

ПИЖОВА М. О.,
доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
(Державний податковий університет)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.1.20>

РЕАЛІЗАЦІЯ ВИПУСКНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ЯКІ ПРОДОВЖУЮТЬ НАВЧАННЯ В АСПІРАНТУРІ, ПРАВА НА ПРАЦЮ

У статті висвітлено питання реалізації випускниками вищої освіти, які продовжують навчання в аспірантурі, права на працю. Автором проаналізована законодавча база, яка регулює питання трудових відносин осіб, які навчаються і прагнуть працювати. Досліджені конституційні норми та норми спеціального освітнього законодавства щодо права на працю. Відстоюється думка, що продовження навчання випускниками закладів вищої освіти є викликом сучасності, прогресивні молоді спеціалісти, які хочуть бути конкурентоспроможними на ринку праці, мають постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації, розширювати коло своїх навичок та вмій, удосконалювати їх.

Наводяться визначення трудових відносин і освітніх, авторська точка зору – це чітке розмежування цих двох видів відносин. Обмеження трудових через вступ здобувача у освітні – неприпустимо, особливо під час дії правового режиму воєнного стану. Піддано критиці абзац третій пункту 19 Порядку призначення і виплати стипендій, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2004 № 882 «Питання стипендіального забезпечення», в редакції постанови Кабінету Міністрів України № 1050 від 28.12.2016. Оскільки автор вважає не припустим, щоб нормативно-правовий документ, завданням якого є регулювання питань стипендіального забезпечення здобувачів освіти – регулював засади і гарантії реалізації громадянами права на працю.

Проведено аналіз судової практики щодо порушеного питання. Зроблено висновок, що Порядок призначення і виплати стипендій в жодному випадку не повинен перешкоджати реалізації аспірантами свого права на працю. А в нинішній ситуації – це взагалі неприпустимо, оскільки сучасні технології дозволяють повноцінно вчитися і працювати, а воєнні реалії підштовхують до цього. Держава навпаки має сприяти, щоб випускники закладів вищої освіти, які продовжують навчання застосовували свої знання на практиці шляхом вступу в трудові відносини.

Ключові слова: *право на освіту, право на працю, гарантії трудових прав, працевлаштування, ринок праці, зайнятість, безробіття, молодь, молоді спеціалісти, молоді фахівці, випускники закладів освіти, професійні якості, рівень знань, освітній рівень.*

Pyzhova M. O. Realization of the right to work by graduates of higher education institutions who continue their postgraduate studies

The article highlights the issue of realization of the right to work by graduates of higher education who continue their postgraduate studies. The author analyzes the legislative framework regulating the issues of labor relations of persons who study and seek to work. The author examines constitutional provisions and provisions of special educational legislation on the right to work. The author argues that



continuing education by graduates of higher education institutions is a challenge of our time, and progressive young professionals who want to be competitive in the labor market must constantly improve their qualifications, expand their skills and abilities, and improve them.

The author provides definitions of labor relations and educational relations; the author's point of view is a clear distinction between these two types of relations. Restriction of labor relations due to the applicant's entry into educational relations is unacceptable, especially during the legal regime of martial law. The author criticizes the third paragraph of paragraph 19 of the Procedure for Awarding and Paying Scholarships, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 882 «Issues of Scholarship Provision» dated 12.07.2004, as amended by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1050 dated 28.12.2016. Since the author believes that it is unacceptable for a legal document aimed at regulating the issues of scholarship provision for students to regulate the principles and guarantees of citizens' right to work.

The author analyzes the case law on this issue. The author concludes that the Procedure for awarding and paying scholarships should in no way impede the exercise of the right to work by postgraduate students. And in the current situation, this is generally unacceptable, since modern technologies allow for full-fledged study and work, and military realities push for this. The State, on the contrary, should encourage graduates of higher education institutions who continue their studies to apply their knowledge in practice by entering into labor relations.

