

УДК: 349.22 : 331.106 : 378.12



Смолярова Марина Леонідівна

завідувач кафедри трудового,
земельного та господарського права
Інституту права імені Володимира Сташиса
Класичного приватного університету
(Україна, м. Запоріжжя)

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Анотація

У статті розглядаються окремі особливості звільнення науково-педагогічних працівників на загальних підставах припинення трудових правовідносин та вносяться пропозиції щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Ключові слова: науково-педагогічний працівник; трудовий договір; підстави припинення трудового договору.

Важливою рисою трудових договорів з науково-педагогічними працівників є їх сталість. Обидві сторони зацікавлені в тривалості трудових відносин, оскільки це дозволяє власнику або уповноваженому ним органу укомплектувати трудовий колектив з висококваліфікованих науково-педагогічних працівників. У стабільності трудових відносин зацікавлені також і науково-педагогічні працівники, оскільки тривалість трудового

договору сприяє якості науково-педагогічної діяльності. Проте, слід зазначити, що сталість трудового договору не означає неможливості його припинення. Підставами такого припинення можуть бути події або юридичні факти, перелік яких встановлює чинне законодавство про працю.

Актуальною проблемою у дослідженні питання припинення трудового договору є детальна регламентація положень чинного

законодавства України, що регулюють порядок припинення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. Сучасні умови реалізації права на працю передбачають можливість врахування інтересів роботодавця і працівника, в тому числі в питаннях припинення трудових правовідносин. Трудове законодавство України та юридична наука використовують різні терміни з метою позначення припинення трудових правовідносин. У такому разі припинення трудових правовідносин пов'язане з припиненням дії трудового договору, незалежно від причин та підстав. Термін “припинення трудового договору” не однаковий за своїм змістом з такими поняттями, як “розірвання трудового договору”, “звільнення”, що також вживаються у трудовому законодавстві. Зазначений термін є узагальненим для всіх випадків закінчення дії трудових правовідносин. Він охоплює підстави, передбачені як КЗпП України, так і спеціальним законодавством. У свою чергу, розірвання трудового договору має місце у разі, якщо ініціатива припинення трудових правовідносин належить одній із сторін договору (працівникові або роботодавцю), або на вимогу осіб, які не є стороною трудового договору.

У випадку припинення дії трудового договору також застосовується термін “звільнення”, що пов'язується передусім з процедурою технічного оформлення трудових правовідносин, що вже були припинені. Припинення трудових правовідносин

(звільнення) з науково-педагогічними працівниками у вищих закладах освіти відбувається як на підставі загальних норм трудового законодавства, так і на підставі спеціального законодавства. На нашу думку, слід детальніше розглянути окремі особливості звільнення науково-педагогічних працівників на загальних підставах припинення трудових правовідносин.

Підставами (причинами) припинення трудових правовідносин є такі життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні факти) і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору з науково-педагогічними працівниками. Такими юридичними фактами можуть бути, зокрема, вольові дії однієї з сторін договору чи третьої сторони, спрямовані на припинення трудового договору.

Законодавством встановлено ряд вимог, недотримання яких може призвести до неправомірності припинення трудового договору, серед яких слід зазначити наступні:

- 1) наявність законних підстав;
- 2) дотримання встановленого порядку звільнення науково-педагогічного працівника з урахуванням підстави припинення трудового договору;
- 3) вільне волевиявлення працівника щодо його звільнення у разі припинення трудового договору за його ініціативою [1, с. 47].

Звернемо увагу на те, що проект Трудового кодексу України поділяє підстави

припинення трудових правовідносин на три самостійні групи, а саме:

- за згодою сторін (статті 96 і 97);
- розірвання трудового договору за ініціативою працівника (статті 98, 100) та за ініціативою роботодавця (статті 103, 109-114);
- підстави, що не залежать від волі сторін (статті 115-121) [2].

Як бачимо, законодавець класифікує підстави припинення трудових правовідносин, виходячи саме з їх вольового змісту.

