

УДК 349.22

Зеленський В. М., аспірант юридичного факультету  
кафедри трудового права та права соціального  
забезпечення КНУ ім. Тараса Шевченка

## Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин

Стаття присвячена аналізу конкурсу як підстави виникнення трудових правовідносин в Україні. Досліджено правову сутність конкурсу, виявлено основні недоліки законодавства. За результатами дослідження сформульовано пропозиції до проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, конкурсний порядок, підбір кадрів, трудовий договір, конкурс. Стаття присвячена аналізу конкурсу як основи виникнення трудових правовідносин в Україні. Исследована правовая сущность конкурса, выявлены основные недостатки законодательства. По результатам исследования сформулированы предложения в проект Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, конкурсный порядок, отбор кадров, трудовой договор, конкурс. The article dedicated to analysis the competition as the basis of labor relations in Ukraine. Thus, were examined the legal essence of employment competition, identified the main weaknesses of the legislation. The conclusions were drawn as proposals to the Labor code project.

**Keywords:** labor relations, selection of personnels, competition procedure, labor contract, competition.

**Постановка проблеми.** На даний момент, в сучасних умовах розвитку трудового законодавства, на нашу думку, виникає нагальна потреба удосконалення механізму правового регулювання порядку прийняття на роботу, зокрема на посади для зайняття яких проводиться конкурс. Оскільки юридичні підстави виникнення трудових правовідносин визначаються формами реалізації громадянами права на працю і формами залучення громадян до праці. В науковій юридичній літературі правовому аналізу норм права, правосуб'єктності і юридичним фактам, тобто умовам та підставам виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин приділялася значна увага вчених [12,121-125]. Особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс. На нашу думку, в теорії трудового права на даний момент є не досить розкриті та досліджені така підстава виникнення трудових правовідносин як конкурс. Для працівника свобода укладання трудового договору означає можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, а для роботодавця свобода трудового договору означає можливість вибирати з-поміж інших найпридатнішого з точки зору ділових і кваліфікаційних якостей працівника. Конкурс дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів. Також варто зазначити, що в нашій країні конкурс спрямований на виявлення лише загальних знань щодо чинної нормативно-правової бази, поза увагою залишаються професійні якості, досвід, ерудиція, навички, вміння тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми.** Проблеми, пов'язані з виникненням трудових правовідносин, розглядалися у працях відомих радянських та вітчизняних вчених: М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, Л.Я. Гінцбурга, К.М. Гусова, О.Д. Зайкіна, Н.М. Неумивайченко, О.С. Пашкова, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, В.М. Толкунової, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка тощо. Дослідженням конкурсного відбору займалися чимало вчених, серед яких В.Б. Авер'янов, Ю.П. Битяк, В.С. Венедіктова, І.П. Грекова, М.І. Іншин А.В. Кірмач, І.Ф. Корж, Т.В. Мотренко,

Н.Р. Нижник, І.П. Лавринчук, О.В. Лавриненка, В.В. Лазора, О.М. Ярошенко та інші. Але питання, пов'язані з проблемами конкурсного відбору як підстави виникнення трудових правовідносин комплексному дослідженню на базі законодавства України не піддавались.

Необхідність проведення цього дослідження обумовили наукова значимість зазначених проблем, недостатня їх розробленість у науці трудового права, необхідність розробки та прийняття нормативних актів, які врегулювали б питання підбору кадрів, та їх ефективне використання .

Наукова новизна статті полягає в аналізі конкурсу як підстави виникнення трудових правовідносин в Україні.

**Формування мети.** Завданнями даної статті є аналіз та правове регулювання конкурсу, як підстави виникнення трудових правовідносин в Україні, виявити основні недоліки законодавства та сформулювати пропозиції до проекту Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу.** Норми трудового права регулюють поведінку громадян як учасників трудових відносин. Трудові відносини приймають форму трудових правовідносин у тій мірі, в якій вони регулюються правовими нормами держави. Норми права, що регулюють трудові відносини, виступають моделлю майбутніх трудових правовідносин, але самі по собі вони не створюють юридичних фактів — підстав виникнення трудових правовідносин. Значення юридичних фактів полягає в тому, що без них норма права не може виявити свою дію зовні. Тобто трудові правовідносини виникають, змінюються і припиняються у просторі й часі не самі по собі, а за певних життєвих обставин, яким законодавець надає юридичного значення. Саме такі життєві обставини об'єктивної реальності, що закріплені у нормах трудового права, визначаються як юридичні факти — підстави виникнення трудових правовідносин [6, с.20].

При цьому О.І. Процевський підкреслює, що під юридичними фактами треба розуміти обставини, з настанням яких норми права пов'язують різні юридичні наслідки, а не тільки виникнення, зміну й припинення конкретних правовідносин. Юридичні наслідки можуть виражатися як у виникненні, зміні або припиненні правовідносин, так і в набутті певних прав та обов'язків [7, с.81].

