНЕ ЗА ПРЕСТЪПЛЕНИЕ

Гл. ас. д-р Христо Банов

*Институт за държавата и правото при Българската академия на науките
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

Резюме. Целта на изследването е да анализира въпросите, свързани с начините за осъществяване на държавната политика в сферата на образованието, насочена към осигуряване и гарантиране на качествено и ефективно предучилищно и училищно образование. В резултат на това е поставен акцент върху една изключително важна предпоставка за предоставянето в училищата и детските градини на образование с указаните характеристики, каквито сериозни цели за постигане поставя пред себе си всяко държавно управление, а именно високите личностни (в това число и морални) качества на педагогическите специалисти – субектите, които непосредствено са ангажирани с процеса на предоставяне на съответното образование. По-конкретно се касае за установеното в законодателството основание за уволнение на педагогически специалист поради осъждане за престъпление. Освен задълбочен анализ на указаното прекратително основание са направени и съпоставка, съответно диференциация между него и идентичното като езиков израз изискване за заемане на длъжност на педагогически специалист, вследствие на което за първи път в доктрината са формулирани определени изводи.

Ключови думи: държавна образователна политика; качествено предучилищно и училищно образование; основание за уволнение; изискване за заемане на длъжност на педагогически специалист

Въведение

През последните близо десет години все по-ясно се наблюдава потребността от преосмисляне на държавната образователна политика. Налице е необходимост от предприемането на мерки на различните нива в образова-

телната система и адаптиране на българското образование както към европейските изисквания, така и към реалните потребности на пазара на труда. В тази връзка, България изминава нелек път на промяна на законодателството в областта на образованието, въвеждането на нови добри практики, както и промяна в трудовото право с цел включването на нови форми на обучение, които да допълват и поддържат актуални знанията и уменията на работещите, така че да ги направи по-конкурентни на пазара на труда (Andreeva, Yolova 2019; Andreeva, Yolova 2020).

Във всеки период от своето съществуване проектираната и осъществявана от държавата политика в сферата на образованието, предоставяно в училищата и детските градини, т.е. на предучилищното и училищното образование, винаги е съдържала начертани цели за постигане на възможно най-високо ниво на качествено и ефективно образование (Shamov 2019). Разбира се, във всички случаи неминуемо подробно са очертавани средствата (мерките), които ще бъдат прилагани, за да се постигне реализирането в най-голяма степен на поставените цели. Така в указания управленски процес разбираемо най-голямо внимание се обръща на изискванията, които се поставят към субектите, стоящи най-близо до обучаваните лица. Това са педагогическите специалисти, които непосредствено осъществяват процеса на образование. Тяхната работа е основната предпоставка за постигане на целевите резултати в предучилищното и училищното образование.

Съгласно чл. 3, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование¹ (ЗПУО) „образованието като процес включва обучение, възпитание и социализация“. Тази легална дефиниция на понятието „образование“ в ЗПУО съществено отличава по съдържание предучилищното и училищното образование от процеса на осъществяване на висшето образование (Andreeva, Dimitrova 2021). Докато съгласно Закона за висшето образование² последното се състои само от обучение (Andreeva & Yolova 2022), то предучилищното и училищното образование включват и още два изключително важни елемента – възпитанието и социализацията. Ясно е, че включването им в процеса на образование е обусловено от обстоятелството, че биват обучавани предимно малолетни и непълнолетни лица, които задължително в тази ранна възраст, докато се обучават, следва да придобият и важни личностни и морални качества и съответните навици за поведение, които в своето развитие обществото е наложило и определило като добри или най-малкото приемливи (Aleksandrov 2015; Aleksandrov 2019a; Aleksandrov 2021).

Гореизложеното обосновава необходимостта от поставянето на високи изисквания не само към притежаваните от педагогическите специалисти професионални качества, но и с оглед нуждата от демонстриране на висок морал и зачитане на обществените ценности, които неизменно служат за при-

мер при израстването и личностното формиране на обучаваните от тях лица (Aleksandrov 2015b). Така наред с традиционно съществуващите в законодателството изисквания за изначално заемане на длъжността на педагогически специалист, паралелно с приемането през 2015 г. на ЗПУО, освен че отново биват регламентирани такива изисквания, законодателят установява в Кодекса на труда³ (КТ) ново основание за уволнение на педагогически специалист – поради осъждането му за умишлено престъпление от общ характер. То обаче става повод за пораждането на противоречие в съдебната практика, а появилата се невъзможност за точното му тълкуване и прилагане неизбежно създава пречки пред реализирането и на държавната политика за качествено и ефективно образование, част от която е задължението на работодателя – съответната образователна институция (училище или детска градина), да уволни педагогически специалист, осъден за съответното престъпление.

