

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-2/27>

КОНТРАКТ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

CONTRACT AS THE BASIS FOR THE EMERGENCE OF LABOR RELATIONSHIPS WITH SCIENTIFICALLY-PEDAGOGICAL WORKERS

Верхолаз (Бондаренко) К.О., аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

*Інститут права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Сучасна високоефективна система освіти є однією з ключових умов конкурентоспроможності на європейському ринку, адже саме освіта є одним із головних чинників зростання якості людського капіталу, генератором нових ідей, запорукою динамічного розвитку економіки й суспільства.

Освіта є пріоритетною сферою розвитку соціуму, держава спрямовує діяльність закладів вищої освіти на таких її суб'єктів, як науково-педагогічні працівники. Робота науково-педагогічних працівників – це особливий вид інтелектуальної діяльності, оскільки вони повинні володіти не лише глибокими і системними знаннями в певній галузі, але й умінням передавати ці знання іншим, формувати й виховувати молоде покоління.

У статті досліджено правове регулювання деяких аспектів трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками під час укладення трудового договору (контракту). Визначено складові елементи контракту. Розкрито правове регулювання трудових відносин із науково-педагогічними працівниками. Запропоновано вдосконалити наявну форму укладання трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками, а також сформульовано конкретні пропозиції з усунення теоретичних проблем із цього питання.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Правове регулювання праці науково-педагогічних працівників базується на загальних принципах регулювання трудових відносин, хоча має суттєві особливості, що зумовлені творчим характером та особливим значенням праці.

Працівники реалізують право на працю, укладаючи трудовий договір, зокрема трудовий договір у формі контракту.

Для підвищення трудової дисципліни сторони мають можливість встановлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності з одночасним наданням пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в контракті, що не буде розглядатися в контексті погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України.

Отже, контракт є спробою законодавця диспозитивно врегулювати ці відносини, залишивши визначення умов праці прерогативою сторін.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, правовий статус, контракт, трудовий договір, право на працю, трудові відносини, строковий характер, заклад вищої освіти.

The modern highly efficient education system is one of the key conditions for competitiveness in the European market, because education is one of the main factors in increasing the quality of human capital, a generator of new ideas, a guarantee of dynamic economic and social development.

Education is a priority area of development of society; the state directs the activities of higher education institutions to such subjects as scientifically-pedagogical workers. The work of scientifically-pedagogical workers is a special kind of intellectual activity, because they must have not only deep and systematic knowledge in a particular field, but also the ability to transfer this knowledge to others, to form and educate the younger generation.

The article examines the legal regulation of some aspects of labor relations with scientifically-pedagogical workers when concluding an employment agreement (contract). The constituent elements of the contract are defined. The legal regulation of labor relations with scientifically-pedagogical workers is revealed. It is proposed to improve the existing form of concluding an employment agreement (contract) with scientifically-pedagogical workers, as well as formulate specific proposals to eliminate theoretical problems on this issue.

The state creates conditions for the full exercise of the right to work by citizens, guarantees equal opportunities in choosing a profession and type of employment, implements programs of vocational training, training and retraining in accordance with social needs.

Legal regulation of the work of scientifically-pedagogical workers is based on the general principles of regulation of labor relations, although it has significant features due to the creative nature and special importance of labor.

Employees exercise the right to work by concluding an employment contract, including an employment contract in the form of a contract.

To increase labor discipline, the parties have the opportunity to establish additional measures of mutual responsibility while providing benefits and advantages to be fixed in the contract, which will not be considered in the context of deterioration of the employee compared to current legislation of Ukraine.

So, the contract is an attempt by the legislator to dispositively regulate these relations, leaving the definition of working conditions the prerogative of the parties.

Key words: scientifically-pedagogical workers, legal status, contract, labour contract, right to work, labour relations, urgent nature, higher education institution.

Проголошення Україною євроінтеграційного курсу зумовлює необхідність активізації уваги суспільства до вдосконалення правового регулювання всіх основоположних сфер життя. Дуже важливе місце посідає соціальний інститут освіти. Кожна людина проходить цей інститут, в результаті чого стає особистістю та фахівцем. Цей інститут формує інтелектуальний та професійний потенціал.

Проблематику особливостей виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками досліджували у своїх працях такі науковці, як О.В. Тищенко, О.В. Гоц, А.О. Абрамова, О.А. Грішнова.

Правове регулювання праці робітників, які виконують виховні функції, залишається практично недослідженим, а труднощі у практичному вирішенні цієї проблеми вини-

кають насамперед у зв'язку з тим, що особливості правового регулювання праці таких робітників не знайшли належного відображення у чинному законодавстві.

Проте сьогодні залишається значна кількість актуальних та невирішених питань, які стосуються укладання контракту з науково-педагогічними працівниками.

Метою публікації є з'ясування умов та підстав виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками та розроблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення трудового законодавства та виокремлення особливостей правового регулювання під час укладання трудового договору (контракту) з науково-педагогічними працівниками.