Як вже зазначалося, підставами припинення трудового договору з працівниками, а також підставами для їхнього звільнення можуть бути життєві обставини, що мають юридичне значення (юридичні акти) для припинення трудового договору (контракту). Такими підставами можуть бути: ініціатива сторін; здійснення юридично значущих дій уповноваженими на це третіми особами, що мають права вимагати звільнення; виникнення подій, що мають юридичне значення і які припиняють трудові відносини. Найбільш поширеними підставами є розірвання трудового договору за ініціативою працівника і за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

Зазначимо, що загальними для працівників, у тому числі і для науково-педагогічних працівників, є підстави припинення трудового договору закріплені в ст. 36 КЗпП України. А саме: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23

КЗпП України), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП України), або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 КЗпП України); 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вирок суду, згідно якого працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, що виключає можливість продовження зазначеної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом [3].

Окрім того, згода сторін є універсальною підставою припинення трудових відносин, вона відбиває договірний характер праці: за згодою сторін укладається трудовий договір і за згодою сторін він же припиняється. Будь-який трудовий договір сторони можуть припинити за наявності цієї

підстави. На відміну від розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця чи працівника припинення трудового договору за згодою сторін вимагає двостороннього волевиявлення обох учасників трудових правовідносин.

Згода сторін передбачає досягнення домовленості між сторонами відносно факту припинення трудових відносин, підстав їх припинення (саме угода сторін), строку припинення та інших умов, які сторони можуть врегулювати на власний розсуд.

Згідно п. 1 ст. 36 КЗпП України (угода сторін) у разі досягнення домовленості між науково-педагогічним працівником і вищим навчальним закладом щодо припинення строкового трудового договору, він припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце знов-таки у разі взаємної згоди ВНЗ і науково-педагогічного працівника.

Щодо підстави у зв'язку із закінченням строку трудового договору (контракту), слід зазначити про неможливість звільнення науково-педагогічного працівника у разі наявності лише факту закінчення строку договору. Як правило, сторони повинні не пізніше як за два місяці до закінчення строку дії трудового договору прийняти одне з наступних рішень: 1) трудовий договір припиняє дію із закінченням строку встановленого у договорі (контракті); 2) трудовий договір (контракт) продовжується або укладається інший трудовий договір на новий строк.

На нашу думку, про припинення трудового договору керівники вищих навчальних закладів повинні попереджати науково-педагогічних працівників за два місяці до закінчення трудового договору (контракту). Виходячи із вищезазначеного, необхідно доповнити п. 2 ст. 36 КЗпП України правовою нормою, яка зобов'язала б власника або уповноважений ним орган у письмовій формі попереджати працівника про закінчення строку трудового договору, а при відсутності такого попередження про розірвання строкового трудового договору передбачити, що він продовжується на новий термін на тих самих підставах. Безумовно, встановлення попередження працівника про майбутнє розірвання трудового договору у зв'язку із закінченням його строку буде тим правовим механізмом, який дозволить нейтралізувати можливості настання правових наслідків, передбачених ст. 39-1 КЗпП України.

Стаття 36 КЗпП України передбачає можливість припинення трудового договору (контракту) за ініціативою певних органів, що не є його стороною. У такому разі припинення трудового договору (контракту) обумовлене державними чи громадськими інтересами. Із змісту ст. 36 КЗпП України можна зробити висновок, що такими органами є районні (міські) військові комісаріати, виборні органи первинних профспілкових організацій та судові органи України.

Призов або вступ працівника на військову службу, направлення його на альтер-

нативну (невійськову) службу є безумовною підставою для припинення трудового договору (контракту). В такому випадку, керівник вищого навчального закладу зобов'язаний звільнити науково-педагогічного працівника на підставі рішення військового комісаріату про призов викладача або вступ його на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу. Припис військового комісаріату є обов'язковим як для науково-педагогічного працівника, так і для керівника вищого навчального закладу. У цьому разі викладачеві виплачується вихідна допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат (ст. 44 КЗпП України).

