

DOI: 10.17803/1729-5920.2024.206.1.022-031

В. В. Богдан
М. Н. УрдаЮго-Западный государственный университет
г. Курск, Российская Федерация

Последствия лишения ученой степени работников образовательных и научных организаций в контексте трудового законодательства

Резюме. Лишение ученой степени сотрудников образовательных и научных организаций имеет негативные последствия для работодателя. Кроме того, что он несет репутационные потери, работодатель обязан принять решение о возможности продолжения трудовых отношений с таким работником, поскольку ученая степень подтверждала квалификационный уровень, и о взыскании неосновательно полученных средств, т.к. ученая степень давала право на получение дополнительных выплат и участие в грантах. Отсутствие прямого механизма разрешения обозначенного вопроса нарушает баланс интересов работника и работодателя. Целью статьи выступает выявление негативных последствий лишения ученой степени в контексте трудового законодательства для работников образовательных и научных организаций, в том числе оценка рисков для работодателя.

Методологию исследования составили общенаучные методы анализа и синтеза, позволившие сформулировать обоснованные выводы о необходимости разработки специального механизма установления законной определенности трудовых отношений при лишении работника ученой степени. В исследовании использовался формально-юридический метод (при обращении к текстам нормативных правовых актов, решений судов).

В науке трудового права исследуемый вопрос практически не рассматривался ввиду относительной новизны, обусловленной большим количеством лишений ученых степеней. Выделены две проблемы, связанные с последствиями лишения ученой степени: расторжение трудового договора по инициативе работодателя и взыскание неосновательно полученных средств. Обоснована необходимость предоставления работодателю права расторгать трудовые договоры с такими лицами. В статье впервые показана зависимость последствий лишения ученой степени в виде возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя от занимаемой должности, в результате которой обоснована необходимость изменения подходов к балансу прав сторон трудового правоотношения. Результаты исследования могут быть использованы в работе образовательных и научных организаций, сотрудники которых лишены ученых степеней, во избежание процедурных ошибок и нарушений прав работников, а также в судебной практике.

Ключевые слова: лишение ученой степени; расторжение трудового договора; научный работник; профессорско-преподавательский состав; работодатель; аттестация; неосновательное обогащение; исковая давность; индивидуальный трудовой спор; кандидат наук; доктор наук

Для цитирования: Богдан В. В., Урда М. Н. Последствия лишения ученой степени работников образовательных и научных организаций в контексте трудового законодательства. *Lex russica*. 2024. Т. 77. № 1. С. 22–31. DOI: 10.17803/1729-5920.2024.206.1.022-031

Consequences of Academic Degrees Deprivation for the Faculty Members of Educational and Research Organizations in the Context of Labor Legislation

Varvara V. Bogdan

Margarita N. Urda

Southwest State University

Kursk, Russian Federation

Abstract. The deprivation of academic degrees of employees of educational and scientific organizations has negative consequences for the employer. In addition to the fact that the employer suffers reputational losses, the employer is obliged to make a decision concerning the possibility of continuing an employment relationship with such an employee, since the academic degree confirms the qualification level, and concerning recovery of unreasonably received remuneration, since the academic degree entitles the employees to receive additional payments and participate in grants. The lack of a direct mechanism for resolving this issue violates the balance of interests between the employee and the employer. The purpose of the paper is to identify the negative consequences of deprivation of an academic degree in the context of labor legislation for employees of educational and scientific organizations, including risk assessment for the employer.

The research methodology was based on general scientific methods of analysis and synthesis, which made it possible to draw reasonable conclusions about the need to develop a special mechanism for establishing legitimate certainty of labor relations when an employee is deprived of an academic degree. The study used a formal legal method (when referring to the texts of normative legal acts and court decisions).

The doctrine of labor law lacks thorough consideration of the issue due to its relative novelty because of the large number of deprivations of academic degrees that have taken place recently. The author determines two problems related to the consequences of deprivation of an academic degree: termination of an employment contract on the employer's initiative and recovery of unjust enrichment. The paper justifies the necessity of granting the employer the right to terminate employment contracts with such persons. For the first time, the paper shows the dependence of the consequences of deprivation of an academic degree in the form of the possibility of termination of an employment contract at the employer's initiative on the office taken by the person deprived of the academic degree, as a result of which the need to change approaches to the balance of rights between the parties to an employment contract is elucidated. The results of the study can be used in the work of educational and scientific organizations whose employees are deprived of academic degrees, in order to avoid procedural errors and violations of workers' rights, or in judicial practice.

