

УДК 349.227

DOI: <https://doi.org/10.17308/Law/1995-5502/2022/4/199-206>

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Д. Е. Зайков

Юридический институт Российского университета транспорта

Поступила в редакцию 5 сентября 2022 г.

Аннотация: рассматриваются особенности правового регулирования и проблемы судебной практики по вопросам реализации работодателем обязанности предлагать работникам, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата организации, замещаемые по конкурсу вакантные должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также должности научных сотрудников.

Ключевые слова: сокращение штата, увольнение, профессорско-преподавательский состав, научный работник, конкурс, суд.

Abstract: the article examines the peculiarities of legal regulation and problems of judicial practice on the implementation by the employer of the obligation to offer employees subject to dismissal due to a reduction in the number or staff of the organization, vacant positions of teachers belonging to the teaching staff, as well as positions of researchers, filled by competition.

Key words: staff reduction, dismissal, teaching staff, researcher, competition, court.

Увольнение работника по инициативе работодателя всегда представляет собой сложный с точки зрения соблюдения требований трудового законодательства процедурный процесс, требующий учета различных обстоятельств: специфики замещаемой работником должности, его правового статуса, семейного положения, состояния здоровья и др. В практической деятельности особую актуальность имеют вопросы, возникающие при увольнении работников по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с сокращением численности или штата работников организации (далее – сокращение), которые требуют своего разрешения с учетом особенностей правового регулирования и судебной практики¹.

199

¹ См., например: *Котов В.* Споры с работниками, увольняемыми при сокращении численности или штата организации // Трудовое право. 2015. № 6. С. 13–22; *Матвеева Д. М.* Особенности рассмотрения трудовых споров о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников // Судья. 2018. № 9. С. 29–34.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение в связи с сокращением допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Нарушение работодателем указанных требований является основанием для признания увольнения работника незаконным и восстановления его на работе². Вместе с тем неоднозначность правовой регламентации таких отношений, разнонаправленное развитие судебной практики по данной проблематике создают повышенные риски как нарушения трудовых прав работника с возможными негативными последствиями для работодателя и привлечения последнего к административной ответственности.

В связи с этим особый интерес вызывает наличие у работодателя обязанности по предложению сокращаемым работникам имеющихся вакантных должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу³ (далее – преподаватели) и должностей научных работников, подлежащих замещению на основании конкурса.

Именно конкурс представляет собой действительно эффективный способ оценки профессионального уровня претендентов, отвечающих деловым, нравственным и иным требованиям для замещения соответствующей должности. В образовательной и научной деятельности персона педагога и научного работника, их индивидуальные достижения, уровень образования, опыт работы имеют крайне важное значение, что позволяет решить задачу выбора лучших из достойных⁴.

Стоит указать, что конкурс как способ комплектования должностей преподавателей и научных работников имеет давние традиции.

² Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 сентября 2020 г. по делу № 33-15019/2020 ; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 марта 2021 г. по делу № 33-10735/2021 ; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 июля 2022 г. по делу № 8Г-17317/2022[88-19055/2022. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, определены Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 (Собр. законодательства Рос. Федерации. 2022. № 9 (ч. 1). Ст. 1341).

⁴ См.: *Зайков Д. Е.* Процедура увольнения работников в связи с сокращением численности или штата : особенности правоприменительной и судебной практики // *Гражданин и право.* 2021. № 9. С. 79.

Например, п. 9 постановления Совета министров СССР от 19 февраля 1953 г. № 539 «О мерах по улучшению подготовки профессорско-преподавательских кадров для высших учебных заведений СССР» был установлен принцип конкурсного (выборного) подбора профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

Пунктом 1 Положения о порядке замещения должностей и аттестации профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях, утвержденного приказом Минвуза СССР от 10 июля 1987 г. № 500, было предусмотрено конкурсное замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов высших учебных заведений.

В силу п. 1 Инструкции о порядке замещения должностей научных работников научно-исследовательских учреждений, утвержденной постановлением Президиума Академии наук СССР от 14 декабря 1962 г. № 982⁵, замещение вакантных должностей заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, старших и младших научных сотрудников в научно-исследовательских учреждениях производилось по конкурсу.

Частичное отклонение от установленного подхода нашло закрепление в ст. 332 Трудового кодекса РФ, в силу ч. 1 и 2 которой конкурсный порядок замещения всех должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники)⁶ использовался только применительно к трудовым отношениям, в которых в качестве работодателя выступало высшее учебное заведение. Иными словами, например, должности научных работников в научной организации⁷ могли замещаться без проведения конкурса.

