

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.222.2; 378.12

В. Я. Киянкандидат юридичних наук, доцент
Класичний приватний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

У статті досліджено правове регулювання окремих аспектів трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками під час укладання трудового договору (контракту). Запропоновано вдосконалити існуючу форму укладання трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками, а також сформульовано конкретні пропозиції з усунення теоретичних проблем із цього питання.

Ключові слова: трудове законодавство, трудовий договір, контракт, науково-педагогічні працівники, навчальний заклад.

I. Вступ

Перехід України до ринкових відносин прискорив процес удосконалення різних сфер суспільних відносин, серед яких чільне місце посідає соціальний інститут освіти, через який проходить кожна людина та стає в результаті особистістю, фахівцем і громадянином. Цей інститут дає можливість формувати як інтелектуальний потенціал для держави, так і професійний кадровий.

Як відомо, працю науково-педагогічних працівників, загалом, регулюють загальні норми трудового законодавства. Для виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками необхідний складний юридичний склад, на підставі якого й виникають ці правовідносини. На жаль, Кодекс законів про працю України [3] (далі – КЗпП) не містить єдиної чіткої норми щодо регулювання праці науково-педагогічних працівників. Проте особливий характер праці цієї категорії працівників зумовлює існування низки спеціальних норм. Однією з таких норм для впорядкування праці науково-педагогічних працівників є контракт.

Згідно із ст. 21 КЗпП, контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися угодою сторін. Прийняття на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом, громадянином (далі – роботодавець) може здійснюватися у випадках, прямо передбачених законами.

Як доцільно зазначив В. В. Жернаков, спочатку вважали, що контракт – це випро-

буваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої та самовідданої праці. З його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від несумлінних працівників, що порушують трудову дисципліну. Але в дійсності, на практиці, замість того, щоб стимулювати працівника, відбулося елементарне порушення його прав [9, с. 94].

Дослідженню особливої форми трудового договору свого часу приділяли увагу деякі вчені-юристи, а саме: О. А. Абрамова, М. Г. Александров, Є. І. Войленко, Г. С. Гончарова, О. В. Гоц, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Ю. Пашерстник, В. М. Смирнов, Г. А. Ципкіна та ін. Однак і сьогодні контрактна форма є об'єктом дискусій як серед науковців, так і серед законодавців. Перспективи прийняття нового Трудового кодексу України [5] (далі – Проект ТК України) викликають певні застереження щодо подальшої долі контракту як особливої форми трудового договору. Зокрема, це стосується й контрактної форми для науково-педагогічних працівників закладів освіти. Тому подальше дослідження цього питання не викликає сумнівів.

II. Постановка завдання

Мета статті – визначити особливості правового регулювання трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками та сформулювати конкретні пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з цього питання.

III. Результати

Як відомо, в трудове законодавство України поняття та визначення змісту контракту було введено в ч. 3 ст. 21 КЗпП України в 1991 р. Як підзаконний акт, що регулює порядок застосування контракту, Кабінет Міністрів України прийняв Постанову № 170 "Про

впорядкування застосування контрактної форми трудового договору” від 19.03.1994 р., яка на сьогодні визначає зміст контракту, порядок його укладання та розірвання.

За своєю правовою природою контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову й соціальну захищеність працівника. В сучасних умовах організації праці контрактна форма трудового договору поширюється на досить велику сферу застосування. Тому в листі від 06.05.2000 р. № 06/2-4/66 Міністерство праці і соціальної політики України визначило перелік законів, які дозволяють укласти трудовий договір як контракт, що налічує понад 50 категорій професій. Укладання контракту у випадках, не передбачених законами України, не допускається, оскільки це знижує рівень соціальної захищеності працівників і суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 158 (1982 р.), яка ратифікована Україною від 04.02.1994 р.

Як зазначено в ст. 55 Закону України “Про вищу освіту”, посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів – укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджує вчена рада вищого навчального закладу.

Не можна не погодитися з О. В. Гоц, що умови та підстави виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками – це нормативно визначена система правових явищ, які в комплексі породжують ці правовідносини між їх учасниками. Цей порядок, зокрема, передбачає встановлений прийом на посаду науково-педагогічного працівника – конкурсний відбір. Але, з іншого боку, роботодавець повинен забезпечити організацію та функціонування встановленого порядку прийому на зазначену посаду [1, с. 70].