Keywords: deprivation of an academic degree; termination of tenure; researcher; faculty members; employer; certification; unjust enrichment; limitation period; individual labor dispute; Candidate of Sciences; Doctor of Sciences

Cite as: Bogdan VV, Urda MN. Consequences of Academic Degrees Deprivation for the Faculty Members of Educational and Research Organizations in the Context of Labor Legislation. *Lex russica*. 2024;77(1):22-31. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2024.206.1.022-031

Введение

Максимально актуальной для российского научного сообщества стала проблема лишения ученой степени кандидата (доктора) наук. Деятельность вольного сетевого общества «Диссернет» по проверке диссертаций, монографий, статей и других научных работ на предмет некорректных

заимствований¹ повлекла за собой последствия, которые не только поставили вопросы отсутствия научной этики при проведении исследований, но и привели к реальному лишению ученой степени значительного количества граждан.

В юридической литературе широко обсуждается общая проблематика института лишения ученых степеней: темпоральные элементы²,

¹ О плагиате как явлении, его наличии в диссертационных исследованиях и ответственности см. работы В. С. Витко, Э. П. Гаврилова, М. А. Рожковой, С. И. Захарцева, В. П. Сальникова, Э. С. Теймурова.

² Габов А. В. Темпоральные элементы института лишения ученой степени // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 471. С. 223–234.

принцип добросовестности в научных исследованиях³, обобщение имеющейся судебной практики об оспаривании решений о лишении ученой степени⁴. Вместе с тем до настоящего времени не поднимался вопрос о последствиях лишения ученой степени, которые могут наступить для лиц, занимающих профессорско-преподавательские должности и должности научных сотрудников в образовательных и научных организациях: потенциальное расторжение трудового договора и возврат работником выплаченных ему денежных сумм, полученных в связи с наличием у него ученой степени.

Проблема продолжения трудовых отношений

Очевидно, что лишение ученой степени сотрудника из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) или научного работника — явление экстраординарное для образовательной или научной организации. Кроме того, что работодатель несет репутационные потери⁵, он обязан принять решение о возможности продолжения трудовых отношений с таким работником, поскольку ученая степень подтверждает квалификационный уровень, а также дает право участвовать в конкурсах и грантах⁶ как образовательным и научным организациям, с которыми кандидат/доктор наук состоит в трудовых отношениях, так и самим ученым, если конкурсная документация в качестве квалификации участников содержит требование о наличии ученой степени. Возникает закономерный вопрос о продолжении трудовых отношений с таким работником и выборе основания для расторжения трудового договора или изменения его условий⁷.

Согласно ст. 72 Трудового кодекса РФ изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон, вследствие чего, если работник, лишенный ученой степени, и работодатель пришли к обоюдному решению о продолжении трудовых отношений, но на иных условиях, нет никаких препятствий для заключения такого соглашения. Иной вопрос возникает, если работник не согласен на изменение условий трудового договора.

Трудовое законодательство не содержит нормы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, если профессор или доцент, научный работник с ученой степенью и занимающий соответствующую должность в образовательной или научной организации, лишен ученой степени кандидата (доктора) наук (ст. 81 ТК РФ).

На первый взгляд, после опубликования приказа Минобрнауки РФ о лишении гражданина ученой степени или — в случае обжалования приказа в судебном порядке — после вступления решения суда в законную силу трудовой договор может быть расторгнут на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как с лицом, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Представляется, что такое решение работодателя, принятое без учета особенностей труда сотрудников из числа ППС и научных работников, будет признано незаконным.

Требования к наличию ученой степени у кандидатов на должность доцента, профессора, заведующего кафедрой, ректора, президента образовательного учреждения высшего профессионального образования установлены Единым квалификационным справочником

³ Куркова Н. А., Шершень Т. В. О принципе добросовестности в научных исследованиях // Методологические проблемы цивилистических исследований. 2019. № 1. С. 250–268.

⁴ См.: Бавсун М. В., Бавсун И. Г. Проблемы разрешения споров о лишении ученой степени кандидата, доктора наук (по материалам судебной практики) // Академический юридический журнал. 2022. Т. 22. № 3. С. 336–341; Тимошина Е. В., Краевский А. А. Государственная система научной аттестации в зеркале судебной практики: оспаривание решений о лишении ученой степени // Юридическое образование и наука. 2023. № 8. С. 44–53.

