

Фурлет Н. Я.,  
здобувач кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

## ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ КЕРІВНИКОМ ВНЗ

### FEATURES OF LABOR LAW RELATIONSHIP WITH THE HIGHER EDUCATION MANAGER

Статтю присвячено особливостям виникнення трудових правовідносин із керівником вищого навчального закладу. Розглянуто підстави та умови виникнення трудових правовідносин із керівником вищого навчального закладу. З'ясовано специфіку підстав виникнення трудових правовідносин із зазначеним суб'єктом трудового права. Проаналізовано нормативно-правові акти, які регулюють трудові правовідносини з керівником вищого навчального закладу.

**Ключові слова:** підстави та умови виникнення трудових правовідносин, освітянське законодавство, юридичний факт, трудо-правовий статус.

Статья посвящена особенностям возникновения трудовых правоотношений с руководителем высшего учебного заведения. Рассмотрены основания и условия возникновения трудовых правоотношений с руководителем высшего учебного заведения. Выяснена специфика оснований возникновения трудовых правоотношений с указанным субъектом трудового права. Проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения с руководителем высшего учебного заведения.

**Ключевые слова:** основания и условия возникновения трудовых правоотношений, образовательное законодательство, юридический факт, трудо-правовой статус.

The article deals with the peculiarities of the employment relationship with the head of higher education. Considered grounds and conditions of the employment relationship with the head of higher education. The specificity of the grounds of the employment relationship to said subject of labor law. Analysis of regulations that govern the employment relationship with the head of higher education.

**Key words:** reasons and conditions of the employment relationship, educational legislation, legal fact, labor-legal status.

Нині в Україні здійснюється реформування вищої освіти і відбувається формування нової галузі законодавства – освітянського законодавства України. Відносини у сфері освіти мають складний і багатоплановий характер, особливе місце в них відведено керівнику вищого навчального закладу, а тому питання виникнення трудових правовідносин із керівником вищого навчального закладу набуває першочергового значення.

Загальні проблеми диференціації досліджували такі вчені, як В.М. Догадов, С.Л. Рабінович-Захарін, А.Ю. Пашерстник, З.К. Симорот, С.С. Каринський, В.М. Толкунова, І.О. Снігірьова, М.Й. Бару, В.І. Прокопенко, О.М. Ярошенко, Т.А. Коляда тощо. Що стосується науково-педагогічної праці, є окремі роботи, в яких висвітлені деякі особливості цієї діяльності, зокрема, пов'язані з проведенням конкурсу у ВНЗ, працевлаштуванням випускників ВНЗ, оплатою праці науково-педагогічних працівників тощо. Цими питаннями займалися Є.І. Войленко, І.К. Дмитрієва, В.Л. Гейхман, Л.Ф. Петренко, В.П. Пастухов.

**Метою** статті є дослідити питання виникнення трудових правовідносин і керівником ВНЗ, характеризуючи царину трудово-правового статусу керівника ВНЗ.

Закріплене ст. 43 Конституції України право кожного на працю передбачає можливість заробляти

собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Реалізація права на працю відбувається через спеціальний юридичний механізм: вступ особи до трудових правовідносин із метою отримати винагороду за свою працю. У трудових правовідносинах працівник та роботодавець мають взаємні права та обов'язки, а самі правовідносини виникають із приводу виконання працівником зумовленої трудової функції. Трудові відносини між засновником (уповноваженим органом) ВНЗ, з одного боку, та керівником ВНЗ, з іншого – виникають за наявності певних підстав. При цьому мають бути дотримані умови виникнення трудових відносин. Умови та підстави виникнення трудових правовідносин із керівником підприємства взаємопов'язані й лише у сукупності тягнуть за собою виникнення трудових правовідносин.

К.П. Уржинський зазначив, що визначення підстав і умов виникнення трудових правовідносин має практичну значимість, оскільки стислість та визначеність відображення у законодавстві підстав, умов, місця й часу виникнення правовідносин сприяє правильному застосуванню норм права, пунктуальному використанню правомочностей і виконанню суб'єктивних обов'язків [2, с. 89].