Тому доцільним є твердження, що конкурс є основною умовою, а трудовий договір (контракт) – підставою виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками [1, с. 9].

Враховуючи сучасний рівень досліджуваності цієї теми, ще є низка питань, що потребують детальнішого уточнення. Так, дискусійним залишається визначення поняття контракту як особливої форми трудового договору.

На думку О. Ф. Скакун, у доктрині права під офіційною формою вираження й закріплення правових норм серед юридичних джерел права розуміють нормативно-правовий акт, правовий прецедент, правовий договір, правовий звичай, правову доктрину, релігійно-правову норму, міжнародний правовий акт [8, с. 309].

Це означає, що таке законодавче визначення контракту суперечить ст. 24 КЗпП України, яка передбачає, як правило, письмову форму трудового договору, а в окремих випадках, зокрема, згідно з п. 3 цієї статті, при укладанні контракту – виключно письмову форму. З цього логічно випливає, що форма трудового договору може бути як письмова, так і усна.

Тому не можна не підтримати думку науковців про те, що контракт доречно було б визначати як особливий різновид трудового договору, а не особливу форму [2, с. 53].

Розкриваючи можливості контракту, доцільно також вказати на його відмінності від трудового договору. Так, контракт завжди укладають у письмовій формі; є можливість передбачити додаткові (не передбачені чинним законодавством) обов’язки та права як працівника, так і роботодавця, в тому числі й підстави для припинення трудових відносин; сторони можуть передбачити можливість відшкодування моральної шкоди; на решті, сферу застосування контракту визначено в законі. Таким чином, контракт охоплює ширше коло правовідносин, ніж трудовий договір. Це дає змогу сторонам трудових відносин раціональніше використовувати трудовий потенціал, залучати до роботи висококваліфікованих, творчих і більш активних працівників, у тому числі для закладів освіти.

Однак з урахуванням змін до законодавства контракт укладають не з усіма науково-педагогічними працівниками, а лише з окремими працівниками. Так, у ст. 42 Закону України “Про вищу освіту” [6] передбачено, що з особою (кандидатурою) на посаду керівника вищого навчального закладу, яка набрала більше 50 відсотків голосів осіб, які мають право брати участь у виборах, засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) укладає контракт строком на п’ять років не пізніше одного місяця з дня її обрання. У подальшій організаційній діяльності вищого навчального закладу вже керівник цього закладу безпосередньо укладає контракт із керівником факультету (навчально-наукового інституту).

Також, згідно із ст. 55 цього закону, Статут вищого навчального закладу може встановлювати додаткові вимоги до осіб, які можуть обіймати посади науково-педагогічних працівників. Як було зазначено, укладанню трудового договору (контракту) для цієї ка-

тегорії працівників передують конкурсний відбір. В окремих випадках, у разі неможливості забезпечення освітнього процесу наявними штатними працівниками, вакантні посади науково-педагогічних працівників можуть заміщуватися за трудовим договором до проведення конкурсної заміщення цих посад у поточному навчальному році. Разом із цим, п. 4 ст. 9 Закону України "Про науково та науково-технічну діяльність" передбачено можливість застосування контрактної форми роботи з обраним керівником державної наукової установи в установленому порядку протягом одного місяця з дня обрання на строк, визначений статутом (положенням) цієї державної наукової установи, але не більше семи років [7].

Згідно з цим законом, трудовий договір (контракт) застосовують також до наукових працівників – учених, які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, професійно провадять наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність і мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством.

Разом з тим, у низці законів ("Про загальну середню освіту", "Про дошкільну освіту", "Про позашкільну освіту") контрактну форму роботи для педагогічних працівників, які працюють у цих закладах освіти, не передбачено.

На нашу думку, недосконалою є норма ст. 54 закону "Про освіту", де зазначено, що педагогічних і науково-педагогічних працівників приймають на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом. Це означає, що до працівників можуть застосовувати різні підстави для укладання трудового договору.