Всичко това показва **актуалността на темата** – изключителната важност за осъществяването на държавната образователна политика на въпроса относно изясняването на точния смисъл на решението на законодателната власт, част от указаната държавна политика и установено в чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ⁴. Това е и една от основните **цели на изследването**. Така сред тях неминуемо е и анализът на една изключително важна предпоставка за предоставянето в училищата и детските градини на образование с указаните характеристики, каквито сериозни цели за постигане поставя пред себе си всяко държавно управление, а именно високите личностни (в това число и морални) качества на педагогическите специалисти – субектите, които непосредствено са ангажирани с процеса на предоставяне на съответното образование. По-конкретно се касае за установеното в законодателството основание за уволнение на педагогически специалист поради осъждане за престъпление. Сред изследователските задачи, освен задълбочен анализ на указаното прекратително основание, е също да бъде направена съпоставка, съответно диференциация между него и идентичното като езиков израз изискване за заемане на длъжност на педагогически специалист, вследствие на което за първи път в доктрината са формулирани определени изводи.

Използваните **методи за осъществяване на научното изследване** са правнодогматичният, сравнителноправният, формално юридическият, социолого-аксеологическият и правният институционализъм.

1. Анализ на основанието за уволнение на педагогически специалист поради осъждането му за престъпление и съпоставка с идентичното изискване за заемане на същата длъжност по ЗПУО

Създаденото противоречие между няколко съдебни акта на Върховния касационен съд (ВКС) в съдебната практика налага образуването на тълкувателно дело № 5/2021 г. на Общото събрание на гражданската колегия на ВКС

по следния въпрос: „Подлежи ли на прекратяване трудовото правоотношение с педагогически специалист, осъден за умишлено престъпление от общ характер, когато това е станало преди влизане в сила на ЗПУО (обн. ДВ, бр. 79/13.10.2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) и на разпоредбата на чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, или в тези случаи съгласно § 27, ал. 1 от ПЗР на ЗПУО правото на лицето да заема длъжността, се преценява според действалите в отменения Закон за народната просвета изисквания за заемане на съответната длъжност?“.

Основният правен проблем в случая се свежда не точно до това „подлежи ли на прекратяване трудовото правоотношение с педагогически специалист...“. По този начин формулиран, въпросът на тълкувателното дело е твърде общо и неясно зададен. В съответствие с трудовото законодателство, трудовоправната доктрина и юриспруденцията търсещият разрешение правен въпрос всъщност е лесно да бъде конкретизиран, като бъде зададен по следния ясен, точен и кратък начин: поражда ли се основаниято за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, когато съответното осъждане е станало преди... На следващо място, поредното ненужно и сякаш следствие единствено на плеоназъм включване във въпроса на тълкувателното дело е това на обвързването със ЗПУО. Този извод се основава на няколко аргумента.

Между разглежданото основание за едностранно прекратяване от работодателя на трудовото правоотношение с педагогически специалист и уредбата в ЗПУО в правно-технически аспект съществува само две конкретни връзки. На първо място, указаното прекратително основание е регламентирано посредством допълнение в КТ, което е осъществено от законодателя с установяването на § 33, т. 3 от Преходните и заключителни разпоредби към ЗПУО. Втората връзка между двете уредби е общото препращане на чл. 215, ал. 3 ЗПУО към Кодекса на труда, като цяло. Разпоредбата на чл. 215, ал. 3 ЗПУО е поредният пример за лоша законодателна техника. Съдържащото се в тази разпоредба препращане към КТ е абсолютно излишно и е правно ирелевантно, тъй като не допринася по никакъв начин за правната природа както на основанията за уволнение по КТ, така и на изискванията за заемане на длъжност на педагогически специалист по ЗПУО. Споменатата липса на принос се отнася както за изграждането на посочените правни институти, така и относно тълкуването на тяхната правната същност.

