

ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ ГОЛІВ ТА ЗАСТУПНИКІВ ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена дослідженню поняття та ролі призначення як заключного юридичного факту в системі юридичних актів при заміщенні посад голів й заступників голів місцевих державних адміністрацій. Зокрема, досліджено історичні аспекти розвитку цього правового поняття, змістовне наповнення поняття призначення. Обґрунтована доцільність застосування цього способу для заміщення посад голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників, його результативність застосування на практиці. Розглянуті теоретичні засади застосування фактичних складів при виникненні трудових правовідносин.

Ключові слова: юридичний факт; складні юридичні факти, акт призначення; конкурс; конкурсні посади; голова й заступники голови місцевих державних адміністрацій, строковий трудовий договір.

Постановка проблеми. Проблема розуміння терміну «призначення» призводить до неоднозначності його застосування в нормативно-правових актах, адже дефініції «призначення» на законодавчому рівні не визначено. І така різноманітність застосування цього терміну в текстах законів розмиває юридичні межі цього поняття, вносить плутанину в диференціацію підстав виникнення трудових правовідносин, зокрема, щодо окремої категорії державних службовців – голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників.

Аналіз наукових досліджень і публікацій з теми. Теоретичні та практичні проблеми призначення на посаду державних службовців, конкурсне заміщення посад в свій час досліджували такі вчені, як М. Г. Александров, А. С. Пашков, В. Б. Исаков, В. І. Прокопенко, В. В. Єрьоменко, Н. М. Неумивайченко, Л. В. Солодовник, К. Ю. Мельник, М. П. Мокрицька, О. В. Лавриненко, А. О. Мовчан, А. В. Бикова, В. В. Бузусий, та інші.

Невирішені раніше проблеми. У вітчизняній науці й досі залишаються недостатньо розробленими певні положення, які стосуються призначення на посаду, призначення державного службовця після конкурсного відбору, розмежування або ототожнення призначення державних службовців від інших підстав виникнення трудових правовідносин.

Мета. Метою цієї статті є визначення й вдосконалення порядку (процедури) заміщення посад голів

місцевих державних адміністрацій та їх заступників і роль акта призначення в цьому процесі.

Актуальність. Актуальність даної статті визначається тими політичними процесами, що зараз відбуваються в нашій державі, а саме – обранням нового Президента України, наслідком чого є кадрові рішення в державному апараті, адже Президент має пряме конституційне право призначати частину державних службовців. В межах цієї статті актуальним є дослідити право громадян на державну службу в місцевих державних адміністраціях. Також залишається відкритими частина питань про тих голів місцевих державних адміністрацій (їх заступників), які були призначені за часи Президента Порошенка П.О.

Виклад основного матеріалу.

Серед перших правових дисертаційних досліджень з часів набуття незалежності Україною науковці приділяли значної уваги питанням трудових (службових) правовідносин й підставам їх виникнення [1,2]. Розпочавши в українській науці трудового права дослідження питань про організаційно-правові форми залучення громадян до праці і про форми реалізації громадянами права на працю, Єрьоменком В.В. був запропонований перелік форм реалізації права на працю в трудовому праві (організаційно-правових форм залучення до праці), які у вигляді підстав виникнення трудових правовідносин було рекомендовано закріпити в Кодексі законів про працю України: (а) укладення трудового договору

(контракту), (б) обрання на посаду, (в) обрання за конкурсом, (г) призначення на посаду, (д) прийняття на роботу молодих фахівців, (е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти), (є) прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці [1, С. 68-78, 170]. Призначенню на посаду як самостійній підставі виникнення трудових правовідносин був присвячений окремий підрозділ дисертації [1, С. 141-155]. Пилипенко П.Д. визначив перелік підстав для виникнення правовідносин з найманою працею наступним чином: трудовий договір; контракт; призначення державного службовця на посаду; обрання на виборну посаду; обрання за конкурсом; направлення на роботу молодих фахівців; судове рішення про укладення трудового договору [2, С. 30-124, 133, 134]. Мельник К.Ю. підставами виникнення трудових відносин, крім трудових договорів, вважає акти призначення на посаду, обрання на посаду, затвердження на посаді, результат конкурсу, рішення суду, направлення державною службою зайнятості на роботу за рахунок встановленої квоти [3, С. 233]. Не оминули ці питання й автори проекту Трудового кодексу України Гройсман В.Б., Денісова Л.Л., Папів М.М. Вони запропонували в частині 2 статті 31 «Виникнення трудових відносин» визначити підставою виникнення трудових відносин трудовий договір, а у ситуаціях, які вчені пов'язують з фактичними складами, вважати що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається на підставі: призначення на посаду; обрання на посаду; результатів конкурсу; рішення суду [4]. Не зважаючи на певні досить суттєві відмінності правових позицій усі дослідники визнають існування у сучасному трудовому праві окремої самостійної підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин – призначення на посаду (акт призначення).