З урахуванням викладеного вище варто зазначити, що завуальованість і відсутність єдиної імперативної норми щодо порядку укладання трудового договору чи контракту з педагогічними та науково-педагогічними працівниками спричиняє неоднаковість його застосування, породжує назрівання спірних конфліктів між сторонами.

Згідно з Постановою КМ "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору" від 19.03.1994 р. № 170, з метою вдосконалення його порядку визначено низку особливостей. Так, контракт оформляють у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу й зберігаються в кожній із сторін контракту, а також є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого в контракті за угодою сторін. Також у контракті передбачено обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості та строків її виконання, строк дії

контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця. Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладають контракт, визначає угода сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами й колективним договором, і залежать від виконання умов контракту. У контракті може бути визначено умови підвищення або зниження обговореного сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі в прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця. У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, завдяки коштам роботодавця.

За угодою сторін у контракті може бути визначено й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами.

У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення здійснюють за п. 8 ст. 36 КЗпП України з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

Також контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника в цьому разі відбувається згідно із ст. 39 КЗпП України. За два місяці до закінчення строку чинності контракту, за угодою сторін, його може бути продовжено або укладено на новий строк.

Як вбачається, загальний порядок врегулювання контракту визначено окремими підзаконними актами. Однак, враховуючи розширену сферу його застосування, окремі питання правового регулювання все-таки залишаються дискусійними.

Однією з особливостей контрактної форми, як уже було зазначено, є строковість, де, згідно із ст. 21 КЗпП, умови розірвання контракту може встановлювати угода сторін. Це означає, що сторони мають право самостійно визначати цей строк. Тобто ко-

нтракт може бути укладено як на визначений строк, установлений за погодженням сторін, так і на невизначений строк. З метою запобігання спірності цього поняття законодавець у окремих випадках прямо визначив строк застосування контрактної форми. Так, згідно із ст. 42 Закону України "Про вищу освіту", керівника вищого навчального закладу обирають шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку, передбаченому законодавством і статутом вищого навчального закладу. Одна й та сама особа не може бути керівником відповідного вищого навчального закладу більше ніж два строки.

Також у п. 3 Положення про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що перебуває в державній власності, яке затверджене постановою КМУ від 19.03.1993 р. № 203, зазначено, що контракт може бути укладено на строк від одного до п'яти років. Як показала практика, ця постанова в частині обмеження трудового контракту часовими межами поширилася по аналогії й на інші категорії працівників, з якими, згідно із законами, можна укласти трудовий контракт.

Згідно із ч. 2 ст. 23 КЗпП України, строковий трудовий договір укладають у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, умов її виконання, інтересів працівника чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Згідно із ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України, трудові відносини, що було переукладено один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, вважають такими, що укладено на невизначений строк.

Укладання контракту на строк з урахуванням ч. 3 ст. 21 КЗпП України підпадає під дію ч. 2 ст. 23 КЗпП України, але виключає при переукладенні контракту декілька разів застосування ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України, що передбачає укладання на невизначений строк.

З урахуванням вищезазначеного вважаємо, що викликає дискусію думка про те, що, коли по закінченні строку дії контракту його належним чином не переукладено, а трудові відносини тривають, і жодна із сторін не вимагає їх припинення, контракт вважають таким, що укладено на невизначений строк, а не як контракт на новий термін.

На наш погляд, ще одним із складних питань трудового контракту є визначення підстав для його припинення. У судовій практиці досить часто питання правомірності застосування підстав для припинення контракту є підставою для подання позову до суду про порушення трудових прав працівника.

Враховуючи, що в ст. 36 КЗпП України законодавець уже визначив підстави для

розірвання трудового договору, то доповнити їх на власний розсуд роботодавець не може. Так, п. 2 ст. 36 КЗпП України встановлено, що підставою для припинення трудового договору є закінчення строку його дії, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають, і жодна із сторін не висунула вимогу щодо їх припинення. Проте в контракті не обмежено можливість встановлювати й додаткові підстави для його припинення за угодою сторін.