⁵ О репутационных потерях для работника пишет В. П. Камышанский: Камышанский В. П. О юридической ответственности и защите авторских прав на произведения науки // Власть закона. 2019. № 2 (38). С. 17–35.

⁶ См.: п. 1.5 Положения о конкурсе на получение грантов Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых — кандидатов наук и докторов наук // URL: https://grants.extech.ru/docs/МК_2022.PDF (дата обращения: 01.09.2023).

⁷ Отметим, что в судебной практике отсутствуют споры по вопросам сохранения трудовых отношений и/или восстановления на работе по рассматриваемым в статье обстоятельствам.

должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н (далее — Справочник 2011 г.). Вместе с тем пункт 11 общих положений Справочника 2011 г.⁸ содержит указание на возможность занятия должности доцента или профессора лицами без ученой степени, но имеющими стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, и избранными в установленном порядке по конкурсу на замещение соответствующей должности. Таким образом, законодательство допускает занятие должности доцента или профессора без ученой степени.

Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (в ред. от 27.03.2018) (далее — Справочник 1998 г.), императивно установлен перечень должностей, занятие которых возможно только при наличии ученой степени кандидата или доктора наук⁹. Для иных должностей ученая степень не требуется, а ее наличие у работника, как правило, снижает требования к стажу работы. Справочник 1998 г. не позволяет принять на должности, требующие наличия ученой степени, лиц, их не имеющих, но обладающих большим опытом работы (п. 10), а также содержит прямую отсылку к необходимости проведения аттестации научных работников (п. 8).

Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» предписывает, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только по итогам аттестации. В пункте 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником

по данному основанию, если в его отношении аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.

В отношении работников из числа ППС действует Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденное приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293 (далее — Положение об аттестации ППС), а в отношении научных работников¹⁰ — Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденный приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714 (далее — Порядок аттестации научных работников).

Сопоставление двух нормативных актов позволяет сделать вывод, что аттестация работников из числа ППС потенциально может служить инструментом для решения вопроса о расторжении трудового договора на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в отношении научных работников — нет. Так, в Положении об аттестации ППС определено, что аттестация проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к ППС (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет. Следовательно, если работник из числа ППС, лишенный ученой степени, осуществляет свою трудовую функцию на основании трудового договора без определенного срока, то, с учетом Справочника 2011 г., работодатель должен провести его аттестацию и принять решение о соответствии/несоответствии занимаемой должности и расторжении трудового договора.

Аналогичным образом может быть принято решение и по научному сотруднику, лишенному ученой степени, на основании Справочника 1998 г. Вместе с тем в отношении научного сотрудника, который работает на условиях срочного трудового договора и наличие ученой

⁸ Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

⁹ Раздел II «Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях».

¹⁰ Частично о проблемах аттестации научных работников см.: *Нарутто С. В., Збарацкий Б. А.* Аттестация научных и научно-педагогических работников: к вопросу об ученом звании старшего научного сотрудника // *Актуальные проблемы российского права.* 2021. Т. 16. № 11 (132). С. 194–205.

степени для которого выступает обязательным квалификационным требованием на основании Справочника 1998 г., складывается тупиковая ситуация: с одной стороны, он не может занимать должность ввиду отсутствия у него требуемой ученой степени, с другой — работодатель не вправе применить к нему процедуру аттестации и, как следствие, уволить на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следует также учитывать, что Положение об аттестации ППС исключает из субъектов аттестации работников, проработавших в занимаемой должности менее двух лет; находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; беременных женщин; женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам. Такие же ограничения в отношении трех последних категорий установлены в Порядке проведения аттестации¹¹.

Таким образом, в случае лишения ученой степени работника из числа ППС и научных сотрудников расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно только при совокупности трех условий:

- наличие трудового договора, заключенного на неопределенный срок;
- проведение аттестации;
- отказ работника от перевода на другую работу либо невозможность работодателя перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у него работу. Во всех иных случаях, с учетом формальных запретов на проведение аттестации отдельных категорий работников, увольнение будет незаконным.

Иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя не могут быть применены к возникшей ситуации. В частности, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 6 ч. 1 этой же статьи в корреспондировании со ст. 21 и 22 ТК РФ о добросовестном отношении к труду и праве работодателя привлекать работников к ответственности. Вместе с

тем лишение ученой степени не может рассматриваться как недобросовестное исполнение трудовых обязанностей, поскольку ученая степень — это квалификация¹², а пункт 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ содержит закрытый перечень грубых нарушений трудовых обязанностей работников.