Термін «призначення» вживається у Конституції України, законах України, указах Президента, постановках Кабінету Міністрів України (надалі КМУ) при врегулюванні питань про заміщення певних посад за рішеннями уповноважених суб'єктів в системі законодавчих, виконавчих, правоохоронних органів. Останні наукові дослідження щодо регулювання праці (служби) державних службовців в Україні не додають оптимізму щодо розв'язання традиційних проблем у цій царині про що свідчать постійні зміни редакцій законів, які регулюють трудові відносини з державними службовцями в цілому так і з окремими їх категоріями. Така ситуація, разом з іншими факторами, негативно впливає на якість підбору персоналу державної служби, що знайшло визначення в літературі як «*negative staff selection*», тому потребує подальших наукових досліджень та напрацювання на-

укових рекомендацій щодо удосконалення законодавства [5, С. 41].

В історичному аспекті за редакцією Закону України «Про державну службу» від 16.12.93 року, призначення стосувалося заміщення посад державних службовців 1-3 категорій, посади яких не підлягали заміщенню шляхом конкурсу або обрання. Голови місцевих державних адміністрацій та їх заступники голови обласних, Київської та Севастопольської міської державної адміністрації в той час відносилися до 1-ї категорії державних службовців, їхні перші заступники – до 2-ї, заступники – до 3-ї, до якої також належали голови районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, їх заступники – до 5-ї. Наступною редакцією цього Закону від 10.12.2015р. Верховна Рада України запровадила нову класифікацію посад, яка включає поділ державних службовців на три категорії: «А», «Б» та «В». Для вступу на державну службу на посаду, яка відноситься до будь-якої зазначеної категорії, обов'язковою умовою стало проходження конкурсу, а призначення у даному випадку було кінцевим результатом конкурсного добору. Ця редакція Закону віднесла посади голів місцевих державних адміністрацій до категорії «А», їхніх заступників до категорії «Б». Варто зауважити, що у Законі в редакції від 1993 року поділ посад на категорії здійснювався, виходячи з ієрархії державних органів, тоді як в Законі в редакції від 2015 року - з визначення характеру повноважень за посадою [6, с. 75]. Отже, на голів місцевих державних адміністрацій поширилася вимога про проходження конкурсу для вступу на державну службу. Таке тотальне застосування конкурсних процедур, в свою чергу, призвело до багатьох проблем, ускладнило механізм заміщення відповідних посад, внесло дисбаланс в систему управління місцевими державними адміністраціями тощо. Як виявилось з часом, конкурсне заміщення посад не виправдало себе щодо цих категорій державних службовців (голів місцевих державних адміністрацій та їх заступників), адже очікувалося, що саме така процедура конкурсного відбору й подальше призначення забезпечить рівність, справедливість проходження для кожного кандидата, справедливість оцінки результатів, які показує кандидат в процесі конкурсного відбору, довіру до нього, а також мінімізує корупційні ризики [6, с. 150]. Насправді до конкурсу та до самої Комісії з питань вищого корпусу державної влади, яка займається відбором кандидатів, виникло чимало запитань. Як приклад, можна навести проходження конкурсу на заняття вакантної посади голови Миколаївської державної адміністрації Олексієм Савченко, який, як і потрібно було, відповідно до законодавства, був визнаний найкращим з тридцяти двох кандидатів на посаду за результатами пу-

блічного тестування, яке складалося з тесту та презентації перед комісією (по суті, диктанту). Хоча на 40 складних тестових питань він відповів за 6 хвилин, а до якості його письмової роботи зауважень у членів комісії не було, проте чимало запитань після офіційного оприлюднення результатів з'явилося у журналістів та громадськості, яких турбувало, як міг кандидат, який, зокрема, доступив чимало граматичних помилок в письмовій роботі, був визнаний найкращим. Так, зокрема, один з кандидатів на посаду подав позовну заяву щодо скасування рішення Комісії з питань вищого корпусу державної служби, проте у задоволенні позовних вимог йому було відмовлено [13].