З юридичного погляду, фактичні умови та юридичні підстави мають різне правове навантаження. Різниця між ними у тому, що поділ юридичних фак-

тів на підставі та умови проводиться за критерієм значущості для правових наслідків, які спричиняються ними. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені, законодавчо встановлені для кожного з них правові функції у механізмі становлення трудових правовідносин із керівником ВНЗ. На думку С.С. Алексєєва та С.І. Архіпова, така класифікація є умовною, оскільки у теоретичному плані вона дає змогу розкрити конкретну функцію відповідного явища в механізмі правового регулювання [3, с. 176].

В етимологічному значенні термін «умова» тлумачиться як необхідна обставина, яка уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь, правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [4, с. 1259]. Отже, умовами виникнення трудових відносин із керівником ВНЗ є обставини реальної дійсності, за яких такі відносини взагалі можливі.

Термін «підстава(и)» має кілька значень. Крім того, під ним розуміють «причину, достатній привід, що виправдовує що-небудь» [5, с. 407]. У філософському аспекті «підстава» – це «необхідна передумова існування яких-небудь явищ, що може також ці явища пояснити» [6, с. 345]; як категорія логіки «підстава» – це «вихідне начало, умова або передумова існування (виникнення) якогось явища» [7, с. 414]. Таким чином, підставою виникнення трудових відносин із керівником ВНЗ є те головне, на чому ґрунтуються такі відносини.

Стосовно керівника ВНЗ: підстави виникнення цього різновиду трудових правовідносин мають деяку специфіку, оскільки правовідносини з керівником ВНЗ як різновид трудових, хоча й урегульовані нормами законодавства про працю України, мають ряд особливостей, в чому проявляється принцип єдності й диференціації правового регулювання правовідносин, які становлять предмет трудового права. «Зважаючи на принцип єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основних групи: (а) загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і (б) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників. У науці трудового права поширеним є погляд, що диференційне регулювання здійснюється за допомогою використання норм-доповнень, норм-притосовувань та норм-вилучень. За цими нормами стійко закріпився термін «спеціальні норми», якими оперують більшість авторів» [8].

У загальному вигляді диференціація трудового законодавства означає встановлені державою відмінності у змісті й обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин за певними підставами. Диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних положень, що належать лише до тієї чи іншої

групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій працюючих [9].

Ми погоджуємося з О.М. Ярошенком, на думку якого диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значимих елементів із метою конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [10, с. 32].

Значення диференціації полягає в тому, що вона сприяє доповненню загальних норм законодавства про працю, тим самим дозволяючи враховувати в нормативних актах своєрідність умов праці окремих категорій працівників, що виконують різну за своїм значенням і ступенем складності роботу у всіх галузях господарства [11]. Диференціації трудового законодавства має безпосередньо стосуватися правового регулювання праці керівників ВНЗ, оскільки в цій сфері, як у жодній іншій, треба враховувати особливості трудової функції керівника ВНЗ, яка вирізняється складністю, відповідальністю, різноманітністю та численністю видів трудової діяльності, розумовим й емоційним навантаженням та творчим характером. У такому разі спеціальними нормами для керівника ВНЗ є норми, які містяться у Законі України «Про вищу освіту».

Таким чином, умови виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ – це нормативно закріплені правові вимоги щодо порядку обрання та призначення ректора ВНЗ, здійснення безпосереднього управління вищим навчальним закладом. Зокрема, ці вимоги містяться в ст. 34 і ст. 42 Закону України «Про вищу освіту». Одних лише умов для виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ недостатньо: поєднання юридичних підстав та фактичних умов породжує виникнення трудових відносин. Трудові правовідносини із керівником підприємства виникають і функціонують на підставі норми трудового права.

Відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю України [12], законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Передбачені нормами права правила поведінки реалізуються у разі виникнення конкретних трудових відносин із керівником ВНЗ. Тому трудові правовідносини із керівником ВНЗ є формою реалізації відповідної норми трудового права, впровадженням норми права в життя, правозастосуванням. Крім того, норма трудового права та трудові відносини з керівником ВНЗ є складовими елементами механізму правового регулювання суспільних відносин. За допомогою норми права регулюються доволі конкретні трудові відносини між керівником ВНЗ та засновником (уповноваженим органом). Так, нормативні умови виникнення трудових відносин із керівником ВНЗ – це відповідні норми трудового права та законодавства, за допомогою яких устанавлюється правова регламентація виникнення цих правовідносин та які зумовлюють можливість і правомірність

обрання та призначення особи на посаду ректора ВНЗ.

Відомо, що норми трудового права не тільки регламентують коло суспільних відносин, на які поширюється їх дія, але й містять вказівку на низку обставин, з яких лише окремі можуть відігравати роль фактів, що викликають самостійні правові наслідки. Норма права створює юридичну можливість виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин, вказує на ті конкретні умови, обставини, за наявності яких правовий зв'язок вводиться у дію [13, с. 63].

Отже, трудові відносини з керівником ВНЗ неможливі без наявності відповідної норми права; без реалізації у конкретних правовідносинах норма права є «мертвою», не втіленою у життя, нереалізованою.

Іншою необхідною підставою виникнення трудових відносин є правосуб'єктність претендента на посаду керівника ВНЗ. За визначенням В.Л. Костюка, правосуб'єктність – це своєрідна правова властивість особи, за якою вона наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати права та обов'язки [14, с. 66]. У науці трудового права є різні підходи до визначення трудової правосуб'єктності. Підтримуємо позицію, що висловлена В.С. Венедиктовим, згідно з якою статус працівника набуває фізична особа за наявності в неї трудової правосуб'єктності й факту укладення з нею трудового договору [15, с. 47]. На жаль, ані Кодекс законів про працю України, ані проект Трудового кодексу України не містять понять «трудова правоздатність», «трудова дієздатність», «трудова правосуб'єктність». Загальні поняття правоздатності та дієздатності визначені нормами цивільного права. На нашу думку, доцільно визначити ці поняття у проекті Трудового кодексу України.

Для реалізації трудових прав важливим є момент виникнення трудової правоздатності та трудової дієздатності. Оскільки здатність мати та здійснювати трудові права та виконувати обов'язки керівник як суб'єкт трудових відносин може тільки самостійно та безпосередньо, тобто особисто, трудова правоздатність та трудова дієздатність керівника ВНЗ виникають одночасно.

Останньою (за порядком розгляду) підставою для виникнення трудових відносин із керівником підприємства є юридичні факти. Юридичні факти у трудовому праві – це конкретні життєві обставини, з наявністю або відсутністю яких норми трудового права пов'язують різні юридичні наслідки.

Юридичні факти поділяються на дії та події, також виділяють юридичний стан. Дії – це акти вольової поведінки учасників трудових відносин. Події перебувають поза волею суб'єктів трудових правовідносин, однак, як і дії, тягнуть за собою виникнення, зміну або припинення трудових правовідносин. Юридичний стан – це правове явище тривалої дії, що існує незалежно від трудових правовідносин, вказуючи на індивідуальне юридичне положення суб'єкта – претендента на посаду керів-

ника ВНЗ. Для виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ необхідний складний юридичний склад, на підставі якого й виникають ці правовідносини. Правове значення складного юридичного складу полягає в його ролі у механізмі правового регулювання трудових правовідносин із керівником. Так, охарактеризуємо складний юридичний склад, необхідний для виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ.

Як ми вже зазначали, є два нормативно-правових акта, які регулюють процедуру обрання та призначення керівника ВНЗ – це Закон України «Про вищу освіту» (далі – Закон) та постанова Кабінету Міністрів України від 05 грудня 2014 р. № 726 «Деякі питання реалізації статті 42 Закону України «Про вищу освіту» (якою затверджені Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи та порядку обрання керівника вищого навчального закладу) (далі – Методичні рекомендації). Перш ніж почати аналізувати процедури обрання та призначення керівника ВНЗ, ми маємо наголосити на тому, що вони значної мірою відрізняються від процедур, які були визначені Законом України «Про вищу освіту» 2002 р.