Для трудового законодательства появление и обоснование новых оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя представляется *terra incognita*. В 2016 г. в Государственную Думу Российской Федерации был внесен законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» об особенностях регулирования трудовых отношений при лишении работника ученой степени или ученого звания. Авторы законопроекта, исходя из содержания пояснительной записки, полагали, что «в случае лишения ученой степени работника вуза или научной организации, занимающего соответствующую должность, он не будет соответствовать квалификационной характеристике и, по существу, не может выполнять свои должностные обязанности»¹³. Отметим, что в представленных предложениях не была учтена специфика выполнения трудовой функции лицами из числа ППС и научных работников и особенности организации их труда, поэтому полагаем, что законопроект обоснованно был отклонен ввиду его непроработанности, несмотря на реальность запроса на закрепление такого основания для расторжения трудового договора на практике.

В доктрине трудового права отсутствуют исследования по обоснованию введения новых оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. А. М. Лушников и М. В. Лушникова, рассуждая о будущем трудового права и его трансформации, прогнозируют расширение сферы нормативной дифференциации и договорного регулирования. Широко освещая предпосылки трансформации трудового права (глобализация, цифровизация

¹¹ В статье вопросы проведения аттестации и обжалования процедуры ее проведения не рассматриваются (например, исходя из Положения об аттестации ППС критерии «объективной оценки» в отношении личного вклада «в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний» имеют в большей степени субъективный характер), но этот элемент защиты прав работника, лишенного ученой степени, имеет существенное значение. См.: Соколова Т. В. Особенности аттестации научных работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 51–54.

¹² Гипотетически, если в должностных обязанностях лица зафиксирована обязанность по постоянному повышению своей квалификации, а в анализируемой ситуации он ее понизил, это может выступить основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде выговора.

¹³ URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1107357-6?ysclid=lmjtjarj6i900601183> (дата обращения: 02.09.2023).

и пр.), нетипичные виды трудовых отношений, авторы не акцентируют внимания на этом вопросе¹⁴. Представляется, что в условиях, когда потенциальная угроза лишения ученой степени работников из числа ППС и научных сотрудников велика, а специфика правового положения и деятельности образовательных и научных организаций требует жесткого контроля квалификации работников, появление такого основания, как лишение ученой степени и/или ученого звания, вполне оправданно.

Проблема возврата денежных средств, уплаченных в связи с наличием ученой степени

Другой проблемой, связанной с лишением ученой степени, является возврат выплат, которые работник получал как лицо, имеющее ученую степень, в виде надбавки. Осложняется она тем, что в отношении сотрудников из числа ППС эта надбавка была включена в окладную часть на основании п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации», что затрудняет определение подлежащей возврату денежной суммы. Кроме того, труд сотрудников из числа ППС и научных сотрудников может вознаграждаться из бюджетных и внебюджетных средств в результате победы в конкурсах различных уровней, в которых наличие ученой степени участника имело квалификационное значение на стадии подачи заявки. В случаях, когда доплата носит характер постоянной, опре-

деленной в твердой денежной сумме или процентном отношении¹⁵, размер неосновательно полученных денежных средств устанавливается математическим методом¹⁶.

Вопрос о возможности возврата полученных в качестве оплаты труда денежных средств разрешен в ст. 137 ТК РФ: заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, невыполнения норм труда, неправомερных действий работника, установленных судом. Механизм возврата денежных средств определен Гражданским кодексом РФ. Согласно п. 3 ст. 1109 ГК РФ не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи при отсутствии недобросовестности со стороны работника и счетной ошибки. Несмотря на то что нормы гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по общему правилу не применяются (решение Арбитражного суда г. Москвы от 01.07.2021 по делу № А40-105256/2020¹⁷), в постановлении Конституционного Суда РФ от 26.02.2018 № 10-П отмечено, что «...правовое регулирование, как оно осуществлено федеральным законодателем, не исключает использование института неосновательного обогащения за пределами гражданско-правовой сферы и обеспечение с его помощью баланса публичных и частных интересов, отвечающего конституционным требованиям».

Вместе с тем теоретическое сопоставление двух норм устанавливает несовпадение

¹⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 55–65.

