

УДК 349.2

Н.Г. МОСКАЛИК, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького

СТРОКОВІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ: ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ

Ключові слова: молоді спеціалісти, направлення на роботу, трудовий договір на визначений строк

Значна кількість нормативних актів, що регулюють строкові трудові відносини, потребує класифікації останніх. Одним із видів строкових трудових правовідносин є строкові трудові правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору на визначений строк з молодими спеціалістами.

Особливості трудових правовідносин з випускниками навчальних закладів, що працевлаштовуються за направленням на роботу, досліджувались багатьма вченими, зокрема В.С. Андрєєвим, М.П. Карпушиним, О.О. Коваленко, Ф.М. Левіант, Є.В. Магницькою, Ю.П. Орловським, О.С. Пашковим, О.І. Процевським, О.В. Смирновим, А.І. Шибановою, Ю.М. Щотоною та іншими.

З огляду на те, що хоча трудові правовідносини з молодими спеціалістами й аналізувались раніше зазначеними вченими, та дослідження особливостей укладення, зміни та припинення трудового договору з цією категорією працівників через поняття строкових трудових правовідносин не провадилось - це і є метою статті. Таке дослідження в науці трудового права проводиться вперше, що і є новизною нашої роботи.

Зазначимо, що загальні вимоги до працевлаштування молодих спеціалістів регулюються ст.197 Кодексу законів про працю України [1], яка передбачає, що молодим спеціалістам-випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Працевлаштування випускників професійних навчально-виховних закладів та випускників вищих навчальних закладів здійснюється на підставі окремих нормативних актів. Особливості строкових трудових правовідносин з випускниками професійних навчально-виховних закладів регулюються Положенням про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 23.03.1994 р. № 79 [2] (далі - Положення), дія якого на сьогодні втратила чинність в частині, що стосується випускників вищих навчальних закладів I-II і III-IV рівнів акредитації, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.

У п.6 Положення передбачається, що випускник професійного навчально-виховного закладу, якому присвоєно робітничу професію певної кваліфікації і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом двох років з моменту укладання ним трудового договору з замовником.

Указом Президента України "Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" від 23.01.1996 р., № 77/96 [3] передбачено, що особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

Відповідно до п.2 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним

замовленням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. № 992 [4] (далі - Порядок), випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

Аналізуючи вказані вище нормативні акти, повертає до уваги доцільність термінологічного розмежування двох категорій випускників, працевлаштованих на підставі направлення на роботу: випускника професійного навчально-виховного закладу, який визначається у Положенні як “молодий спеціаліст”, та випускника вищого навчального закладу, який відповідно до Порядку є “молодим фахівцем”.

До прийняття Міністерством освіти України наказу “Про внесення змін до Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих і професійних навчально-виховних закладів України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 23.03.1994 р. № 79” від 09.12.1996 р. № 379, яким Положення було визнане таким, що втратило чинність у частині, що стосується випускників вищих навчальних закладів I-II і III-IV рівнів акредитації, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, для відокремлення правового статусу зазначених категорій випускників застосовувався один термін “молодий спеціаліст”, так само як і в ст.197 КЗпП України. Вважаємо, що таке розмежування не є доцільним, адже поняття “спеціаліст” та “фахівець” мають однакове змістовне навантаження для позначення особи, що володіє знаннями у певній галузі. Тому пропонуємо внести зміни до Порядку, якими замінити словосполучення “молодий фахівець” на “молодий спеціаліст”.

Необхідно також звернути увагу на вста-

новлений законодавством строк, протягом якого випускник професійного навчально-виховного закладу, працевлаштований на підставі направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом. У науковій літературі [5, с.732; 6, с.169] вченими раніше зверталась увага на різницю між цим строком та строком, який він повинен пропрацювати на підставі посвідчення про направлення на роботу. Вважаємо, що наявність чи відсутність у випускника певних прав та обов'язків має пов'язуватись зі строком, на який він направляється на роботу, тобто протягом трьох, а не двох років. У зв'язку з цим потрібно внести зміни до п.6 Положення та встановити, що випускник професійного навчально-виховного закладу, якому присвоєно робітничу професію певної кваліфікації і який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладання ним трудового договору з замовником.

У науці трудового права немає єдиної точки зору щодо підстав виникнення трудових правовідносин з випускниками, які працевлаштовуються за направленням. Такі вчені, як О.О. Коваленко, Ф.М. Левіант, Є.В. Магницька, О.С. Пашков, О.І. Процевський, вважають, що трудові правовідносини з молодими спеціалістами виникають на підставі двох актів: направлення на роботу та трудового договору [7, с.105; 8, с.178; 9, с.101; 10, с.159; 11, с.90]. Протилежної точки зору дотримуються В.С. Андреев, М.П. Карпушин та Ю.П. Орловський, які вважають, що підставою їх виникнення є тільки акт направлення на роботу [12, с.39; 13, с.116]. Окремо необхідно зупинитись на позиції О.В. Смирнова та А. І. Шебанової, які стверджують, що трудові правовідносини з молодими спеціалістами виникають з двох адміністративних актів: акту направлення на роботу та акту зарахування на роботу (внутрішньогосподарського акту) [14, с.146; 15, с.130].