С оглед на това, може да се направи изводът, че в разпоредбата на чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ законодателят е регламентирал фактическия състав на изцяло самостоятелно основание за уволнение. Освен това този фактически състав е установен с всичките му елементи (факти), като тяхното осъществяване в цялост е достатъчно, за да породи съответното задължение за уволнение на работодателя. За да възникне на това задължение не е необходимо осъществяването на какъвто и да било друг (допълнителен) факт извън установените в чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, без значение дали той е, или не е част от уредбата на

ЗПУО, в която са предвидени изискванията за заемане на длъжност на педагогически специалист.

Именно начинът на възприемане в практиката на ВКС на тези изисквания е следващият сериозен проблем. Всъщност разпоредбата на чл. 215, ал. 1 ЗПУО установява посочените изисквания посредством регламентирането на императивни забрани за заемането на длъжност на педагогически специалист в три случая. Тук отново следва да се подчертае, че това са забрани, съответно изисквания **за заемането** на посочената длъжност. Законодателят употребява именно сказуемото „заема“. Точният момент, в който се заема определена длъжност, е този, в който възниква съответното индивидуално трудово правоотношение. Това не е дори моментът на явяването в мястото на работа с готовност за нейното фактическо започване, който е последващ спрямо момента на учредяване на правоотношението. Както е известно, настъпването на последния зависи от конкретното основание за възникване на правоотношението: при трудов договор – когато приемането стигне у предложителя, при конкурс – когато класираният на първо място получи съобщението, че е спечелил конкурса, и т.н.

По този начин посредством употребата в законовия текст на понятието „заема“ се акцентира върху изначалното придобиване на качеството на служител – педагогически специалист, т.е. на страна по трудово правоотношение. Ето защо погрешно в съдебните актове на ВКС често заемането на длъжност се възприема като състояние, което се наблюдава, докато трудовото правоотношение се изпълнява или пък без да се изпълнява, съществува в латентно състояние (например по време на ползването на неплатен отпуск). От гореизложеното следва изводът, че заемането на длъжност на педагогически специалист е правен проблем, формиращ се при възникването на трудовото правоотношение и оказващ влияние на неговото съществуване, а не на неговото прекратяване. Така, когато трудово правоотношение е учредено с определено съдържание, чийто елемент противоречи на императивна разпоредба на нормативен акт, е налице противоречие със закона, а това, както е известно, съгласно с чл. 74, ал. 1 КТ, е основание за обявяване от съда на недействителността на основанието, от което е възникнало трудовото правоотношение.

Правно ирелевантно е в какъв точно нормативен акт се съдържа императивната разпоредба, която е нарушена – дали тя е съществувала към момента на възникването на трудовото правоотношение, или пък влизането ѝ в сила го е последвало във времето, т.е. тя е приета в по-късен момент. Важно е обективното несъответствие, т.е. противоречие, между предписаното от действащото обективно право и съдържанието на трудовото правоотношение. Ето защо, в случай на противоречие на заварени правоотношения с нов нормативен акт, влязъл в сила след тяхното учредяване, не е налице обратна сила на този акт в нарушение на чл. 14, ал. 1 от Закона за нормативните актове⁵. В тази

хипотеза правният ред, създаден с вече действащия новоприет нормативен акт, не търпи съществуването на трудовото правоотношение, елемент от чието съдържание му противоречи, макар и то да е възникнало в миналото като напълно действително.

Това обаче не поражда основание за прекратяването на трудовото правоотношение, тъй като по дефиниция всяко прекратително основание е нововъзникнал юридически факт, т.е. факт или фактически състав, който се е осъществил във времето както след възникването на трудовото правоотношение, така и след влизането в сила на закона, който го регламентира. Ако този факт – в случая по тълкувателното дело това е осъждането за умишлено престъпление от общ характер, е настъпил преди влизането в сила на закона – чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, тогава липсата на задължение за уволнение на работодателя ще е последица от недопустимостта на обратното действие на закона. Той действа само занапред. Това означава, че само ако съдебният акт, с който педагогическия специалист е осъден за умишлено престъпление от общ характер, е влязъл в сила след 31 юли 2016 г., от който момент действа регламентацията на разглежданото прекратително основание, за работодателя ще се породи съответното задължение за уволнение.