В.В. Єрьоменко визначає юридичні факти як конкретні обставини реальної дійсності (явища, стани, відносини), які визнаються правовими і з наявністю або відсутністю яких норми права пов'язують можливість виникнення, зміни, припинення правовідносин та інші правові наслідки. На думку автора, таке визначення найбільш повно і точно охоплює весь спектр життєвих обставин, яким право надає юридичного значення. [13]

Таким чином, за загальним правилом, підставою виникнення трудових правовідносин є одиничний юридичний факт у формі трудового договору. Інколи правові норми пов'язують виникнення трудових правовідносин не з одним юридичним фактом, а з декількома. Складні юридичні факти ще прийнято називати фактичним складом, в якому має місце така правова норма, як конкурс. Саме поняття “складного юридичного факту”, як правило, розглядають при розмежуванні юридичних складів та правових утворень іншого характеру, оскільки складний юридичний факт часто помилково приймається за сукупність більш простих юридичних фактів, що входять до складу. Прикладом таких уявлень може бути точка зору В.М. Смирнова, який розглядаючи порядок укладення трудового договору, відносить до елементарних юридичних фактів заяву працівника про прийом на роботу, пред'явлення працівником трудової книжки, угоду працівника та адміністрації про прийом на роботу, ознайомлення зі змістом дорученої роботи, проведення інструктажів та фактичне розпочинання роботи. Свою позицію автор мотивує тим, що всі ці дії є

юридично значними, оскільки передбачені нормами трудового права [14, с. 131]. Фактичний склад, який включає обрання за конкурсом, на сьогодні отримав достатньо широке застосування у сферах, де потрібно підібрати найбільш кваліфікованих працівників. У цьому плані конкурс розглядається в якості перспективного способу підбору і розміщення кадрів у різних областях життєдіяльності.

Однією з ефективних форм раціонального підбору і використання кваліфікованих працівників є обрання за конкурсом на заміщення певних посад, іменоване іноді як «конкурсний відбір» працівників, або просто «конкурс». Слід зауважити, що на даний момент чинним Кодексом законів про працю України і взагалі в українському трудовому законодавстві визначення поняття „конкурс” є відсутнім. Проте, на необхідності такого закріплення, наголошували у своїх роботах багато українських вчених, які досліджували його так Великий енциклопедичний юридичний словник за редакцією Ю. С. Шемшученка визначає слово «конкурс» як змагання, що має на меті виявлення кращих з учасників (кандидатів, здобувачів, претендентів) [2, с. 378]. На думку В.І. Прокопенко, конкурс є особливим порядком підбору працівників на посади, що дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів [5, с. 171]. В.М. Смірнов, який спеціально досліджував конкурсний відбір в трудовому праві, відстоює позицію, що конкурс – це особливий, винятковий порядок підбору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади. Обґрунтовуючи дану думку, вчений порівнює конкурс із випробуванням [8, с. 14]. Таким чином, на мою думку, було б доцільним визначити конкурс, як змагання, що проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством, з метою визначення найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, що беруть у ньому участь.

Обрання за конкурсом на відповідні посади може забезпечити значне поліпшення діяльності організації (роботодавця), підвищення конкурентоспроможності, а також раціональне використання і зростання ділової кваліфікації працівників, їх відповідальність за якісне і своєчасне виконання трудової функції. Обрання за конкурсом у поєднанні з трудовим договором як фактичний склад, що обумовлює виникнення індивідуальних трудових правовідносин, уже доволі давно визнаний наукою трудового права. Введення конкурсної системи підбору кадрів було обумовлено творчим характером праці, а згодом, з огляду на значні можливості, які містить у собі конкурс, як ефективний спосіб підбору та покращення якісного складу кадрів, почали висловлюватися думки про поширення цього методу на органи державного управління та інші організації.

На сьогоднішній день питання конкурсу регулюється різними нормативно – правовими актами в залежності від посади, на яку претендує працівник. Так, конкурс в Україні може проводитися при виникненні трудових правовідносин з науковими працівниками, державними службовцями, медичними працівниками, а також для заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури.

На нашу думку, досить коректно й вірно визначають норми статті 38 проекту Трудового кодексу України підстави для виникнення трудових відносин, що не передбачені діючим Кодексом законів про працю України. Так, ст. 38 визначає, що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. При цьому, трудові відносини виникають з дня початку працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця. Дозволом роботодавця вважається дозвіл, наданий особою, яка уповноважена від його імені укладати трудові договори. Трудові

відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи також у разі, якщо працівник не розпочав роботу у відповідний день у зв'язку з хворобою або іншими поважними причинами, визначеними сторонами трудового договору. Відносно осіб, для яких не було встановлене випробування, стаття 47 проекту Трудового кодексу України відносить переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади [1]. Аналізуючи положень цієї статті, слід зазначити, що обрання за конкурсом викладено у якості фактичного складу, елементами якого є конкурс та укладення трудового договору, юридична сила яких, на мою думку, є рівною. При цьому, як для трудового договору (контракту), так і для конкурсу характерним є вільне волевиявлення сторін, захист від необґрунтованих відмов у прийнятті на роботу тощо.