С 1 января 2015 г. внесенные в Трудовой кодекс РФ изменения⁸ установили дифференциацию правового регулирования особенностей трудовых отношений с участием преподавателей и научных работников, одна-

⁵ Утратила силу.

⁶ Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации : утв. приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114 (п. 1) // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. № 2 (утратило силу).

⁷ Научной организацией признается юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, осуществляющее в качестве основной деятельности научную и (или) научно-техническую деятельность (п. 1 ст. 5 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 35. Ст. 4137).

⁸ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей : федер. закон от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 52 (ч. 1). Ст. 7554.

ко для большинства категорий указанных лиц был установлен единый способ комплектования таких должностей.

Так, в силу ч. 2 ст. 332 и ч. 2 ст. 336.1 Трудового кодекса РФ заключению трудового договора на замещение должности преподавателя, отдельных должностей научных работников⁹, а также переводу на должность преподавателя и отдельные должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Именно данное положение явилось камнем преткновения при решении вопроса об обязанности работодателя предлагать сокращаемым работникам должности преподавателей и научных работников, подлежащие конкурсному замещению.

Разное толкование правового регулирования и, соответственно, различные решения указанной проблемы привели к разделению судебной практики и появлению кардинально противоположных подходов.

1. Работодатель при сокращении обязан предлагать работнику вакантные должности преподавателей, научных работников, подлежащие замещению по конкурсу.

В основе указанного подхода лежит позиция, базирующаяся на буквальном толковании ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также разъяснениях, содержащихся в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹⁰, в которых акцентировано внимание судов на то, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие установленным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Указанная гарантия наряду с установленным законом порядком увольнения работника направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации.

Доводы, что работодатель не может предложить сокращаемому работнику для замещения без конкурса вакантную должность, которая должна замещаться только по конкурсу, судами признаются несостоятельными со ссылкой на то, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает конкурсной процедуры на замещение вакантной должности для работника, увольняемого по сокращению¹¹.

Кроме того, в делах, в которых спор возник относительно невыполнения работодателем обязанности по предложению сокращаемому работнику вакантной должности преподавателя, в качестве специальной нормы судами применяется п. 17 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподава-

⁹ Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу : утв. приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 715. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

¹⁰ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

¹¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 декабря 2021 г. по делу № 33-50254/2021. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

тельскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749¹² (далее – Положение о конкурсе на должность преподавателей). В силу данной нормы конкурс на вакантные должности не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией организации или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора¹³.

2. Работодатель при сокращении не обязан предлагать работнику вакантные должности преподавателей, научных работников, подлежащие замещению по конкурсу.

Данный подход основан на буквальном толковании ч. 2 ст. 332, ч. 2 ст. 336.1 Трудового кодекса РФ, в силу которых переводу на должности преподавателей, научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение таких должностей. При этом проведение процедуры сокращения не оказывает какого-либо влияния на императивность данных законоположений.

Логика законодателя в данной ситуации заключается в следующем: установление конкурсного порядка для замещения должностей преподавателей имеет своей целью отбор кандидатов, в наибольшей степени соответствующих предъявляемым профессиональным, деловым, нравственным требованиям, в связи с чем оснований для отказа от подобного эффективного способа комплектования педагогическими и научными кадрами в отсутствие объективных причин¹⁴ не имеется. При этом в конкурсе на замещение вакантных должностей преподавателей на равных условиях с иными участниками такой процедуры вправе принимать участие и сокращаемые работники, реализуя свое конституционное право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, возможность полноценной реализации кон-

¹² Опубликован 19 октября 2021 г. на официальном интернет-портале правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>

¹³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19 января 2021 г. по делу № 8Г-28970/2020[88-842/2021-(88-27173/2020)] ; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 5 июля 2022 г. по делу № 8Г-8738/2022[88-9862/2022]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

¹⁴ Например, согласно ч. 4 ст. 332 и ч. 4 ст. 336.1 Трудового кодекса РФ в целях сохранения непрерывности учебного процесса (научной деятельности) допускается заключение трудового договора на замещение должности преподавателя, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

ституционных свобод научного творчества и преподавания¹⁵. Тем самым осуществляется один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в ст. 2 Трудового кодекса РФ, а также исполняется запрет на дискриминацию в сфере труда.

Как указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым в апелляционном определении от 15 января 2019 г. по делу № 33-280/2019¹⁶, для перевода на должность преподавателя работника, подлежащего сокращению, в обязательном порядке должен быть проведен конкурс на замещение этой должности. Обязанности работодателя предлагать сокращаемому работнику принять участие в будущих конкурсах на замещение вакантных должностей преподавателей трудовое законодательство не предусматривает.