Key words: *right to education, right to work, guarantees of labor rights, employment, labor market, employment, unemployment, youth, young professionals, young specialists, graduates of educational institutions, professional qualities, level of knowledge, educational level.*

Вступ. Сьогодні Україна потребує освічених висококваліфікованих працівників, які є конкурентоспроможними як на внутрішньому ринку праці, так і бути привабливими для іноземних роботодавців. Враховуючи надскладну ситуацію в країні, дію правового режиму воєнного стану, численні людські втрати, інфраструктурні руйнування, знищення цілих міст загарбницькими російськими військами, українці мають не тільки бути міцними і працювати задля спільної перемоги, але й ж думати про майбутнє відновлення країни.

Динамічний бурхливий світ диктує умови, коли прогресивна особа має постійно вчитися, підвищувати рівень своєї кваліфікації, здобувати нові навички та вміння. І вже отримати просто диплом та не повертатися до навчання упродовж свого життя не виходить. Молоді спеціалісти розуміють, щоб отримувати справедливу заробітну плату та бути затребуваними необхідно постійно працювати над самоосвітою. Саме тому отримання другої освіти вже не є чимось «надкласовим», це вже більше вимога часу. Окрім цього молодь і не тільки молодь намагається удосконалити свої професійні якості шляхом здобуття третього освітньо-наукового рівня, який передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення [1].

Постановка завдання. Однак виникає питання, як реалізовувати випускникам закладів вищої освіти, які продовжують навчання, зокрема здобуваючи третій освітньо-науковий рівень, право на працю. Оскільки ці особи вже мають заробляти собі на життя і в той же час навчатися в аспірантурі. Нагадаємо, що відповідно до частини другої статті 5 Закону України «Про вищу освіту» здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає успішне виконання особою освітньої програми, що є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти, зокрема доктора філософії/доктора мистецтв.



У частині шостій вже згадуваної статті 5 Закону України «Про вищу освіту» сказано, що особа має право здобувати ступінь доктора філософії під час навчання в аспірантурі (ад'юнктурі). При цьому, особи, які професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи, мають право здобувати ступінь доктора філософії поза аспірантурою, зокрема під час перебування у творчій відпустці, за умови успішного виконання відповідної освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації у разовій спеціалізованій вченій раді.

Для подальшого правильного розуміння проблемності порушеного нами питання в назві нашої статті наголосимо увагу, що нормативний строк підготовки доктора філософії в аспірантурі (ад'юнктурі) становить чотири роки.

На практиці дуже часто виникає питання, чи можуть аспіранти працювати, якщо можуть, то на яких підставах? Яким чином їм виплачується заробітна плата і чи виплачується стипендія? Спробуємо розібратися в поставлених питаннях і чому вони взагалі виникають.

Результати дослідження. Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [2].

Конституційна норма кореспондується із пунктом 3 частини першої статті 62 Закону України «Про вищу освіту», в якій зазначено, що особи, які навчаються у закладах вищої освіти, мають право на трудову діяльність у позанавчальний час (крім здобувачів вищої освіти вищих військових навчальних закладів, закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти, яким присвоєно військове або спеціальне звання). І ще важливим є положення пункту 19 частини першої вже згадуваної статті, оскільки там акцентується увага на тому, що мають право, особи, які навчаються на зарахування до страхового стажу відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» періодів навчання на денній формі навчання у закладах вищої освіти, аспірантурі, докторантурі, інternатурі, резидентурі, за умови добровільної сплати страхових внесків.

Здавалося б все зрозуміло і аспіранти не мають якихось обмежень під час реалізації свого права на працю. Однак у 2016 році цікаво з'явилося обмеження трудової діяльності аспірантів у документі, який за логікою взагалі не повинен регулювати трудові відносини. Так, відповідно до абзацу третього пункту 19 Порядку призначення і виплати стипендій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2004 № 882 «Питання стипендіального забезпечення», в редакції постанови Кабінету Міністрів України № 1050 від 28.12.2016 «Деякі питання стипендіального забезпечення» (далі – Порядок), клінічні ординатори, аспіранти, докторанти мають право на роботу у режимі неповного робочого часу (але не більш як на 0,5 ставки за займаною посадою). При цьому академічна стипендія, призначена відповідно до зазначеного Порядку, виплачується у повному обсязі [3].