На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Аналізуючи Постанову Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 26.12.2012 р. [4] про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, можна зробити висновки про те, що норми ст. 40, 41 КЗпП України застосовують лише до правовідносин щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, вони не поширюються на випадки припинення трудового договору з інших підстав, зокрема зазначених у контракті, згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Отже, закон дав можливість сторонам встановлювати свої права, обов'язки та відповідальність – як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника, а також додаткові підстави для розірвання договору.

Це положення дає змогу зробити висновок, що контракт як різновид трудового договору можна припинити на загальних підставах, визначених законодавством, а також на підставах, визначених безпосередньо в контракті угодою сторін.

Проект ТК України [5] взагалі не містить поняття "контракт" та не визначає можливість його укладання. У п. 3 Прикінцевих і перехідних положень передбачено, що після набуття чинності ТК України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважатимуть трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.

На нашу думку, рішення щодо виключення із Проекту ТК України такого різновиду трудового договору, як контракт, не є досить обґрунтованим і потребує детальнішого дослідження.

IV. Висновки

З урахуванням викладеного вважаємо, що контракт повинен знайти своє місце й у новому ТК України. Разом з тим, необхідно переглянути посади, з якими передбачено укладання контракту, зокрема із науково-

педагогічними працівниками, а також, можливо, доречно підготувати окремий закон з метою уніфікації правових норм, що регламентують сферу застосування контракту.

Без сумніву, наше дослідження не претендує на неоспорюваний характер. Проте сподіваємося, що висвітлені питання та зроблені в цій статті висновки стануть у нагоді тим, хто виявить бажання брати участь у вдосконаленні правового регулювання контрактної форми трудового договору, здійснювати подальші наукові дослідження, а також проводити наукові обговорення та дискусії.

Список використаної літератури

1. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Гоц. – Харків. – 2004. – 181 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (станом на 01.05.2016 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1461482702038874>.
3. Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве / В. И. Никитинский // Советское государство и право. – Москва : Наука, 1991. – № 8. – С. 52–59.
4. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.12.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>.
5. Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
7. Про наукову та науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848 VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-19/print1454046171589663>.
8. Теорія держави і права: підручник / [пер. з рос.]. – Харків : Консум, 2009. – 656 с.
9. Трудове право України в вопросах и ответах: учебн.-справ. пособ. / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко ; под ред. В. В. Жернакова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Харьков : Одиссей, 2005. – 592 с.

Стаття надійшла до редакції 19.04.2016.

Киян В. Я. Особенности применения контрактной формы трудового договора с научно-педагогическими сотрудниками

В статье исследовано правовое регулирование отдельных аспектов трудовых отношений с научно-педагогическими сотрудниками при составлении трудового договора (контракта). Предложено усовершенствовать существующие формы трудового договора (контракта) с научно-педагогическими сотрудниками, а также сформулированы конкретные предложения по устранению теоретических проблем в этом вопросе.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовой договор, контракт, научно-педагогические сотрудники, учебное заведение.

Kyian V. Application Features of Contract Form of Labour Agreement with Academic Staff

The article deals with the investigation of legal regulation of certain aspects of employment relationship with academic staff during the formation of a labour agreement (contract).

The employment contract with academic staff lies in the signing of a labour agreement (contract). According to the Labour Code, a contract is a special form of labour agreement in which the period of validity, rights, duties and liability of the parties, terms of material security, work organization, conditions of termination of an agreement may be determined by agreement of the parties. However, the procedure for the appointment of academic staff is carried out by the signing of a contract or a labour agreement. In connection with the prospect of the adoption of the new Labour Code of Ukraine there is some concern about the future of the contract as a special form of labour agreement. Therefore, scientific research in the field of application of the contract in the labour rights remains relevant.

According to the survey, it was found that the contract is always signed in written form, it is possible to provide additional rights and duties both of employee and employer, as well as additional grounds for termination of the labour agreement (contract), the parties may provide for the possibility of compensation for moral harm, the field of the application of the contract is determined by law. This allows the parties of employment relationship use the work force qualitatively, to attach skilled professionals, including for educational institution.

The improvement of the existing forms of labour agreement (contract) with academic staff is proposed, as well as specific proposal to solving of the theoretical problems in this regard is formulated.

Key words: labour legislation, labour agreement, contract, academic staff, educational institution.