Конституція України, а саме стаття 43, гарантує кожному право на працю, чим дає можливість заробляти собі на життя працею, яку громадянин вільно вибрав або на яку вільно погодився [1].

Трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками виникають на основі складного юридичного складу. Однією зі спеціальних норм для впорядкування праці науково-педагогічних працівників є підписання контракту.

Особливою категорією працівників є науково-педагогічні працівники, діяльність яких має вагомe значення для держави. Правомому регулюванню трудових контрактів присвячена частина 3 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), у якій передбачається, що особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [2].

Сфера укладання трудових контрактів в Україні за останні роки істотно розширилась. Від набуття чинності Законами України «Про вищу освіту» [3] від 1 липня 2014 р. № 1556-VII та «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII контракти повсюдно укладаються з науково-педагогічними та науковими працівниками. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а саме частина 25 статті 1, регламентує, що науково-педагогічний працівник – це вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [4]. Як бачимо, в Законі передбачено, що науково-педагогічний працівник провадить науково-педагогічну діяльність на основі трудового договору (контракту). Однак прямої норми на укладення контракту з науково-педагогічними працівниками в Законі не передбачено, тому варто зауважити, що є певні неузгодженості в українському законодавстві.

Також Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170 визначає порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємства, в установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності. Контракт укладається у двох примірниках та має однакову юридичну силу для кожної зі сторін. На підставі контракту видається наказ (розпорядження) про прийняття на роботу [5].

Аналізуючи Закон України «Про вищу освіту», бачимо, що контракт укладається не з усіма науково-педагогічними працівниками, а лише з окремими. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», контракт укладається лише з керівником вищого навчального закладу

(частина 3 статті 42), керівником факультету (навчально-наукового інституту) (частина 1 статті 43), керівником кафедри (частина 6 статті 35) [3]. Отже, можна зробити висновок, що з науково-педагогічними працівниками, які перебувають на інших, відмінних від вищезазначених посадах контракт не укладається. Перелік посад науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти затверджений Постановою Кабінетів Міністрів України «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14 червня 2000 р. № 963 [12].

Загалом праця науково-педагогічних робітників регулюється загальними нормами законодавства, тому слід зауважити, що варто внести зміни до Законів України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [3] та «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII [4], а саме створити окрему статтю щодо укладання контрактів під час прийняття на роботу науково-педагогічних працівників.

В юридичній літературі неодноразово звертали увагу на некоректність поняття контракту, адже контракт фактично є не формою трудового договору, а його особливим різновидом.

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, але при цьому враховувати здібності працівника та його професійні навички, законодавчу захищеність, а також відповідальність сторін.

Відповідно до статті 24 КЗпП України, контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом [2]. Ця норма передбачає виключно письмову форму трудового договору.

Як зазначає О.А. Грішнова, трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Його формальний характер означає, що він укладається згідно з чинними правилами у письмовій формі, у двох екземплярах та підписується роботодавцем і працівником, зберігається в кожній зі сторін. Вважається, що таке оформлення сприяє дотриманню умов угоди [7].

К.О. Попова-Коряк зазначила, що науково-педагогічна діяльність за своїм змістом роботи, характером та умовами її виконання не дає підстав для встановлення строкових трудових відносин, а навпаки, вона спрямована на ґрунтовні, фундаментальні результати, які можуть бути досягнуті тільки шляхом стабільної і постійної роботи, коли її суб'єкт провадження – науково-педагогічний працівник – є спокійним і впевненим у тому, що завтра він не залишиться без роботи. Тільки за цієї умови від нього можна чекати високих результатів, якими він зможе підтвердити, що цю посаду він обіймає по праву як кращий спеціаліст. Строк дії договору в цьому разі може бути умовою лише тоді, коли на ньому наполягає сам працівник [8, с. 82].

Законодавство про працю дає змогу визначити особливості трудового контракту, серед яких слід назвати такі: строковий характер; наявність додаткових підстав для припинення контракту, які передбачаються у самому контракті; можливість передбачити умови для працівника, що збільшують обсяг відповідальності за невиконання трудових обов'язків; обмеження щодо застосування, яке визначається законами України.

Широке застосування контрактної форми договору на фоні досить мізерного правового регулювання складає проблемність щодо надання правової відповіді на питання, що виникають на практиці, особливо під час трудових спорів.

Отже, на допомогу приходять актуальна практика Верховного Суду, яка в умовах неефективного трудового законодавства останнім часом активно заповнює прогалини у ньому, інколи навіть виходячи за межі тлумачення правових норм.

Проаналізувавши останні рішення Верховного Суду, що мають істотний вплив на інститут контракту в трудовому праві, можемо зазначити низку прогалин, які потрібно усувати в законодавстві.

