

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 349.22

<http://edoc.bseu.by/>

T. Gritskevich
BSEU (Minsk)

FEATURES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONS WITH SEPARATE CATEGORIES OF PEDAGOGICAL WORKERS

The article discusses the issues of termination of labor relations with certain categories of pedagogical workers, in particular, with persons from among the teaching staff of higher education institutions, which do not lose their relevance. The repeated amendments to the labor legislation of the Republic of Belarus still do not clearly reflect the reasons for the dismissal of this category of workers. This article analyzes the grounds for the dismissal of teaching staff from among the teaching staff in connection with not being elected by competition, due to the expiration of a fixed-term employment agreement (contract). Considerable attention is paid to the termination of labor relations in case of non-participation in the competition of a pedagogical worker for the position he occupies. In the conclusion, a number of proposals and recommendations for improving legal acts that directly regulate the dismissal of this category of workers are given.

Keywords: teaching staff; dismissal; termination of labor relations; competitive replacement; contract duration; competition announcement; non-election by competition.

T. P. Грицкевич
БГЭУ (Минск)

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье рассматриваются не теряющие своей актуальности вопросы прекращения трудовых отношений с отдельными категориями педагогических работников, в частности — с лицами из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования. Неоднократно внесенные изменения в трудовое законодательство Республики Беларусь по-прежнему четко не отражают оснований увольнения этой категории работников. В данной статье анализируются основания увольнения педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в связи с неизбранием по конкурсу, в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (контракта). Значительное внимание уделяется прекращению трудовых отношений в случае неучастия в конкурсе педагогического работника по должности, которую он занимает. В заключении приведен ряд предложений и рекомендаций по усовершенствованию законодательства о труде, непосредственно регулирующих увольнение данной категории работников.

Ключевые слова: педагогические работники; профессорско-преподавательский состав; увольнение; прекращение трудовых отношений; конкурсное замещение; срок действия контракта; объявление конкурса; неизбрание по конкурсу.

Введение. Законодательное регулирование прекращения трудовых отношений с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава обеспечивается общими и специальными нормами, которые не всегда коррелируют друг с другом. Так, ст. 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) регламентирует прекращение контракта в связи с истечением срока его действия [1]. Вместе с тем п. 7 Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь, утвердженага постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.06.2011 г. № 806 (далее — Положение № 806) говорит о том, что при окончании контракта наниматель может продлить его действие в пределах пятилетнего срока или объявить конкурс [2].

Основная часть. Истечение срока действия срочного трудового договора является одним из самых распространенных оснований прекращения трудового договора (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК). По данному основанию может быть расторгнут любой срочный трудовой договор, в том числе и контракт.

Педагогические работники учреждений образования могут замещать свои должности как по срочному трудовому договору, так и по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Последний применяется достаточно редко, в основном при приеме на работу по совместительству.

Истечение пятилетнего, а также иного срока контракта, с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава не является основанием его прекращения. В соответствии с п. 7 Положения № 806 истечение срока контракта является основанием для объявления учреждением высшего образования конкурса для замещения должности педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава.

Невозможно не согласиться с мнением А. В. Завгороднего о том, что расторжение срочного трудового договора (контракт — это разновидность срочного трудового договора) педагогического работника происходит не на основе одного юридического факта — окончания срока трудового договора, а на основе нескольких юридических фактов, входящих в сложный фактический состав [3, с. 217]. В первую очередь учреждение высшего образования через средства массовой информации объявляет конкурс на замещение должности педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава. Далее, педагогический работник, замещающий эту должность в данный момент, выражает свое желание на участие в конкурсе путем подачи заявления. Работник также может отказаться от участия в конкурсе. Следующий этап — решение совета факультета или совета университета о неизбрании педагогического работника на замещаемую им должность в случае, если работник участвовал в конкурсе. И последнее — подписание ректором университета приказа об увольнении педагогического работника.

На практике, в связи с дефектами законодательства о труде, регулирующего конкурсное избрание, возникает множество вопросов.

В соответствии с п. 34 Положения № 806 лица, не избранные по конкурсу на должность, которую занимали ранее, а также те, кто не подал заявления на участие в конкурсе, освобождаются от должности в связи с окончанием срока избрания в порядке, предусмотренном законодательством о труде Республики Беларусь.