Този извод се потвърждава и от тълкуването на чл. 215, ал. 3 ЗПУО. Тази разпоредба предвижда, че само при нововъзникнало несъответствие с изискванията на ал. 1 на същия член трудовото правоотношение с педагогически специалист се прекратява при условията и по реда на КТ. Точната формулировка на хипотезата на правната норма е „при възникване на обстоятелство по чл. 1“. Това означава само при възникване на обстоятелство в бъдеще, т.е. след влизане в сила на ЗПУО на 1 август 2016 г., но не и на вече възникнало в миналото обстоятелство. Може би неслучайно законодателят е използвал понятието „възникване“, а не например „наличие“. Те притежават различни семантични нюанси. При израза „наличие на обстоятелство“ въобще не се акцентира върху това кога точно се е породило това обстоятелство – важно е, че то е налице. Ето защо не може да се приеме, както е направено в някои решения на ВКС⁶, че в чл. 215, ал. 3 ЗПУО се визира обстоятелство по чл. 215, ал. 1, т. 1 ЗПУО, което е налице, включително и преди влизането в сила на същия закон, и такова обстоятелство е годно да породи правото и задължението за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ.

Така единственият извод, който е изцяло в съответствие със закона, е, че ако съдебният акт за осъждане е влязъл в сила до 31 юли 2016 г., тогава не е налице основание за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ. Както беше вече изяснено, в подобен случай на противоречие между императивните изисквания на действащата правна уредба и елемент от съдържанието на трудовото правоотношение се поражда основание за обявяване на недействителност на основанието за възникване на трудовото правоотношение на съответния служител.

Но в конкретната хипотеза на трудово правоотношение на педагогически специалист законодателят изрично е въвел изключение от общите правила, като е отменил действието на чл. 74, ал. 1, предложение 1 КТ, с което е отнел правото на иск на активно легитимирани правни субекти (работодателя, служителя и контролните органи – арг. чл. 357, ал. 1 КТ във връзка с чл. 74, ал. 3 КТ) за обявяване на недействителността на основанието, от което се е породило правоотношението поради противоречие с което и да е от изискванията на ЗПУО.

Указаното суспендиране на уредбата в КТ относно обявяването на недействителност на основанието за възникване на трудовото правоотношение е постигнато посредством регламентирането на разпоредбата § 27, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към ЗПУО. Тя установява законова фикция, съгласно която, ако е налице основание за обявяване на недействителност на основанието за възникване на трудовото правоотношение на педагогически специалист, тъй като някой елемент от съдържанието на това правоотношение не отговаря на императивно изискване на ЗПУО, основанието, от което се е породило правоотношението, във всички случаи ще се счита за действително, т.е. отнема се възможността то да бъде обявено за недействително.

Фактът на регламентирането на разглежданата фикция е още един аргумент в подкрепа на тезата, че в анализирания случай обективно е налице основание за обявяване на недействителност. Явно, това твърдение е вярно, щом като законодателят е счел, че се налага изрично да установи императивно правило, с което да прегради възможността за обявяване на недействителност на основанието за възникване на съответното трудово правоотношение.

За пораждането на действието на посочената фикция е предвидено наличието на една предпоставка – съдържанието на съответното трудово правоотношение изцяло да е отговаряло на изискванията на правната уредба, действала към момента на възникването на правоотношението, т.е. да не е съществувало основание за обявяване на недействителност на основанието за поражение на правоотношението поради противоречие с нормативен акт, действал към момента на това поражение.

Регламентирането на това изискване, от своята страна, има за правна последица придаването на т.нар. „преживяло“ (запазено) действие на отменени нормативни актове. Така продължават да имат действие Законът за народната просвета от 1991 г. (отм.)⁷ и Законът за народната просвета от 1948 г. (отм.)⁸, но се касае само за тези техни разпоредби, които предвиждат императивни изисквания за заемане на длъжност на педагогически специалист. Обратно, но неправилно, се приема в Решение № 116 от 25.10.2018 г. по гр. дело № 4760/ 2017 г., III г.о. на ВКС.

Именно противоречието с изискванията на нормативните актове, действали към момента на възникването на съответното трудово правоотношение,

е правно релевантно. От него се поражда основание за обявяването на недействителност на основанието за възникването на същото правоотношение поради противоречие със закона, като в никой случай не е възможно да възникне основание за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ.