Тому цілком логічними та своєчасними були подальші законодавчі ініціативи Верховної Ради України, спрямовані на виправлення подібних ситуацій: влада вирішила повернутися до «старого» порядку заміщення посад голів та заступників місцевих державних адміністрацій шляхом призначення, а не за конкурсним порядком. Частина третю статті 3 України «Про державну службу» було доповнено пунктом 9-1 згідно із Законом ВРУ № 2190-VIII від 09.11.2017року:

«3. Дія цього Закону не поширюється на:

9-1) голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників;»

Порівнюючи підстави виникнення трудових правовідносин Єрмоєнко В. В. звертає увагу на їх відмінності: від виборного та конкурсного порядку заміщення посад, які з організаційного боку характеризуються як демократичні форми залучення громадян до праці, призначення є проявом централізму навіть у випадках, коли воно здійснюється з урахуванням думки громадських та інших організацій. Акт призначення у власному розумінні здійснюється не групою індивідуумів, а одним індивідуумом. [1, С.141]

Згідно ст. 118 Конституції України виконавчу владу в областях і районах, містах Києві та Севастополі здійснюють місцеві державні адміністрації. Відповідно до ч. 4 ст. 118 Конституції України та ч. 2 ст. 8 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» *призначення*, як спосіб заміщення посад, застосовується щодо голів місцевих державних адміністрацій, проте таке призначення не є одноособовим рішенням. Так Президент України *признає* на ці посади кандидатів, але вони попередньо підбираються Кабінетом Міністрів України й подаються Президенту України. В частині 3 ст. 8 Закону конкретизується порядок підбору кандидатів на посади голів районних державних адміністрацій. Пропозиції щодо кандидатів на ці посади *вносяться* головами відповідних обласних державних адміністрацій до КМУ. На кожну посаду вноситься лише одна кандидатура. В

частині 4 ст. 8 Закону міститься уточнення про те, що Президент України «може порушити перед Кабінетом Міністрів України питання про призначення головою місцевої державної адміністрації іншої кандидатури». З цих положень статті 8 Закону можна дійти висновку, що:

(а) КМУ має виключне право підбору кандидатів на заміщення посади голови обласної або районної державної адміністрації;

(б) голова обласної державної адміністрації має право внесення пропозиції щодо кандидата на посаду голови районної державної адміністрації;

(в) КМУ має виключне право погоджуватися чи не погоджуватися з пропозицією голови обласної державної адміністрації щодо кандидата на посаду голови районної державної адміністрації;

(г) Президент України не має права пропонувати (рекомендувати) іншого кандидата на посаду голови обласної державної адміністрації чи на посаду голови районної державної адміністрації до того моменту, доки не отримає подання від КМУ;

(д) КМУ має виключне право прийняти чи не прийняти іншу запропоновану кандидатуру Президентом України.

Перший заступник та заступники голів місцевих державних адміністрацій виконують обов'язки, визначені головами відповідних державних адміністрацій, і несуть персональну відповідальність за стан справ на дорученій їм ділянці роботи. Порядок заміщення цих посад, викладений у ч. 2 ст. 10 Закону, передбачає, що перший заступник та заступники голови обласної державної адміністрації *призначаються* на посаду та звільняються з посади головою обласної державної адміністрації *за погодженням* із КМУ. Перший заступник та заступники голови районної державної адміністрації *призначаються* на посаду та звільняються з посади головою районної державної адміністрації *за погодженням* з головою обласної державної адміністрації.