¹⁵ См., например: ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»; приказ Следственного комитета РФ от 07.11.2013 № 72 «Об установлении доплат за ученые степени и ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, замещающим штатные должности в федеральном государственном казенном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации Следственного комитета Российской Федерации»».

¹⁶ Между тем обозначенная проблема не ограничивается только суммой, которую работник обязан вернуть работодателю. Неясно, что делать с отчислениями в фонды, которые сделал работодатель, и как рассчитывать пенсионные накопления. Такой же вопрос возникает и в случае получения работником, лишенным ученой степени, выплат по грантам, финансируемым из федерального бюджета. Данная проблематика заслуживает самостоятельного осмысления с учетом социального законодательства и правил бухгалтерского учета.

¹⁷ «Таким образом, регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит статье 5 Трудового кодекса РФ, не предусмотрено статьей 2 Гражданского кодекса РФ и основано на неправильном толковании и применении норм этих двух самостоятельных отраслей законодательства». И если в контексте предмета рассматриваемого спора такая сентенция обоснованна, то в отношении исследуемой проблемы неверна.

используемых терминов: трудовое законодательство использует термин «неправомерные действия», а гражданское — «недобросовестность». О неидентичности этих понятий пишет Д. Е. Зайков, отмечая, что применение норм о неосновательном обогащении к трудовым правоотношениям в части взыскания с работника необоснованно выплаченного вознаграждения за труд снижает уровень защищенности трудовых прав работника и не учитывает специфику трудового законодательства¹⁸. М. А. Жильцов и А. В. Майфат предлагают принцип добросовестности закрепить на уровне принципа трудового права, установив запрет на злоупотребление правом со стороны как работодателя, так и работника¹⁹.

ТК РФ в большинстве случаев оперирует понятием «неправомерные действия», термин «недобросовестность» не упоминается ни разу, однако суды используют именно его. В одном из решений было указано: «Из пояснений ответчика судом установлено, что он лишен ученой степени ввиду того, что при написании диплома производил заимствования из другой диссертации. Следовательно, суд считает, что Б. А. А. лишен ученой степени ввиду допущенных им нарушений, что является *недобросовестностью с его стороны* (курсив наш. — В. Б., М. У.), которая позволяет взыскать с него незаконно полученные денежные средства, осуществленные ему при выплате денежного довольствия» (решение 224-го гарнизонного военного суда г. Санкт-Петербурга от 01.07.2019 по делу № 2-154/2019).

С. В. Каменская понимает под неправомерными действиями «любые нарушающие нормы права действия работника, которые намеренно или непреднамеренно привели к переплате заработной платы»²⁰. Если исходить из утверждения, что недобросовестность есть вид неправомерных действий, то последние поглощают первую как более объемные по

содержанию, и применение норм гл. 60 ГК РФ оправданно.

Не разрешен однозначно в судебной практике вопрос о сроке исковой давности по данной категории дел. Согласно ст. 392 ТК РФ работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба, однако в одном из гражданских дел о взыскании излишне уплаченных работнику сумм суд, рассматривая вопрос о применении сроков исковой давности, указал, что «спорные правоотношения сторон регулируются нормами гражданского законодательства, поэтому к заявленным требованиям не подлежит применению срок для обращения в суд, установленный статьей 392 ТК РФ. В данном случае срок исковой давности согласно ст. 196 ГК РФ составляет три года»²¹. В другом деле кассационный суд, оставляя в силе решения нижестоящих судов, указал, что «...полученная ответчиком по месту работы премия... в силу положений статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации не подлежит возврату в качестве неосновательного обогащения, не подлежит она взысканию и в порядке статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации... и по причине пропуска истцом установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока исковой давности для разрешения трудового спора»²². Третье судебное применение норм исковой давности выбор подлежащей применению нормы ставит в зависимость от конкретных обстоятельств дела: если право на выплату не оспаривается, но она получена работником в завышенном размере, то подлежит применению специальная норма ст. 392 ТК РФ; если работник получил выплату недобросовестно, применяется статья 1109 ГК РФ²³.

Вышеприведенные примеры из судебной практики свидетельствуют о том, что приме-

¹⁸ Зайков Д. Е. Взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Законодательство. 2023. № 5. С. 31–37.

¹⁹ Жильцов М. А., Майфат А. В. Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 9.