Так, процедура обрання ректора, яку започаткував Закон України «Про вищу освіту», стала новою у сфері освіти і мала на меті сприяти демократичному реформуванню вищої освіти в Україні.

Ст. 42 Закону має назву «Обрання, призначення та звільнення з посади керівника вищого навчального закладу», однак не всі ключові питання обрання керівника ВНЗ вона містить. Так, в абзаці першому ч. 3 ст. 42 Закону вказано, що засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) зобов'язаний оголосити конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка обіймає цю посаду. У разі дострокового припинення повноважень керівника вищого навчального закладу конкурс оголошується протягом тижня з дня утворення вакансії. Тобто, аналізуючи зазначене правове положення, ми доходимо висновку, що єдиною підставою для оголошення конкурсу на заміщення посади керівника ВНЗ є утворення вакансії.

Відповідно до п. 3 ч. 1 ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» вакансія – це вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Водночас, якщо уважно прочитати перше речення абзацу першого ч. 3 ст. 42 Закону, ми бачимо, що законодавець не використовує ані поняття «вакансія», ані поняття «вакантна посада». Таким чином, підставою для оголошення конкурсу варто вважати не утворення вакансії, а закінчення строку контракту особи, яка обіймає цю посаду.

Варто зазначити, що конструкція вказаної норми більш вдала, на відміну від абзацу ч. 1 ст. 39 Закону України «Про вищу освіту» 2002 р., в якій було зазначено, що конкурс на заміщення посади керівника вищого навчального закладу третього або четвертого

рівня акредитації оголошується власником (власниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою) кожні п'ять років (посади керівника національного вищого навчального закладу – кожні сім років). Тобто, на відміну від ст. 42 Закону, де визначено, що власник за два місяці має оголосити конкурс на посаду керівника ВНЗ, ст. 39 Закону України «Про вищу освіту» 2002 р. давала засновнику (уповноваженій особі) певну свободу з метою самостійного визначення щодо термінів оголошення конкурсу, що,

у свою чергу, могло стати підвалиною для зловживання з боку засновника (уповноваженої особи).

Таким чином, виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ – це складний процес із кількох етапів. Є підстави стверджувати, що умови та підстави виникнення трудових правовідносин із керівником ВНЗ – це визначена нормативно-правовими актами система правових явищ, які в комплексі породжують правовідносини між засновником (уповноваженим органом) та керівником ВНЗ.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Уржинский К. Трудоустройство граждан СССР / К. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1967. – 144 с.
3. Алексеев С. Теория государства и права : [учеб. для юрид. вузов и факультетов] / С. Алексеев, С. Архипов, В. Корельский. – 1998. – 455 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Бусел. – К. : Ірпінь, 2004. – 1440 с.
5. Ожегов С. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. Ожегов, Н. Шведова // Российская АН. Российский фонд культуры. – 3-е изд., стереотипное. – М. : Азъ, 1996. – 928 с.
6. Философский словарь под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1986. – 590 с.
7. Кондаков Н. Логический словарь-справочник / Н. Кондаков. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 1975. – 720 с.
8. Лавріненко О. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності та диференціації правового регулювання праці в правових відносинах (дискусійні питання теорії) / О. Лавріненко [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portalsoc\\_gumvlduvs2010\\_2index.html](http://www.nbuv.gov.ua/portalsoc_gumvlduvs2010_2index.html).
9. Прокопенко В. Трудове право України: Підручник / В. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – С. 83–84.
10. Ярошенко О. Джерела трудового права України : автореф. дис. ...д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. Ярошенко. – Х., 2007. – 42 с.
11. Каринский С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства / С. Каринский // Правоведение. – 1966. – № 3. – С. 48.
12. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
13. Гоц О. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин із науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 / О. Гоц. – Х., 2004. – 180 с.
14. Костюк В. Поняття трудової правосуб'єктності: теоретико-правовий аспект / В. Костюк // Наукові записки. – Том 53. Юридичні науки. – 2006. – С. 65–70.
15. Венедиктов В. Трудовое право Украины : [учеб. пос.] / В. Венедиктов. – Х. : Консум, 1998. – 140 с.