Не викликає заперечень позиція, що при виникненні строкових трудових правовідносин з молодими спеціалістами державна воля є домінуючою, адже випускник зобов'язаний відпрацювати за направленням певний строк, а роботодавець прийняти його на роботу та укласти з ним трудовий договір. Проте, вони не позбавлені права відмовитись від виконання такого обов'язку, а тому, на нашу думку, для виникнення трудових правовідносин у даному випадку не є достатнім лише акт направлення на роботу. Укладення трудового договору засвідчує бажання молодого спеціаліста та підприємство, установу, організацію, куди вони направляються на роботу, вступити у трудові правовідносини, хоча б їм і передувало видання акту про направлення на роботу. Тому ми вважаємо, що строкові трудові правовідносини з молодими спеціалістами виникають на підставі фактичного складу, елементами якого є акт направлення на роботу та укладення трудового договору на строк не менше трьох років. Така точка зору підтверджується нормою про те, що посвідчення про направлення на роботу є підставою для укладення трудового договору між випускником та замовником (п.26 Положення та п.19 Порядку).

Визначимо особливості трудового договору на визначений строк з молодими спеціалістами. По-перше, його строк обмежений дією цільового договору (угоди); по-друге, він може бути припинений при закінченні строку цільового договору (угоди); по-третє, його дострокове припинення з ініціативи працівника чи роботодавця можливе лише за їх взаємною згодою. Виключення з цього правила становлять випадки звільнення випускників професійних навчально-виховних закладів з ініціативи замовника до закінчення строку трудового договору у випадках, передбачених статтями 40 і 41 Кодексу законів про працю України, а також звільнення випускників вищих навчальних закладів з ініціативи замовника до закінчення терміну

угоди у випадках, передбачених ст.40 КЗпП України.

Строковим трудовим правовідносинам з молодими спеціалістами передують виникнення цілої низки тісно пов'язаних з ними правовідносин, які “хоча і знаходяться у тісному зв'язку з трудовими відносинами, мають іншу галузеву приналежність” [16, с.101] - (адміністративно-правову). Строковим трудовим правовідносинам з випускниками професійних навчально-виховних закладів передують укладення таких видів договорів на підготовку кваліфікованих робітників: генеральний договір, який укладається між вищим навчальним закладом і центральним органом державної виконавчої влади, якому підпорядкований вищий навчальний заклад; прямий договір, що укладається між навчальним закладом і підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності; цільовий договір, який укладається між студентом (учнем) і підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності (п.7 Положення). Виникненню строкових трудових правовідносин з випускниками вищих навчальних закладів передують формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою; укладення державних контрактів з виконавцями державного замовлення; укладення керівниками вищих навчальних закладів угоди з особами, зархованими до навчання.

Молодим спеціалістам надається певний комплекс соціальних гарантій та компенсацій: після закінчення навчального закладу їм надається відпустка тривалістю один календарний місяць (для випускників вищих навчальних закладів - тривалістю 30 календарних днів), за час якої їм сплачується допомога у розмірі місячної стипендії за рахунок замовника; посади за штатним розкладом, на які в поточному році повинні бути прийняті на роботу випускники згідно з договором (угодою), не підлягають заміщенню іншими працівниками; випускники, які оде-

ржали направлення на роботу в іншу місцевість, а також члени їх сімей забезпечуються жилою площею згідно з чинним законодавством; за рішенням замовника їм може встановлюватися вища заробітна плата в межах схеми посадових окладів; випускники, яких не було забезпечено житлом відповідно до посвідчень про направлення на роботу (згідно з угодою) і які продовжують працювати за призначенням після закінчення строку, обумовленого в договорі, зберігають право на позачергове одержання житла, незалежно від строку роботи за цим призначенням. Випускникам професійних навчально-виховних закладів, які після закінчення навчального закладу направляються на роботу в іншу місцевість відносно місця попереднього постійного проживання, виплачуються: вартість проїзду випускника й членів його сім'ї; витрати на перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на випускника й на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

У судовій практиці Апеляційного суду м. Києва [17] мав місце цікавий випадок, пов'язаний з виникненням строкових трудових правовідносин з молодими фахівцями. Громадянка Н. навчалась у вищому навчальному закладі за державним замовленням. Після отримання диплому вона була зарахована на посаду лікаря-інтерна до медичного об'єднання. Відповідно до п.2 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, час навчання в інтернаті до терміну, протягом якого випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, не включається. Тобто, молоді фахівці повинні відпрацювати три

роки за направленням після навчання в інтернаті.

Судом було встановлено, що Громадянка Н. звернулась до Головного управління охорони здоров'я в м. Києві із заявою про звільнення її з роботи за власним бажанням у зв'язку з виїздом на постійне місце проживання за кордон. У цьому їй було відмовлено з посиланням на те, що оскільки вона отримала вищу освіту за рахунок державного бюджету, то вона повинна три роки відпрацювати за призначенням без урахування терміну навчання в інтернаті або відшкодувати вартість навчання.