Положення статей 8, 10 Закону співпадають з положеннями пунктів 1), 4) частини 2 ст. 23 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» про повноваження КМУ з місцевими державними адміністраціями за якими, зокрема,:

Кабінет Міністрів України розглядає питання щодо:

– *погодження* кандидатур заступників голів обласних державних адміністрацій;

– *призначення* на посаду або звільнення з посади голів місцевих державних адміністрацій і *внесення* Президенту України відповідних *подань*;

Аналіз положень Конституції України, Закону України «Про місцеві державні адміністрації», та «Про Кабінет Міністрів України» свідчить, що законодавець використовує *призначення* у якості фак-

тичних складів як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з головами та заступниками голів місцевих державних адміністрацій. Фактичний склад завершено, коли всі його елементи накопичені, не завершено, якщо відсутній хоча б один елемент. Таким чином, завершеність (незавершеність) характеризує стан фактичного складу, ступінь розвитку його структури. Оцінка ступеня завершеності фактичного складу передбачає порівняння фактів, що становлять фактичну основу складу з його юридичною моделлю. Фактичний склад завершено, коли його фактична основа повністю відповідає юридичній моделі, закріпленій у гіпотезі юридичної норми, і не завершено, якщо ця відповідність відсутня.

У трудовому праві підставами виникнення трудових правовідносин виступають трудовий договір та фактичні склади [10, С. 191]. Трудовий договір – це складне правове явище, який може мати письмову або усну форми. У науці трудового права він розглядається в трьох аспектах: як форма реалізації права громадян на працю; як підстава виникнення трудових правовідносин; як інститут трудового права, об'єднуючий норми, що регулюють прийом громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Складність трудового договору визначається наявністю у його змісті двох волевиявлень сторін трудового договору, а також вирішенням обов'язкових (необхідних), факультативних (додаткових) та нормативних умов. Множинність характеристик трудового договору свідчить про те, що трудовий договір слід віднести до категорії складних юридичних фактів. Тому ми вирізняємо підставу виникнення трудових правовідносин і як фактичний склад, і як складний юридичний факт, ці поняття не тотожні. Відповідно, простий юридичний факт не може виступати підставою виникнення трудових правовідносин. Використання складних юридичних фактів як підстави виникнення вдових правовідносин і як елементів фактичного складу дозволяє сприймати певні життєві обставини збільшено, що дозволяє спростити структуру фактичного складу, більш чітко визначити його межі і не вдаватися до фактичного складу в тих чи інших випадках.

Теоретичне значення складного юридичного факту і фактичного складу впливає з тієї ролі, яку вони відіграють у механізмі правового регулювання. Для виникнення трудових правовідносин на основі фактичного складу завжди необхідно, щоб здійснилися всі юридичні акти, що утворюють фактичний склад. Кожний елемент фактичного складу має певне юридичне навантаження, тому без нього не можуть виникнути трудові правовідносини. Дещо інакше розглядав значення юридичних фактів С.Ф. Кечекьян [11, С. 161,162]. На його думку юридичне значення

має не весь фактичний склад, а лише останній юридичний факт складу, який і породжує правовідносини. Таке уявлення про роль елементів фактичного складу заперечує його значення в цілому і зводить нанівець саме поняття фактичного складу.

Однією з найскладніших проблем фактичного складу є визначення його меж. «До складного фактичного складу, пише, – приміром, М.Г. Гуревич, – мають бути введені не тільки юридичні факти, що становлять підставу виникнення зобов'язальних правовідносин, а й відповідні умови, без яких ці групи і види правовідносин виникнути не можуть [12, С. 72]. Для визначення меж фактичного складу і його структури можна скористатися декількома критеріями.

По-перше, треба звернути увагу на те, що фактичний склад (його елементи), як правило, закріплюється одним нормативним актом в одній або декількох взаємозв'язаних нормах.

По-друге, конкретний фактичний склад – це точно визначена система фактів, що використовується тільки один раз для реалізації конкретної мети – виникнення трудових (службових) правовідносин між конкретними суб'єктами в конкретній ситуації.

По-третє, елементами фактичного складу можуть виступати юридично однорідні і юридично не однорідні факти, що передбачає поділ усіх підстав виникнення трудових правовідносин на однорідні та комплексні в залежності від того, що розуміти під однорідними і комплексними фактами.