Липсва основание в действащата правна уредба за твърдението, застъпено в едната група актове на ВКС⁹, че разпоредбата на § 27, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към ЗПУО се отнася до изискванията по чл. 213 и следващите от ЗПУО, но не и до тези, предвидени в чл. 215, ал. 1 ЗПУО, при наличието на които трудовото правоотношение не може да се запази, а трябва да бъде едностранно прекратено от работодателя.

Това становище не може да бъде споделено, тъй като липсва изрично законодателно изключване на изискванията по чл. 215, ал. 1 ЗПУО от общото изключение на § 27, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към ЗПУО. Ако волята на законодателя е била такава, той изрично би регламентирал такова изключение, каквито многобройни примери има в законодателството. Така например в същия закон и дори също в Преходните и заключителните разпоредби към него (§ 60) е предвидено подобно изключение относно действието на закона, но не спрямо лицата (кръга на правните субекти), а по отношение на действието му във времето.

Следва да получи подкрепа становището, застъпено в Решение № 105 от 29.09.2018 г. по гр. дело № 2778/ 2017 г., IV г. о. на ВКС, че в чл. 215, ал. 3 ЗПУО не се визира наличието на обстоятелство по чл. 215, ал. 1 ЗПУО, настъпило преди влизането в сила на Закона. Въпреки че в този съдебен акт не се предоставя разрешение на всички правни проблеми, все пак е правилен крайният извод, направен в него, че относно трудово правоотношение на педагогически специалист, който е осъден за умишлено престъпление от общ характер със съдебен акт, влязъл в сила преди 1 август 2016 г., не е налице основанието за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ.

2. Значение на различните видове реабилитация за уволнението на педагогически специалист

При анализа на практиката на ВКС се установява, че в нея съществува противоречие освен по формулирания въпрос на тълкувателното дело, но също така и по още един, допълнителен въпрос. Касае се за различното тълкуване в съдебните актове на ВКС на изискването, част от прекратителното основание по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, а именно реабилитацията на осъденото лице да няма никакво правно значение за пораждането на указаното основание за уволнение.

В същите горепосочени съдебни актове, в които се твърди за наличието на изключение в § 27, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към ЗПУО, при разрешаването на посочения допълнителен въпрос също се застъп-

ва тезата за съществуващо изключение при тълкуването на израза „независимо от реабилитацията“. Не може да бъде споделено становището, че това законодателно решение не обхваща случаите на пълната реабилитация по право по чл. 88а от Наказателния кодекс¹⁰, т.е. че при наличието на последната разглеждащото задължение за уволнение няма да възникне за работодателя. Но законодателят не е регламентирал изрично никаква диференциация на видовете реабилитация. Волята му е анализираната правната норма да обхване всички видове реабилитация, регламентирани в наказателното законодателство. Пълната реабилитация също е вид реабилитация. Вярно е, че при настъпването ѝ завинаги се погасява правото на държавата да упражнява последното от правомощията си по наказателното правоотношение, и повече не може да третира осъждания като носещ това правно качество (Ilcheva 2015). Но всеки работодател по трудово правоотношение е частноправен субект, който при преценката за наличието на основание за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, т.е. при проверката за осъществяването на всеки един от фактите от фактическия състав на това прекратително основание, следва само да се увери, че е налице влязъл в сила след 31 юли 2016 г. съдебен акт, с който педагогическият специалист е осъден за умишлено престъпление от общ характер, без да е необходимо да изследва въпроса настъпила ли е пълна реабилитация за неговия служител, както не се налага да пресмята изтекли ли са предвидените за това в Наказателния кодекс срокове, и да прави други допълнителни проверки. В тази връзка, правилно е постановено в Решение № 105 от 29.09.2018 г. по гр. дело № 2778/2017 г., IV г.о. на ВКС, а именно, че и при пълната реабилитация по право също се поражда основанието за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ.

Тъй като в нито един от цитираните актове на ВКС не е изяснен въпросът в кои случаи въобще възниква разглежданият проблем относно реабилитацията, на последния се налага тук да бъде обърнато внимание. Във всички посочени актове на ВКС, а дори и във въпроса на тълкувателното дело се наблюдава неоснователно обвързване (смесване) на изискването по чл. 215, ал. 1, т. 1 ЗПУО за заемане на длъжност на педагогически специалист и основанието за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, при положение че единственото общо между тях е сходната им езикова формулировка. Ето защо правилно в случая е подлагането на двете указани разпоредби не на систематично тълкуване, а на сравнителноправен анализ.