Рішення Апеляційного суду м. Києва ґрунтувалось на тому, що пунктом 4 Порядку передбачено, що керівники вищих навчальних закладів після зарахування осіб на навчання за державним замовленням укладають з ними угоду. Між вищим навчальним закладом та громадянкою Н. така угода не укладалась, тому у позивачки не виникло зобов'язання відпрацювати за місцем призначення не менше трьох років або відшкодувати вартість навчання. Кабінет Міністрів України у п.4 Постанови, якою був затверджений цей Порядок, зобов'язав Міністерство фінансів разом з Міністерством освіти, Міністерством економіки, Міністерством юстиції та Національним банком до 01.01.1997 р. розробити і затвердити Порядок визначення та відшкодування випускниками вартості навчання у разі порушення ними умов угоди про працевлаштування. Проте, такий порядок до цього часу не був затверджений (він не був затверджений як на час розгляду справи в суді у 2003 році, так і залишається незатвердженим на сьогодні).

Вважаємо, що недосконалість норм Положення суперечить меті прийняття Указу Президента України "Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів", у п.2 якого встановлено, що особи, які навчаються за рахунок держа-

вних коштів, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

З метою забезпечення виконання цього обов'язку пропонуємо внести зміни до Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: у п. 4 замінити слово “укладають” на “зобов'язані укласти”.

Таким чином, особливості регулювання строкових трудових правовідносин з молодими спеціалістами полягають у тому, що, по-перше, їх виникненню передують інші види правовідносин, які мають адміністративний характер. По-друге, вони виникають на підставі фактичного складу, який включає в себе акт направлення на роботу та укладення трудового договору строком не менше трьох років. По-третє, молодим спеціалістам надається комплекс соціальних гарантій та компенсацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : офіц. видання. - К. : Видавничий Дім “Ін Юре”, 2008. - 152 с.

2. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України” : від 23.03.1994 р., № 79 // Інформ. бюл. Укр. держ. центру прав. інформації. - 1994. - № 14.

3. Указ Президента України “Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів” : від 23.01.1996 р., № 77/96 // Урядовий кур'єр. - 1996. - № 15-16.

4. Постанова Кабінету Міністрів України “Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням” : від 22.08.1996 р., № 922 // Урядовий кур'єр. - 10.10.1996. - № 191-192.

5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Сличинський. - 6-те вид., доп. і перероб. - К. : А.С.К., 2006. - 976 с.

6. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : монографія / Ю. М. Щотова. - К. : АПКСВ, 2007. - 192 с.

7. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Коваленко Олена Олександрівна ; Харк. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Сковороди. - Харків, 2005. - 195 с.

8. Левиант Ф. М. Види трудового договору / Ф. М. Левиант. - М. : Юрид. лит., 1966. - 190 с.

9. Магницкая Е. В. Распределение трудовых ресурсов : (правовые вопросы) / Е. В. Магницкая, А. С. Пашков. - М. : Юрид. лит., 1980. - 176 с.

10. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. - Л. : Изд-во Ленинградск. ун-та, 1966. - 188 с.

11. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. - М. : Юридическая литература, 1972. - 288 с.

12. Андреев В. С. Правовое положение лиц, совмещающих работу с обучением / В. С. Андреев, Ю. П. Орловский. - М. : АН СССР, 1961. - 152 с.

13. Карпушин М. Н. Социалистическое трудовое правоотношение / М. Н. Карпушин. - М. : Госюриздат, 1958. - 176 с.

14. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР / О. В. Смирнов. - М. : Юридическая литература, 1964. - 210 с.

15. Шебанова А. И. Право и труд молодежи / А. И. Шебанова. - М. : Юридическая литература, 1973. - 224 с.

16. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества /

А. Р. Мацюк. - К. : Наук. думка, 1984. - 280 с.

17. Рішення колегії суддів судової палати з цивільних справ Апеляційного суду міста Києва від 05.05.2003 р. // Справа № 22-2239.

Москалик Н. Г. Строкові трудові відносини з молодими спеціалістами: особливості регулювання / Н. Г. Москалик // Форум права. – 2008. - № 3. – С. 368-373 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08mngsor.pdf>

Розглядаються особливості строкових трудових правовідносин, що виникають на підставі укладення трудового договору на визначений строк з молодими спеціалістами, строк його дії (не менше трьох років), а також адміністративно-правові відносини, що передують його укладенню.

Москалик Н.Г. Срочные трудовые правоотношения с молодыми специалистами: особенности регулирования

Рассматриваются особенности срочных трудовых правоотношений, которые возникают на основании заключения трудового договора на определенный срок с молодыми специалистами, срок его действия (не менее трех лет), а также административно-правовые отношения, которые предшествуют его заключению.

Moskalyk N.G. Fixed-Term Labor Relations with Graduates: Peculiarities of Legal Regulation

In the article, an analysis of fixed-term labor relations with graduates showed, that they occur on the grounds of concluding fixed-term labor agreements, whose terms can not be less than three years.