При этом п. 17 Положения о конкурсе на должность преподавателей, в силу которого в случае сокращения численности (штата) организации перевод на вакантную должность преподавателя осуществляется без конкурса, применению не подлежит в связи с его противоречием ст. 332 Трудового кодекса РФ, которая подобных исключений из общего правила не устанавливает¹⁷.

Важным обстоятельством, значительно усиливающим рассматриваемую позицию судов по делам, в которых спор возник относительно невыполнения работодателем обязанности по предложению сокращаемому работнику вакантной должности научного работника, является то, что Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 715, не содержит нормы, аналогичной п. 17 Положения о конкурсе на должность преподавателей. Тем самым отсутствует специальное правовое регулирование, предусматривающее перевод сокращаемого работника на должность научного работника без конкурса.

Анализируемый подход судебной практики соответствует и позиции Верховного Суда РФ по сходной проблеме, но применительно к должностям государственных служащих: при сокращении штата государственного органа представитель работодателя не может предложить сотруднику для замещения без конкурса вакантную должность, которая должна замещаться только по конкурсу. Вместе с тем государственный служащий

¹⁵ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 21 июня 2018 г. по делу № 33-3990/2018 ; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 сентября 2019 г. по делу № 33-20291/2019. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁷ Министерство образования и науки Российской Федерации в п. 17 Положения о конкурсе на должность преподавателей фактически вышло за пределы своих полномочий, установив новое правовое регулирование, не соответствующее ст. 332 Трудового кодекса РФ.

имеет право на участие в конкурсе на вакантную должность на общих основаниях независимо от того, будет ли ему предложено такое участие¹⁸.

Таким образом, существующая в настоящее время в судебной практике разобщенность относительно наличия у работодателя обязанности предлагать сокращаемым работникам вакантные должности преподавателей и научных сотрудников, подлежащие замещению в конкурсном порядке, обусловлена противоречивым правовым регулированием соответствующих отношений и различным его толкованием. Данная ситуация представляется недопустимой в силу как неопределенности в реализации сторонами трудовых отношений своих прав и обязанностей, так и создаваемых предпосылок для нарушения требований трудового законодательства. Изложенное делает необходимым выработку единого подхода судебной практики по указанной проблематике посредством дачи в постановлении Пленума Верховного Суда РФ соответствующих разъяснений.

Библиографический список

Зайков Д. Е. Процедура увольнения работников в связи с сокращением численности или штата : особенности правоприменительной и судебной практики // Гражданин и право. 2021. № 9. С. 74–80.

Котов В. Споры с работниками, увольняемыми при сокращении численности или штата организации // Трудовое право. 2015. № 6. С. 13–22.

Матвеева Д. М. Особенности рассмотрения трудовых споров о расторжении трудовых договоров в случае сокращения численности или штата работников // Судья. 2018. № 9. С. 29–34.

References

Zaikov D. E. The procedure for the dismissal of employees in connection with a reduction in the number or staff: features of law enforcement and judicial practice // Citizen and Law. 2021. № 9. P. 74–80.

Kotov V. Disputes with employees dismissed when the number or staff of the organization is reduced // Labor Law. 2015. № 6. P. 13–22.

Matveeva D. M. Features of consideration of labor disputes on termination of employment contracts in the event of a reduction in the number or staff of employees // Judge. 2018. № 9. P. 29–34.

Для цитирования:

Зайков Д. Е. Увольнение работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников в связи с сокращением численности или штата организации: проблемы правового регулирования и судебной практики // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2022. № 4 (51). С. 199–206. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/4/199-206>

¹⁸ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2005 г. : утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 1 марта 2006 г. (вопрос 54) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 5.

Recommended citation:

Zaykov D. E. Dismissal of employees from among the teaching staff and researchers in connection with the reduction of the number or staff of the organization: problems of legal regulation and judicial practice // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2022. № 4 (51). P. 199–206. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/4/199–206>

*Юридический институт Российского
университета транспорта*

*Зайков Д. Е., кандидат юридических
наук, доцент кафедры теории права,
гражданского права и гражданского
процесса*

E-mail: joburist@yandex.ru

*Law Institute of the Russian University
of Transportation*

*Zaykov D. E., Candidate of Legal Scien-
ces, Associate Professor of the Theory of Law,
Civil Law and Civil Process Department*

E-mail: joburist@yandex.ru