Статья 44 ТК содержит основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В частности, п. 4 указанной статьи регламентирует увольнение в связи с неизбранием на должность служащего (в том числе по конкурсу).

Логично сделать вывод о том, что работник, занимающий должность из числа профессорско-преподавательского состава (далее — ППС), участвовавший в конкурсе, но не прошедший его, будет уволен по п. 4 ст. 44 ТК в связи с неизбранием на должность.

Возможна иная ситуация. У педагогического работника истекает пятилетний срок избрания. Наниматель в соответствии с п. 6 Положения № 806 не позднее чем за два месяца до окончания срока избрания лица, занимающего определенную должность, объявил конкурс. Однако работник, занимающий данную должность, сознательно уклоняется от участия в конкурсе: заявление и список научных работ, изобретений, патентов в месячный срок не подан. Уважительные причины отсутствуют. Представляется правомерным прекратить трудовые отношения с таким работником по ч. 2 п. 2 ст. 35 ТК в связи с истечением срока действия срочного трудового договора или контракта, поскольку он также является разновидностью срочного трудового договора. Увольняя педагогического работника по данному основанию, наниматель (учреждение образования) обязан письменно предупредить его о решении прекратить трудовые отношения не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта. В случае нарушения месячного срока предупреждения для нанимателя могут наступить негативные правовые последствия, предусмотренные п. 12 постановления Пленума Верховного суда «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» от 26 июня 2008 г. № 4 в виде решения суда о возмещении морального вреда, если такое требование заявлено [4]. Нарушение установленного порядка предупреждения не влечет восстановления работника на работе. Инициатором прекращения трудовых отношений в данном случае формально выступает наниматель, однако это не совсем так. На самом деле изначально работник, игнорируя конкурс, изъявил собственное желание об освобождении от занимаемой должности.

Процедура избрания и истечение срока контракта у педагогических работников из числа ППС совпадает не всегда. Согласно п. 2 ст. 261⁵ ТК наниматель обязан продлить срок действия контракта или заключить новый контракт с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившим к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет. Одновременно ч. 4 ст. 261³ ТК определяет требования, которые должен соблюдать наниматель при заключении нового контракта, а именно — по истечении пятилетнего срока действия контракта по соглашению сторон заключается новый контракт сроком не менее одного года. Разберем ситуацию из практики. У педагогического работника из числа ППС истекает пятилетний срок избрания и пятилетний срок контракта одновременно, а ребенку работника — 4 года и 10 месяцев. В соответствии с п. 8 Положения № 806 конкурс не объявляется под должностью, занятые женщинами, имеющими детей в возрасте до 5 лет. Это значит, что наниматель конкурс под данную должность объявит только после того, когда ребенок работника достигнет пятилетнего возраста, а вот контракт наниматель обязан продлить на срок минимум один год исходя из сложившейся ситуации. В данном конкретном случае, если после объявления конкурса, педагогический работник не подаст документы для участия в нем, по какой статье ТК наниматель сможет его уволить? В связи с неизбранием — не правомерно, не было участия в конкурсе; в связи с окончанием контракта — так он действует еще почти год.

Полагаем, что при нежелании педагогического работника из числа ППС участвовать в конкурсе, расторжение контракта с ним подлежит по отдельному самостоятельному основанию, которое может быть сформулировано следующим образом: «отказ педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава от участия в конкурсе по должности, которую он занимает».

Таким основанием увольнения логично дополнить ст. 47 ТК, которая содержит дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях — п. 7¹.

Необходимо отметить, что речь здесь идет об отдельной категории педагогических работников, а именно — о профессорско-преподавательском составе учрежде-

ний высшего образования, для которого предусмотрено конкурсное замещение должностей.

Внимательно проанализировав п. 34 Положения № 806 можно выявить некоторые его противоречия относительно ТК. В соответствии с этим пунктом лица, которые не избраны по конкурсу на должность, которую занимали ранее, а также те, кто не подал заявления на участие в конкурсе, освобождаются от должности в связи с окончанием срока избрания в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Беларусь. Норма является отсылочной. Анализируя основания увольнения, предусмотренные ТК, можно найти единственное, связанное с конкурсом — неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44 ТК). Про увольнение в связи с окончанием срока избрания речи в ТК не идет.

Полагаем необходимым дополнить п. 4 ст. 44 ТК словами «или окончание срока избрания».