У науковій літературі при розмежуванні складів на однорідні і комплексні підстави виникнення трудових правовідносин розглядають як однорідні склади, оскільки вони складаються з юридичних фактів однієї галузі права. Приміром, в якості однорідного В.Б. Ісаков приводить приклад складу, необхідного для влаштування на роботу: “Усі його елементи (заява трудящого, наказ адміністрації, а в відповідних випадках – випробування) є однорідними фактами, що належать до однієї галузі права – трудового права” [13, С. 32]. Ми не поділяємо посилки автора про те, що в даному випадку йдеться про фактичний склад, а також його уявлення про однорідність елементів складу. Приклад свідчить про те, що вчений дотримується думки тієї частини правників, які елементами фактичного складу вважають будь-які юридичні факти, що мають значення при виникненні трудових правовідносин, включаючи й ті, що забезпечують їх оформлення. Такий підхід робить межі фактичного складу невизначеними. Крім того, автор не проводить різницю між умовами (підставами) виникнення трудових правовідносин й умовами трудового договору.

Говорячи про фактичний склад – підставу виникнення трудових правовідносин, слід, з нашої

точки зору, мати на увазі, що його елементи – це завжди юридичні *акти*, що містять волевиявлення уповноважених суб'єктів. І в цьому сенсі вони є однорідними. Але якщо брати до уваги правову природу цих актів, поділ їх на двосторонні й односторонні акти, то в такому розумінні про фактичний склад можна говорити як про склад, що містить неоднорідні елементи. Якщо ж при цьому вказані елементи фактичного складу належать й до різних галузей права, то їх можна називати комплексними. Отже, можна припустити, що фактичний склад – підстава виникання трудових правовідносин – це завжди комплексний склад однорідних юридичних

фактів. За ознакою структурної складності фактичний склад – підстава виникнення трудових правовідносин належить до складів із залежним накопиченням елементів, у яких порядок їх накопичування має юридично значущий характер.

У зв'язку з викладеним можемо зробити певні **висновки**. При призначенні на посади голів місцевих державних адміністрацій (обласних, районних) елементами фактичного складу, що породжує трудові правовідносини, є: (а) акт подання, виданий Кабінетом Міністрів України; (б) акт призначення, виданий Президентом України; (в) строковий трудовий договір в усній формі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Єрмоєнко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Харків. 1998. 195 с.
2. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 146 с.
3. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків: Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.
4. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Єрмоєнко В. В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 41–48.
6. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 796 с. URL: http://pravo.org.ua/img/books/files/1513082951commentary%20_layout_web.pdf
7. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 р., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Конституція України: прийнята Верховною Радою України №254к/96-ВР від 28.08.1996 р., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
9. Советское трудовое право: Учебник. Под ред. Пашкова А.С. Москва: Юрид. лит., 1988. 264 с.
10. Кечекьян С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. Москва: Изд-во АН СССР, 1958. 187 с.
11. Гуревич М.Г. Роль и значение оснований возникновения обязательственных правоотношений в советском гражданском праве. Сб. материалов науч. сессии вузов Урал. эконом. р-на (февраль 1963): Юрид. науки. Свердловск, 1963. С. 72-74.
12. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. 128 с.
13. Постанова від 23.11.2017 по справі № 826/14612/16 Окружний адміністративний суд міста Києва URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/70447313>

REFERENCES

1. Yeromenko V.V. (1998) Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. *Candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Ya. Mudroho. Kharkiv [in Ukrainian]
2. Pylypenko P.D. (2003) Pidstavy vynyknennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn. Kyiv: Znannia [in Ukrainian]
3. Melnyk K.Yu. (2009) Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn sluzhbovtiv pravookhoronnykh orhaniv. Kharkiv: Kharkivsk. nats. un-t vnutr. Sprav [in Ukrainian]
4. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014 # 1658 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian]
5. Yeromenko V.V. (2018) Konkurs yak pidstava vynyknennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn z derzhavnyu sluzhbovtiamy. *Law and Innovations*, 2 (22), 41–48 [in Ukrainian]