Хоча в законодавстві не визначено, що таке трудові відносини. Була спроба в законопроекті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» від 09.02.2021 № 5054 визначити трудові відносини як відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи [4]. Крім того, виходячи із змісту статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) – це відносини між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою) на підставі трудового договору, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену договором, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати



умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором [5].

А щодо освітніх відносин, то погоджуємося із думкою Пижова О. М., що їх слід розуміти як взаємозв'язок між суб'єктами освітньої діяльності (це – фізичною або юридичною особою (закладом освіти, підприємством, установою, організацією), що провадить освітню діяльність) та здобувачами освіти (це – вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти) під час якого відбувається передача знань, формуються уміння, навички, компетентності [6].

Таким чином здобуття третього освітньо-наукового рівня освіти, тобто навчання в аспірантурі та праця за основним місцем роботи чи за сумісництвом – це різні відносини, і щось до чогось поєднувати або обмежувати одні відносини через інші – це принаймні не логічно, а в країні, яка бореться за свою перемогу і, якій відбудувати свою економіку взагалі недопустимо.

Хочемо звернути увагу, що вже існує певна судова практика щодо порушеного нами питання. Так, до Окружного адміністративного суду міста Києва звернулася особа з позовом до Кабінету Міністрів України, в якому просить визнати неправомірним і скасувати абзац третій пункту 19 постанови Кабінету Міністрів України № 1050 від 28.12.2016 «Деякі питання стипендіального забезпечення». В обґрунтуванні позовних вимог позивачем було зазначено, що він є аспірантом Київського національного торговельно-економічного університету денної форми навчання з 02.11.2015. З 03.01.2017 позивача призначено заступником керівника секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Надалі, у зв'язку з прийняттям відповідачем оскаржуваної постанови позивача було переведено на неповний робочий день на 0,5 ставки за займаною посадою. Позивач вважає вказане вище обмеження порушенням його права на працю, передбачене статтею 43 Конституції України. При цьому зазначає, що у відповідності до статті 92 Конституції України право на працю визначається виключно законами. Відтак, відповідач, приймаючи спірну постанову в частині її оскарження, діяв не у порядку та не у спосіб, визначений чинним законодавством.

Окружний адміністративний суд міста Києва у своєму рішенні від 01 березня 2018 року № 826/6537/17 відмовив від задоволення позову. В аргументуванні процитовано, вже згаданий нами пункт 3 частини першої статті 62 Закону України «Про вищу освіту», також статтю 50 КЗпП, де зазначено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Крім того, відповідно до ст. 56 КЗпП робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Суд акцентував увагу, що із зазначених норм убачається, що саме законами України визначено обмеження права позивача на роботу у час, що збігається з часом його навчання на денній формі. Крім того, таке обмеження не впливає на обсяг трудових прав працівників. Суд вважає за необхідне зазначити, що, вказуючи про порушення своїх прав на працю на умовах повного робочого дня, позивачем не надано суду належних та допустимих доказів про те, що навчання на денній формі не збігатиметься з робочим часом установи, в якій працює позивач [7].

Таке ж рішення було прийняте Київським адміністративним апеляційним судом, який залишив рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 01 березня 2018 року – без змін. Водночас, апеляційна інстанція у своїй постанові звернула увагу, що зазначені обставини у своїй сукупності вказують на те, що Порядок, у тому числі його абзац третій пункту 19, не регулює правовідносини між роботодавцем та особою, яка навчається у вищому навчальному закладі за державний (регіональний) замовленням, не обмежує право на працю таких осіб у позаробочий час і не впливає на права та інтереси позивача саме як працівника. При цьому, пояснення позивача, надані під час апеляційного розгляду справи, вказують на те, що метою звернення до суду з даним позовом є захист права на роботу в умовах повного робочого дня в період навчання у вищому навчальному закладі за державним замовленням.