Науково-педагогічний працівник може бути звільнений з роботи у разі набрання законної сили вироком суду, згідно якого працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого виду покарання, що виключає можливість продовження зазначеної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

До зазначених покарань відносяться позбавлення волі, виправні роботи без позбавлення волі з відбуванням покарання не за місцем основної роботи, заборона обіймати певні посади чи займатися науково-педагогічною діяльністю протягом терміну, встановленого вироком суду. При застосуванні п. 7 ст. 36 КЗпП України слід звернути увагу на те, що наказ про звільнення науково-

педагогічного працівника може бути виданий тільки після набрання законної сили вироком суду. Не може бути підставою для припинення трудового договору за п. 7 ст. 36 КЗпП України застосування до науково-педагогічного працівника, який звинувачується у скоєнні злочину, запобіжного заходу у виді утримання під вартою. Якщо науково-педагогічний працівник знаходиться під вартою або відсторонений від роботи до вступу вироку суду у законну силу, днем його звільнення вважається останній день, коли викладач виконував в цьому ВНЗ свої трудові функції. Природно, що виправдувальний вирок суду не може бути підставою для звільнення науково-педагогічного працівника.

Слід зазначити, що у ст. 36 КЗпП України не передбачена ще одна підстава припинення трудового договору (контракту), а саме, фізична смерть працівника. Особистий характер трудового договору призводить до його автоматичного припинення в результаті смерті працівника. Саме тому, необхідно доповнити законодавство про працю України такою підставою, за якою трудовий договір підлягає припиненню у разі фізичної смерті працівника, а також у разі визнання судом працівника померлим або безвісно відсутнім. На практиці власник або уповноважений ним орган при настанні подібної юридичної події видає наказ про припинення з таким

працівником трудових відносин у зв'язку з настанням такого юридичного факту, проте без посилання на конкретну норму закону. Трудовий договір може бути припинений лише за наявності підстав, зазначених у законі, і тільки в порядку передбаченому у КЗпП України.

Зміна змісту умов трудового договору науково-педагогічного працівника з вищим навчальним закладом пов'язана, як правило, з переведенням або на іншу посаду, або на іншу кафедру із збереженням посади для викладання тієї ж навчальної дисципліни або суміжної, а також з переведенням з повної ставки на неповну (0,25; 0,5; 0,75) тощо. Проте збільшення об'єму навчальної, наукової, методичної і організаційної роботи науково-педагогічному працівнику не можна розглядати як зміну змісту умов трудового договору, в такому разі згода науково-педагогічного працівника не вимагається.

З урахуванням особливостей роботи науково-педагогічного працівника, важко уявити можливі випадки його звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП України (відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці), окрім тих змін, що пов'язані з переведенням викладача на іншу кафедру. Подібне переведення, в певному значенні, можна вважати змінами умов праці. Якщо про заплановане переведення науково-педагогічний працівник був повідомлений

не пізніше ніж за два місяці і надалі виявить свою незгоду у продовженні роботи на іншій кафедрі, трудовий договір з ним може бути припинений за п. 6 ст. 36 КЗпП України. У такому разі припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і навпаки, впровадження передових методів, технологій тощо) [4].

Відмова науково-педагогічного працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36. КЗпП України у тому разі, коли законодавство про вищу освіту передбачає укладення такої форми трудового договору для заміщення певних посад науково-педагогічних працівників.

З урахуванням особливостей праці науково-педагогічних працівників та з метою вдосконалення правового регулювання праці цієї категорії працівників необхідно як розмежувати різні за своєю природою підстави припинення трудового договору, так і закріпити їх в нормативно-правових актах за їх юридичною силою.

Література:

1. *Короткін В. Г.* Трудове право: прийняття на роботу і звільнення : Навч.-метод. розробка / *В.Г. Короткін.* – К. : МАУП, 1999. – 88 с.
2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
3. Кодекс законів про працю України : за станом на 16 квітня 2009 року // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 38. – Ст. 535.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. – Ч. 1. – К., 1995. – С. 166-183.

**ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ**

Аннотация

В статье рассматриваются отдельные особенности увольнения научно-педагогических работников на общих основаниях прекращения трудовых правоотношений и вносятся предложения по усовершенствованию законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: *научно-педагогический работник; трудовой договор; основания прекращения трудового договора.*