²⁰ Алексеев С. В., Антонова Н. В., Каменская С. В., Коршунова Т. Ю. Научно-практический комментарий к разделу VI Трудового кодекса Российской Федерации (гл. 20–22) «Оплата и нормирование труда» / под ред. Т. Ю. Коршуновой. М.: Контракт, 2020.

²¹ Определение Ивановского областного суда от 04.03.2020 по делу № 33-597/2020.

²² Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020 по делу № 8Г-202/2020[88-9551/2020].

²³ Определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 13.02.2017 № 33-579/2017.

нение норм о неосновательном обогащении к рассматриваемой категории дел — мера вынужденная. Полагаем, что наряду с введением принципа добросовестности в трудовое право необходимо также установить специальный порядок взыскания излишне или необоснованно уплаченных денежных сумм.

Выводы

Исследование правовых последствий лишения ученой степени в контексте трудового законодательства представляется актуальным направлением научного поиска. Увеличение лиц, лишенных ученой степени, находящихся в трудовых отношениях и получающих соответствующие выплаты, неизбежно ставит задачу упорядочивания трудовых отношений таким образом, чтобы исключить злоупотребления со стороны работодателя. Признание презумпции недобросовестности работника после издания приказа Минобрнауки РФ или вступления решения суда в законную силу после его обжалования в рамках действующего законодательства еще не дает права работодателю расторгнуть трудовой договор. Вместе с тем отсутствие специального

основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае лишения ученой степени работника из числа ППС или научного сотрудника противоречит целям трудового законодательства, которые направлены в том числе на защиту прав и законных интересов работодателя. Этот пробел имеет существенное значение и в том смысле, что и у работника, и у работодателя отсутствует специальный механизм установления законной определенности трудовых отношений. В настоящий момент прийти к однозначному выводу о том, в какой нормативный акт (на первый взгляд, это должен быть ТК РФ) необходимо внести норму о праве на расторжение трудового договора по инициативе работодателя на основании лишения ученой степени работника, преждевременно по двум причинам: во-первых, лица с ученой степенью могут работать не только в образовательных и научных организациях, что обязательно отразится на реализации такого права работодателя, а в настоящей работе эти вопросы не рассматривались; во-вторых, ввиду необходимости более глубокого анализа механизма его реализации с учетом последствий и для работодателя, и для работника, только небольшая часть из которых фрагментарно была упомянута.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бавсун М. В.* Проблемы разрешения споров о лишении ученой степени кандидата, доктора наук (по материалам судебной практики) // Академический юридический журнал. 2022. Т. 22. № 3. С. 336–341.
- Белоусов С. А., Нырков В. В.* Механизм оценки научной квалификации посредством института присвоения ученых званий: проблемные аспекты и анализ возможных вариантов совершенствования // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2020. № 3 (134). С. 29–43.
- Витко В. С.* Концепция плагиата как негативного социально-правового явления // Интеллектуальная собственность. Авторское право и смежные права. 2023. № 4. С. 71–79.
- Габов А. В.* Темпоральные элементы института лишения ученой степени // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 471. С. 223–234.
- Гаврилов Э. П.* Понятие и термин «плагиат» в российском законодательстве // Хозяйство и право. 2020. № 1. С. 52–60.
- Жильцов М. А., Майфат А. В.* Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 6–9.
- Зайков Д. Е.* Взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Законодательство. 2023. № 5. С. 31–37.
- Захарцев С. И., Сальников В. П.* «Диссернет», «самоплагиат» и разумность. Обсуждение корректности отдельных публикаций «Диссернета» // Юридическая наука: история и современность. 2020. № 12. С. 189–193.
- Камышанский В. П.* О юридической ответственности и защите авторских прав на произведения науки // Власть закона. 2019. № 2 (38). С. 17–35.
- Куркова Н. А., Шершень Т. В.* О принципе добросовестности в научных исследованиях // Методологические проблемы цивилистических исследований. 2019. № 1. С. 250–268.

Лушников А. М., Лушникова М. В. О будущем трудового права в эпоху перемен // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 55–65.

Нарутто С. В., Збарацкий Б. А. Аттестация научных и научно-педагогических работников: к вопросу об ученом звании старшего научного сотрудника // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 11 (132). С. 194–205.

Рождкова М. А. Плагиат и иные виды некорректных заимствований в диссертациях: правовые и этические вопросы // Журнал Суда по интеллектуальным правам. 2021. № 33. С. 124–140.