Идентично и в двете разглеждани разпоредби е посочването на изискването „независимо от реабилитацията“. Но както вече беше изяснено, те имат различна правна природа, съответно настъпват различни правни последици при нарушаването им – породените от това трудовоправни спорове по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ се отнасят до съществуването на трудовото правоотношение (обявяване на недействителност от съда) – в първия случай, и до прекратяването на трудовото правоотношения (потвърждаване на законосъобразността

или отмяна на уволнението от съда) – във втория случай. С оглед на това в хипотезата на чл. 215, ал. 1, т. 1 ЗПУО въпросът относно реабилитацията възниква при преценката на съответствието с установеното в разпоредбата изискване към момента на пораждаване на трудовото правоотношение за заемане на длъжност на педагогически специалист. На практика това са моментите, в които работодател сключва трудов договор или комисия по чл. 93, ал. 1 КТ допуска кандидат до участие в конкурс. В тези случаи правно значение има всяко осъждане на кандидата за работа (бъдещия служител – педагогически специалист) за умишлено престъпление от общ характер в предходен момент – преди възникването на трудовото правоотношение, без времево ограничение назад в миналото.

Разгледаният дотук случай обаче няма никаква връзка, съответно няма никакво значение за възникването на основанията за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ. При него би възникнал въпросът за реабилитацията само в един случай. Касае се за осъждането за съответното престъпление след 31 юли 2016 г. на педагогически специалист, чието трудово правоотношение е възникнало преди момента на влизане в сила на съдебния акт за осъждането му. Така в последния указан момент се поражда споменатото основание за уволнение, но на практика е възможно работодателят да не изпълнява задължението си да уволни съответния педагогически специалист, и това да продължи толкова дълго, че междувременно да изтекат предвидените в Наказателния кодекс срокове за настъпване на съответната реабилитация. Следва да се отбележи също, че за пораждаване на посоченото прекратително основание е изцяло правно ирелевантно в кой точно момент е изтекъл изпитателният срок за изтърпяването на наложеното за престъплението наказание. Този факт не е регламентиран като част от фактическия състав на разглежданото основание за уволнение.

Заклучение

Всяко държавно управление представя като един от основните си приоритети провеждането на политика в сферата на образованието, която се състои от приемането на конкретни стратегии и мерки, насочени към постигането на фундаментална и изключително важна цел – повишаване качеството и ефективността на провежданото предучилищно и училищно образование в България. Тъй като при осъществяването на образователния процес в най-преки отношения с обучаваните лице се намират педагогическите специалисти, значителна част от споменатите мерки са свързани именно с повишаването на изискванията към изпълняващите посочената длъжност. Това е обусловено от обстоятелството, че законодателството им възлага задължения не само относно осъществяването на обучението, но и такива, насочени към изграждането на възпитанието и социализацията на обучаваните се, голяма част от които

са ненавършили пълнолетие, в това число и деца. Всичко това неизбежно налага необходимостта от установяването в Кодекса на труда на основаниято за уволнение на педагогически специалист при осъждането му за определен вид престъпление. Противоречивата съдебна практика относно прилагането на това прекратително основание обаче не позволява постигането в пълна степен на целите на държавната политика за осигуряване на качествено образование. Ето защо настоящото изследване разрешава този проблем, като аргументирано посочва кой е точният смисъл, в който би следвало да се тълкува анализираната законова разпоредба.

Така биха могли да бъдат посочени трите възможни хипотези относно момента на осъществяване факта на осъждане на педагогически специалист за умишлено престъпление от общ характер с оглед на влизането в сила на 1 август 2016 г. на ЗПУО и на чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ, и настъпващите правни последици при всяка от тях: 1) влизане в сила преди 1 август 2016 г. на съдебен акт за осъждане на педагогически специалист – страна по вече възникнало трудово правоотношение, за умишлено престъпление от общ характер – в съответствие с § 27, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към ЗПУО, не е налице основание за обявяване недействителността на основанието за възникване на трудовото правоотношение; не съществува основание за уволнение; 2) влизане в сила след 31 юли 2016 г. на съдебен акт за осъждане на педагогически специалист – страна по вече възникнало трудово правоотношение, за умишлено престъпление от общ характер – възниква основанието за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 10 КТ; 3) осъждане за умишлено престъпление от общ характер на лице след 31 юли 2016 г. и преди възникването на трудово правоотношение за заемането от него на длъжност на педагогически специалист – възниква основание за обявяване на недействителност на основаниято за пораждане на трудовото правоотношение поради грешка в лицето (чл. 28, ал. 1, изр. 1 от Закона за задълженията и договорите¹¹); не съществува основание за уволнение.