Вважаю за необхідне визначити, що в трудовому праві конкурс, як підставу виникнення трудових правовідносин доцільно відмежувати від випробування. Порівнюючи конкурсний відбір з випробуванням не можна, в той же час, не враховувати, що у трудовому законодавстві та спеціальному законодавстві, зокрема про державну службу, проводиться чітке розмежування між даними правовими категоріями. Випробування при прийнятті на роботу може бути обумовлене угодою сторін з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. На особу, що проходить випробування при прийнятті на роботу поширюється трудове законодавство, така особа вступає в трудові правовідносини з роботодавцем. Мета конкурсного відбору – відібрати з претендентів на вакантну посаду найдостойнішого. Крім того, участь у конкурсі чи перемога особи у конкурсі, ще не породжує трудових правовідносин з роботодавцем. Розмежування цих понять вважаю провести наступним чином, як зазначає В.В. Жернаков, випробування на відміну від конкурсу є обумовлена при укладенні трудового договору угода сторін і така, що здійснюється шляхом оцінки результатів трудової діяльності в межах встановлених законом строків перевірки відповідності професійних, моральних і інших якостей працівника вимогам, які пред'являються до виконання дорученої роботи [11, с. 5].

Порівнюючи та аналізуючи конкурс з іншими підставами виникнення трудових правовідносин при прийнятті на роботу, що наведені в проекті Трудового кодексу, то конкурс є складним юридичним фактом, а також включає в себе порядок проведення конкурсу, зокрема для державних службовців, що регулюється Постановою Кабінету Міністрів України 15 лютого 2002 року № 169 „Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців” [2].

Відповідно до даного положення конкурс має місце лише за наявності таких умов: 1) наявність вакантної посади; 2) рішення про проведення конкурсу; 3) публікація у засобах масової інформації про проведення конкурсу; 4) наявність або формування конкурсної комісії. Н.М. Неумивайченко, досліджуючи конкурс у сфері державної служби, зауважує, що він є тим фактором, який повинен гарантувати об'єктивність оцінки ділових якостей працівника, і, як наслідок, – ефективність його роботи [9, с. 91].

Розглядаючи конкурс, як підставу виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками, то О.В. Гоц зробила наступні висновки по-перше, конкурсний відбір кадрів є певною формою розподілу наукового потенціалу між вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації; по-друге, конкурсному відбору притаманний ряд переваг у порівнянні з прийняттям на роботу за загальними правилами; по третє, підставою виникнення правовідносин наукового працівника з вищим навчальним закладом є складний юридичний склад, в якому трудовий договір (контракт) завершує ряд послідовно здійснюваних неоднорідних юридичних актів [10, с. 95]. Підтримуючи дані висновки, вважаю за необхідне додати, що конкурс є стимулюючим фактором

при прийнятті на роботу наукового працівника.

Таким чином, дієвість конкурсу залежить не тільки від дотримання правових норм, а й від того, що дають регулюючі їх правові норми у досягненні результату, на який були націлені, яке співвідношення між цим результатом й соціальною метою норми. Потрібно згадати думку В.І. Нікітінського, який розглядав питання ефективності норм трудового права, справедливо зауважував, що про поняття ефективності правових норм можна судити, розглядаючи в певному смислі цю ефективність правової норми не як простий результат — “ефект її дії, — а як співвідношення між результатом і соціальною метою, покладеною до основи правового припису” [15, с. 11–24].

**Висновки з даного дослідження.** Одним із завдань науки трудового права є вдосконалення загальних засад трудового законодавства, що означає подальшу їх диференціацію, — що підвищує актуальність удосконалення діючих норм в усіх галузях. Виходячи з аналізу викладеного, проведення конкурсу, що включає в себе елементи, які його утворюють, можливе лише за наявності відповідних умов і входить до системи більш високого рівня — фактичного складу. Також, на мою думку в проєкті Трудового кодексу необхідно визначити поняття конкурсу, розкрити підстави й загальний порядок проведення конкурсу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудовий кодекс України : проєкт від 22 квітня 2013 р. №2902 [Електрон нийресурс]// Режимдоступу:[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
2. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р., № 169 // Офіційний вісник України. — 2002. — №8. — Ст. 351
3. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971р. № 322-VIII / Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50, Ст. 375.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. - К. : Юрид. думка, 2007. - 992 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — 480 с.
6. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / Т 78 В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. - 496 с.
7. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: Юрид. лит., 1972. — 286 с.
8. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве. — Л.: Изд-во Лен. гос. ун-та, 1960. — 45 с.
9. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Неумивайченко Надія Миколаївна. - Х., 2002. — 220 с.
10. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гоц Ольга Василівна. — Х., 2004. — 180 с.
11. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... к.ю.н. — Х., 1987. — 15 с.
12. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. — М.: Юр.лит, 1974. — 288 с.
13. Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05/ Єрмоєнко Володимир Вікторович. — Х., 1998. — 195 с.
14. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. — Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1980. — 159 с.
15. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. — М.: Юрид. лит., 1971. — 112 с.