У правозастосовній практиці нерідко виникає питання про те, чи можуть умови контракту погіршувати становище працівника відповідно до законодавства з огляду на наявність у статті 9 КЗпП України такої фрази: «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними». Під час розгляду цього питання Верховний Суд дійшов висновку про існування винятку з цього загальноналегувального принципу трудового права. Цим винятком, на його думку, є контракт як особлива форма трудового договору, спрямована на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, яка, зокрема, передбачає покладення на працівника підвищеної відповідальності [9]. Отже, оскільки контракт може містити положення, які погіршують становище працівника, зокрема додаткові підстави для звільнення чи відповідальності, то на контрактну форму трудового договору не поширюється положення статті 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Ще на практиці виникає питання, пов'язане зі строком дії трудових контрактів, а саме тлумачення останнього дня дії контракту, а також розуміння прийменників «до» та «по». Якщо контракт діє до певної дати, чи означає це, що останнім днем вважається переддень зазначеної дати? Чи ним вважається сама дата? Відповідь на це запитання надав Верховний Суд у Постанові від 9 червня 2020 р. по справі № 419/1965/18. Судді Верховного Суду зазначили, що «прийменники «до» і «по» в українській мові вживаються на позначення кінцевої календарної дати чинності або виконання чого-небудь, тому, якщо контракт діє до 27 червня 2018 р., це свідчить про те, що саме ця дата є останнім днем чинності дії трудового договору (контракту)». Таким чином, «до» і «по» вживаються саме у значенні «включно». Наприклад, якщо договір працівника діє до 25 січня, то останнім робочим днем буде 25 січня, а не 24 січня [10].

Також є певні розбіжності на практиці щодо переукладення контракту чи продовження строку його дії. Так, 26 лютого 2020 р. Верховний Суд прийняв Постанову по справі № 607/2144/19 за позовом працівника до інституту післядипломної педагогічної освіти, в якій він зазначив,

що переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під частину 2 статті 23 Кодексу законів про працю України, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Згідно з частиною 2 статті 39-1 КЗпП України, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною 2 статті 23 КЗпП України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Отже, під час переукладання контракту чи продовження строку його дії виключається можливість застосування частини 2 статті 39-1 КЗпП України. Аналогічний висновок Верховний Суд виклав у Постанові від 22 січня 2020 р. у справі № 607/18964/18 [11].

Отже, можна дійти висновку, що контракт з науково-педагогічними працівниками слід розглядати як особливий вид трудового договору, в якому встановлюються обов'язкові умови (місце роботи, трудова функція, оплата праці, строк дії договору, режим роботи тощо) та за необхідності додаткові умови договору (випробування під час прийняття на роботу, знання іноземної мови тощо), а також визначаються відповідальність сторін за ненадане виконання умов договору, особливості організації та охорони праці, умови розірвання договору, в тому числі дострокового.

Слід звернути увагу на те, що відсутність єдиної імперативної норми щодо порядку укладання контракту з науково-педагогічними працівниками спричиняє неоднаковість його застосування та породжує спірні ситуації між сторонами, тому контракт повинен знайти своє відображення в проєкті Трудового кодексу України, а також потрібно внести зміни до чинних нормативно-правових актів та передбачити все, що стосується науково-педагогічних працівників під час укладання контракту.

Ще доречно розробити та впровадити порядок укладання, зміни та припинення контракту з науково-педагогічними працівниками, який слід затвердити на рівні Міністерства освіти і науки України, задля суттєвого вдосконалення застосування контрактної форми саме з науково-педагогічними працівниками.

Остання ініціативна практика щодо реформування трудового законодавства свідчить про те, що є тенденція до поступової відмови від інституту контракту. Такі ініціативи є передчасним і не обґрунтованими, а також не сприяють удосконаленню правового регулювання реалізації права на працю в Україні, зокрема в освітній сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 30. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.02.2021).
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.02.2021).
3. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 05.02.2021).
4. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 05.02.2021).
5. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.02.2021).
6. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF> (дата звернення: 12.02.2021).
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.
8. Полова-Коржак К.О. Особливості реалізації права на працю науково-педагогічних працівників: сучасність і перспективи правового регулювання крізь призму міжнародних стандартів прав людини. *Підприємство, господарство і право*. 2017. Вип. 11. С. 80–82.
9. Постанова Верховного Суду / Касаційний цивільний суд від 1 травня 2020 р. № 487/79/18-ц, 61-2931св19. URL: <http://od.reyestr.court.gov.ua/files/44/6fdefb187f0d5496b339cd28a5df804f.rtf> (дата звернення: 12.02.2021).
10. Постанова Верховного Суду / Касаційний цивільний суд від 9 травня 2020 р. № 419/1965/18, 61-16740св19. URL: <http://od.reyestr.court.gov.ua/files/44/1ca24489856f3f371364d677d3423e4f.rtf> (дата звернення: 14.02.2021).
11. Постанова Верховного Суду / Касаційний цивільний суд від 22 січня 2020 р. № 607/18964/18, 61-17321св19. URL: <http://od.reyestr.court.gov.ua/files/43/ec439a5584163a1d9aa38c2b35ea3304.rtf> (дата звернення: 16.02.2021).
12. Щодо контрактної форми трудового договору та переліку законів, якими дозволено її застосування : Лист від 6 квітня 2000 р. № 06/2-4/66. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4_66203-00 (дата звернення: 12.02.2021).