БЕЛЕЖКИ

1. Обн., ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г.
2. Обн., ДВ, бр. 112 от 27 декември 1995 г.
3. Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 04 април 1986 г.
4. Изследването е съобразено с действащото законодателство и постановената съдебна практика към 1 януари 2023 г.
5. Обн., ДВ, бр. 27 от 3 април 1973 г.
6. Решение № 116 от 25.10.2018 г. по гр. дело № 4760/2017 г., III г. о. на ВКС;
Решение № 145 от 21.11.2018 г. по гр. дело № 527/2018 г., III г. о. на ВКС.

7. Обн., ДВ, бр. 86 от 18 октомври 1991 г.; отменен с § 6, т. 1 от Преходните и заключителните разпоредби към Закона за предучилищното и училищното образование – обн., ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г., в сила от 1 август 2016 г.
8. Обн., ДВ, бр. 218 от 17 септември 1948 г.; отменен с § 10 от Преходните и заключителните разпоредби към Закона за народната просвета – обн., ДВ, бр. 86 от 18 октомври 1991 г.
9. Решение № 116 от 25.10.2018 г. по гр. дело № 4760/2017 г., III г. о. на ВКС; Решение № 145 от 21.11.2018 г. по гр. дело № 527/2018 г., III г. о. на ВКС.
10. Обн., ДВ, бр. 26 от 2 април 1968 г.
11. Обн., ДВ, бр. 275 от 22 ноември 1950 г.

ЛИТЕРАТУРА

- АЛЕКСАНДРОВ, А., 2015. Дуалната система на обучение – нови възможности за професионално обучение или ново име на познати проблеми. *Съвременно право*, т. 26, №5, с. 11 – 27.
- АЛЕКСАНДРОВ, А. 2019. Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за трудовоправните проблеми на дуалното обучение. *Труд и право*, т. 28, №8, с. 55 – 65.
- АЛЕКСАНДРОВ, А., 2019. Опасни заболявания и отклонения, при които не може да се заема длъжност на педагогически специалист. *Правен съветник на работодателя*, Т. 1, 4, с. 7 – 9.
- АЛЕКСАНДРОВ, А., 2021. За някои правни проблеми, свързани с професионалната квалификация според Кодекса на труда. В: А. Шопов & Ал. Александров (ред). *Пролетни правни дни 2020. Сборник с доклади от конференция, организирана от Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“, Т. I. Теория и история на правото. Гражданскоправни науки. Международноправни науки*, с. 178 – 195. Пловдив: Университетско издателство „П. Хилендарски“.
- АНДРЕЕВА, А., ДИМИТРОВА, Д., 2021. Актуални тенденции в законодателната уредба на висшето образование в България. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 29, №1, с. 9 – 20. <https://doi.org/10.53656/str2021-1-1-law>.
- АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., 2019. Социален диалог и образование – традиции и съвременни потребности на пазара на труда. *Стратегии на образователната и научната политика*, Т. 27, №5, с. 463 – 475.
- АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., 2020. Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. *Професионално образование*, Т. 22, №4, с. 408 – 409.
- АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., 2022. По някои въпроси за академичната глобализация и синергията в научните изследвания. *Стратегии*

на образователната и научната политика, Т. 30, №3, с. 227 – 243.

<https://doi.org/10.53656/str2022-3-1-glo>.

ИЛЧЕВА, Р., 2015. *Реабилитацията по българското наказателно право*. София: Сиби.

ШАМОВ, М., 2009. За качеството на държавната политика в сферата на образованието. *Научни трудове на Русенския университет*, Т. 48, №7, с. 94 – 104.