6. Naukovo-praktychnyi komentar do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» / (Vashchenko K. O., Koliushko I. B., Tymoshchuk V. P., Derets V. A. Eds.) (2017) Kyiv: FOP Moskalenko O.M. URL: http://pravo.org.ua/img/books/files/1513082951commentary%20_layout_web.pdf [in Ukrainian]
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR # 322-VIII vid 10.12.1971 r., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian]
8. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniata Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy #254k/96-VR vid 28.08.1996 r., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian]
9. Sovetskoe trudovoe pravo. (Pashkov A.S. Ed.) (1988) Moskva: Yuryd. lyt. [in Russian]
10. Kechekian S.F. (1958) Pravootnosheniya v sotsyalisticheskom obshchestve. Moskva: Yzd-vo AN SSSR [in Russian]
11. Hurevych M.H. (1963) Rol y znachenye osnovanyi vozniknoveniya obiazatelstvennykh pravootnosheni v sovetskom hrazhdanskom prave. *Sb. materyalov nauch. sessyy vuzov Ural. ekonom. r-na (fevral 1963) - The collection of materials of the scientific session of universities of the Ural economic region (February 1963)*: Yuryd. nauky. Sverdlovsk [in Russian]
12. Ysakov V.B. (1980) Faktycheskyi sostav v mekhanizme pravovoho rehulyrovanyia. Saratov: Yzd-vo Sarat. un-ta [in Russian]
13. Postanova vid 23.11.2017 po spravi # 826/14612/16 Okruzhnyi administratyvnyi sud mista Kyieva URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/70447313> [in Ukrainian]

ЕРЕМЕНКО В. В.

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПУГАЧ А. А.

студентка факультета адвокатуры Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

НАЗНАЧЕНИЕ НА ДОЛЖНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ МЕСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ В КАЧЕСТВЕ ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ ПРАВООТНОШЕНИЯМ

Статья посвящена исследованию понятия и роли назначения как заключительного юридического факта в системе юридических актов при замещении должностей председателей и заместителей председателей местных государственных администраций. В частности, исследованы исторические аспекты развития этого правового понятия, содержательное наполнение понятия назначения. Обоснована целесообразность применения этого способа для замещения должностей глав местных государственных администраций и их заместителей, его результативность применения на практике. Рассмотрены теоретические основы применения фактических составов при возникновении трудовых правоотношений.

Ключевые слова: юридический факт; сложные юридические факты, акт назначения; конкурс; конкурсные должности; председатель и заместители главы местных государственных администраций, срочный трудовой договор.

YERYOMENKO V. V.

PhD, Associate Professor of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

PUGACH A. O.

student at the Faculty of Advocacy of Yaroslav Mudryi National Law University

APPOINTMENT TO THE POSTS OF CHAIRMEN AND DEPUTY CHAIRMEN OF LOCAL STATE ADMINISTRATIONS AS A BASIS FOR THE EMERGENCE OF INDIVIDUAL LABOR RELATIONS

Problem statement. The problem of understanding the term “appointment” leads to ambiguity of its application in legal acts, because the definition of “appointment” at the legislative level is not defined. And such variety of application

of this term in texts of laws blurs legal borders of this concept, brings confusion in differentiation of the bases of emergence of labor legal relations, in particular, concerning a separate category of civil servants-chairmen of local state administrations and their deputies.

Analysis of recent research and publications. Theoretical and practical problems of appointment of civil servants and competition to fill the vacancy were investigated by such scientists as M. G. Alexandrov, A. S. Pashkov, Isakov V. B., V. I. Prokopenko, V. V. Eremenko, N. M. Neumyvaychenko, L. V. Solodovnik, K. Yu. Melnik, M. P. mokritskaya, O. V. Lavrinenko, A. A. Movchan, A.V. Bykova, V. V. Buzusiy, and others.

Presentation of the basic material. The article is devoted to the study of the concept and role of appointment as a final legal fact in the system of legal acts when filling the posts of chairmen and Deputy chairmen of local state administrations. In particular, the historical aspects of the development of this legal concept, the content of the concept of appointment. Expediency of application of this method for replacement of posts of chairmen of local state administrations and their deputies, its efficiency of application in practice is proved. Theoretical bases of application of actual structures at emergence of labor legal relations are considered.

Conclusions. When appointing the chairmen of local state administrations (regional, district), the elements of the actual composition that generates labor relations are: (a) the act of representation issued by the Cabinet of Ministers of Ukraine; (b) the act of appointment issued by the President of Ukraine; (C) fixed-term employment contract in oral form.

Key words: legal fact; complex legal facts, act of appointment; competition; competitive positions; Chairman and Deputy chairmen of local state administrations, fixed-term employment contract.