Теймуров Э. С. Правовое регулирование противодействия неправомерным заимствованиям в процедурах государственной научной аттестации // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 4. С. 182–192.

Тимошина Е. В., Краевский А. А. Государственная система научной аттестации в зеркале судебной практики: оспаривание решений о лишении ученой степени // Юридическое образование и наука. 2023. № 8. С. 44–53.

REFERENCES

Bavsun MV. Problems of dispute resolution on the deprivation of the academic degree of the candidate, doctor of sciences (based on the materials of judicial practice). *Academic Law Journal*. 2022;22:336-341. (In Russ.).

Belousov SA, Nyrkov VV. The mechanism for assessing scientific qualifications through the institute of awarding academic titles: problematic aspects and analysis of possible improvement options. *Saratov State Law Academy Bulletin*. 2020;3(134):29-43. (In Russ.).

Gabov AV. Temporal elements of the institution 223 of the withdrawal of an academic degree. *Tomsk State University Journal*. 2021;471:223-234. (In Russ.).

Gavrilov EP. The concept and term «plagiarism» in Russian legislation. *Economy and Law*. 2020;1:52-60. (In Russ.).

Kamyshansky VP. On legal responsibility and copyright protection for scientific works. *Vlast zakona*. 2019;2(38):17-35. (In Russ.).

Kurkova NA, Shershen TV. The principle of integrity in scientific research. *Methodological Problems of Civil Studies*. 2019;1:250-268. (In Russ.).

Lushnikov AM, Lushnikova MV. On the future of labor law in the era of change. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*. 2018;1:55-65. (In Russ.).

Narutto SV, Zbaratsky BA. Certification of scientific and scientific-pedagogical workers: on the issue of the academic title of a senior researcher. *Actual Problems of Russian Law*. 2021;16(11)(132):19405. (In Russ.).

Rozhkova MA. Plagiarism and other types of incorrect borrowings in dissertations: legal and ethical issues. *Journal of the Court of Intellectual Rights*. 2021;33:124-140. (In Russ.).

Teymurov ES. Legal Regulation of Plagiarism Counteraction in the State Scientific Certification Procedures. *Actual Problems of Russian Law*. 2022;17(4):182-193. DOI: 10.17803/1994-1471.2022.137.4.182-193. (In Russ.).

Timoshina EV, Kraevsky AA. The state system of scientific attestation in the mirror of judicial practice: challenging decisions on deprivation of an academic degree. *Juridical Education and Science*. 2023;8:44-53. (In Russ.).

Vitko VS. The concept of plagiarism as a negative socio-legal phenomenon. *Intellectual Property, Copyright and Related Rights*. 2023;4:71-79. (In Russ.).

Zaikov DE. Recovery of overpaid wages from an employee: problems of law enforcement practice. *Zakonodatel'stvo*. 2023;5:31-37. (In Russ.).

Zakhartsev SI, Salnikov VP. «Dissernet», «self-plagiarism» and reasonableness. Discussion of the correctness of individual publications of the «Dissernet». *Legal Science: History and the Presence*. 2020;12:189-193. (In Russ.).

Zhiltsov MA, Mayfat AV. The principle of good faith in civil and labor law. *Labor Law in Russia and abroad*. 2023;1:6-9. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Богдан Варвара Владимировна, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского права Юго-Западного государственного университета
д. 94, ул. 50 лет Октября, г. Курск 305040, Российская Федерация
KurskPravo@yandex.ru

Урда Маргарита Николаевна, кандидат юридических наук, доцент, старший научный сотрудник научно-образовательного центра «Гражданский юрист» Юго-Западного государственного университета
д. 94, ул. 50 лет Октября, г. Курск 305040, Российская Федерация
urda.ru@rambler.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Varvara V. Bogdan, Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Civil Law, Southwestern State University
94, 50 let Oktyabrya St., Kursk 305040, Russian Federation
KurskPravo@yandex.ru

Margarita N. Urda, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Senior Researcher, Civilist Scientific and Educational Center, Southwestern State University
94, 50 let Oktyabrya St., Kursk 305040, Russian Federation
urda.ru@rambler.ru

*Материал поступил в редакцию 29 сентября 2023 г.
Статья получена после рецензирования 4 октября 2023 г.
Принята к печати 18 декабря 2023 г.*

*Received 29.09.2023.
Revised 04.10.2023.
Accepted 18.12.2023.*