Говоря о вышеперечисленных основаниях увольнения, следует затронуть вопрос расторжения трудового договора с педагогическим работником из числа ППС по соглашению сторон. В соответствии со ст. 37 ТК по соглашению сторон может быть расторгнут как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Важно, что абсолютно любой трудовой договор, в любое время может быть прекращен по соглашению сторон. Основополагающее значение здесь имеет достигнутое между работником и нанимателем соглашение о дате прекращения трудового договора [5, с. 67]. Исходя из вышеизложенного, с работником из числа ППС трудовой договор также может быть расторгнут по соглашению сторон, как и с любым другим работником.

На практике часто случается следующее. Педагогический работник из числа ППС участвовал в конкурсе и совет факультета (совет учреждения высшего образования) проголосовал против его избрания. Контракт некоторое время у работника еще действует, так как конкурс объявляется заранее.

Педагогический работник выражает свое желание о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон. Наниматель не дает своего согласия, мотивируя тем, что это будет являться подменой оснований увольнения и работник должен быть уволен в связи с неизбранием по конкурсу.

В данной ситуации прав и работник, и наниматель. Соглашение сторон, как юридический факт при прекращении трудового договора, правомерен исключительно в том случае, когда совпадают мнения педагогического работника и учреждения высшего образования. Сторонами трудового договора должно быть достигнуто согласие:

- о самом факте увольнения как таковом;
- дате увольнения;
- увольнении именно по соглашению сторон.

Если согласие одной из сторон не достигнуто — не может быть увольнения по соглашению сторон [6, с. 156]. В вышеприведенном примере отсутствует согласие нанимателя и не важна мотивация.

Подмена оснований увольнения здесь также не имеет места быть, так как увольнение в связи с неизбранием — это не увольнение по дискредитирующим обстоятельствам, а следовательно право выбора принадлежит нанимателю.

Заключение. В заключение представляется возможным сформулировать следующие выводы, предложения и рекомендации.

Несмотря на то, что многие статьи и главы ТК претерпели некоторые существенные изменения, но пока по-прежнему остаются дефекты и пробелы законодательного регулирования труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования в части оснований их увольнения.

Во-первых, по соглашению сторон может быть расторгнут любой трудовой договор (в том числе контракт). Для этого необходимо следующее:

- желание одной из сторон о расторжении трудового договора;
- согласие другой стороны о расторжении трудового договора по этому основанию;
- достигнутое соглашение обеих сторон о конкретной дате увольнения (подача письменного заявления).

Что касается педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, то неизбрание на должность — не препятствие для расторжения контракта по соглашению сторон.

Во-вторых, считаем целесообразным внести в Трудовой кодекс Республики Беларусь самостоятельное основание увольнения, которое может быть сформулировано следующим образом: «отказ педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава от участия в конкурсе по должности, которую он занимает».

В-третьих, существует практическая необходимость дополнения п. 4 ст. 44 ТК словами «или окончание срока избрания» и изложения ее в следующей редакции: «неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу) или окончание срока избрания».

Источники

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

2. Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафеска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 21 июня 2011 г., № 806 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

3. *Завгородний, А. В.* Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации : монография / А. В. Завгородний. — М. : Проспект, 2017. — 288 с.

Zavgorodniy, A. V. Competitive and labor legal relations of pedagogical workers of educational organizations of the Russian Federation : monograph / A. V. Zavgorodniy. — Moscow : Prospect, 2017. — 288 p.

4. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.

5. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / Г. Ф. Асокова [и др.] ; ред. совет: Г. А. Василевич (пред.) [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. — Минск : Регистр, 2020. — 1339 с.

Article-by-article commentary of the Labor Code of the Republic of Belarus / G. F. Asoskova [et al.] ; editorial board: G. A. Vasilevich (chairman) [et al.] ; under the gen. editorship of G. A. Vasilevich. — Minsk : Register, 2020. — 1339 p.

6. Правовое регулирование труда педагогических работников (учителя, преподаватели, профессорско-преподавательский состав и др.) / под общ. ред. Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2019. — 360 с.

Legal regulation of the work of teaching staff (teachers, teaching staff, etc.) / under the gen. editorship of L. I. Lipen. — Minsk : Amalfeya, 2019. — 360 p.

Статья поступила в редакцию 10.12.2020 г.