REFERENCES

ALEKSANDROV, A., 2015. Dualnata sistema na obuchenie – novi vazmozhnosti za profesionalno obuchenie ili novo ime na poznati problemi. *Savremenno pravo*, vol. 26, no. 5, pp. 11 – 27. [in Bulgarian]

ALEKSANDROV, A. 2019. Mitove i fakti v trudovoto i osiguritelното pravo: za trudovopravnite problemi na dualното obuchenie. *Trud i pravo*, vol. 28, no. 8, pp. 55 – 65. [in Bulgarian]

ALEKSANDROV, A., 2019. Opasni zabolyavania i otklonenia, pri koito ne mozhe da se zaema dlazhnost na pedagogicheski spetsialist. *Praven savetnik na rabotodatelya*, vol. 1, no. 4, pp. 7 – 9. [in Bulgarian].

ALEKSANDROV, A., 2021. Za nyakoi pravni problemi, svarzani s profesionalnata kvalifikatsia spored Kodeksa na truda. V: A. Shopov & Al. Aleksandrov (red). *Proletni pravni dni 2020. Sbornik s dokladi ot konferentsia, organizirana ot Yuridicheskia fakultet na Plovdivskia universitet „Paisiy Hilendarski“*, Т. I. *Teoria i istoria na pravoto. Grazhdanskopravni nauki. Mezhdunarodnopravni nauki*, pp. 178 – 195 Plovdiv: P. Hilendarski. [in Bulgarian]

ANDREEVA, A., Dimitrova, D., 2021. Actual Tendencies in the Legislative Regulation of the Higher Education in Bulgaria. *Strategii na obrazovatelната i nauchната politika-Strategies for Policy in Science and Education*, vol. 29, no. 1, pp. 9 – 20 [in Bulgarian]. <https://doi.org/10.53656/str2021-1-1-law>.

ANDREEVA, A., YOLOVA, G., 2019. Social Dialogue and Education – Traditions and Contemporary Needs on the Labour Market. *Strategii na obrazovatelната i nauchната politika- Strategies for Policy in Science and Education*, vol. 27, no. 5, pp. 463 – 475.

ANDREEVA, A., YOLOVA, G., 2020. Trudovopravna ramka na obrazovatelните politiki za konkurentnost na pazara na truda. *Profesionalno obrazovanie-Vocational Education*, vol. 22, no. 4, pp. 408 – 409 [in Bulgarian].

ANDREEVA, A., YOLOVA, G., 2022. On Some Questions of Academic Globalization and Synergy in Scientific Research. *Strategii na obrazovatelната i nauchната politika- Strategies for Policy in*

- Science and Education*, vol. 30, no. 3, pp. 227 – 243 [in Bulgarian].
<https://doi.org/10.53656/str2022-3-1-glo>
- ILCHEVA, R., 2015. *Reabilitatsiyata po balgarskoto nakazatelno pravo*. Sofia: Sibi.
- SHAMOV, M., 2009. Za kachestvoto na darzhavnata politika v sferata na obrazovaniето. *Nauchni trudove na Rusenskia universitet*, vol. 48, no. 7, pp. 94 – 104 [in Bulgarian]

STATE POLICY FOR QUALITY EDUCATION BY ESTABLISHING THE GROUNDS FOR DISMISSAL OF A PEDAGOGICAL SPECIALIST IN CASES OF A CRIMINAL CONVICTION

Abstract. The purpose of the study is to analyse the issues related to the ways of implementing state policy in the field of education, aimed at ensuring and guaranteeing quality and efficient preschool and school education. Emphasis is placed on an extremely important prerequisite for providing education with the specified characteristics in schools and kindergartens, which is a serious goal for every state administration, namely the high personal (including moral) qualities of pedagogical specialists – the subjects who are directly involved in the process of providing the relevant education. More specifically, it concerns the grounds established in the legislation for the dismissal of a pedagogical specialist in cases of their conviction for a crime. A comparison, respectively differentiation, is drawn between this legal solution and the requirement, which is identical to it as a linguistic expression, for occupying the position of a pedagogical specialist. In addition to an in-depth analysis of the indicated grounds for dismissal, a comparison, respectively differentiation, between it and the requirement for occupying the position of a pedagogical specialist, which is identical as a linguistic expression, is made, as a result of which certain conclusions have been formulated for the first time in the doctrine.

Keywords: state education policy; quality preschool and school education; grounds for dismissal; requirement for occupying the position of a pedagogical specialist

✉ **Dr. Hristo Banov, Assist. Prof.**

ORCID iD: 0000-0001-9187-0754

Institute for the State and the Law

Bulgarian Academy of Sciences,

South-West University “Neofit Rilski”

Bulgaria

E-mail: hrbanov@gmail.com