Разом з тим, режим робочого часу позивача був визначений наказом керівника секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти від 26 червня 2017 року № 17-К «Про переведення позивача на 0,5 ставки за займаною посадою». Натомість абзац третій пункту 19 Порядку не регулює трудові відносини позивача з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти [8].

У свою чергу Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у своїй постанові касаційну скаргу з порушеного питання задовольнив частково, вказавши, що рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 1 березня 2018 року та постанову Київського апеляційного адміністративного суду від 3 травня 2018 року у справі № 826/6537/17 змінити в мотивувальній частині.

Сумнівним є погодження Верховного Суду з висновками судів попередніх інстанцій про те, що абзац третій пункту 19 постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1050 «Деякі питання стипендіального забезпечення» прийнятий на виконання вимог статті 62 Закону України «Про вищу освіту» в частині визначення права особи на працю у позанавчальний час та не суперечить їй. Водночас, Верховний Суд визнає, що абзац третій пункту 19, не регулює правовідносини між роботодавцем та особою, яка навчається у вищому навчальному закладі за державним (регіональним) замовленням, однак при цьому говорить, що це не обмежує право на працю таких осіб у позаробочий час.

Вкрай цікава позиція суду цей Порядок не регулює трудові відносини між аспірантом та роботодавцем (і це правильний висновок), водночас і не обмежує право аспіранта на працю. Трудові відносини аспіранта взагалі не предмет регулювання цього Порядку. А враховуючи, що сьогодні ми живемо в умовах тотального дистанційного навчання, то говорити, що аспірант може працювати лише на 0.5 ставки виявляється безглуздом. Сучасні технології дозволяють повноцінно вчитися і працювати, а воєнні реалії підштовхують до цього.

Маємо також зазначити, що судова практика з порушеного питання ще має один вектор розвитку. Так, у травні 2018 року тим же позивачем було подано позов до Шевченківського районного суду м. Києва до Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти про поновлення на роботі на повну ставку, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позовні вимоги, обґрунтовані тим, що позивач працював з 03 січня 2017 року на посаді заступника керівника секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. 24 квітня 2017 року позивача було повідомлено роботодавцем про переведення на неповний робочий день, а наказом керівника секретаріату відповідача № 17-К від 26 червня 2017 року переведено на 0,5 ставки за займаною посадою. Позивач своєї згоди на дане переведення на неповний робочий день не надавав, тому вважає дії відповідача незаконними.

Суд у своїй мотивувальній частині акцентував увагу, що у зазначеному Порядку визначене коло осіб, на яких поширюється його дія, види стипендій, періодичність їх виплати, засади встановлення правил призначення академічних стипендій у відповідному навчальному закладі, особливості призначення стипендій у вищих навчальних закладах та наукових установах, професійно-технічних навчальних закладах, державних середніх спеціалізованих мистецьких школах (школах-інтернатах), училищах фізичної культури, підготовчих відділеннях музичних вищих навчальних закладів та студіях підготовки акторських кадрів.

Разом з тим, Порядок, не визначає засади регулювання праці. Нормативно-правовим актом, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці є КЗпП. І що важливо, не регулює правовідносини між роботодавцем та особою, яка навчається у вищому навчальному закладі за державний (регіональним) замовленням, не обмежує право на працю таких осіб у позаробочий час і не може слугувати причиною обмеження прав та інтересів позивача саме як працівника шляхом переведення його на неповний робочий день [9]. Саме тому позов був задоволений і позивача поновили на повну ставку.

Висновки. Таким чином, ми категорично вважаємо, що в Порядку, який регулює питання стипендіального забезпечення освітніх відносин не може бути будь-яких положень



щодо правових засад і гарантій здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Цей Порядок в жодному випадку не повинен перешкоджати реалізації аспірантами свого права на працю. А в нинішній ситуації – це взагалі неприпустимо. Держава навпаки має сприяти, щоб випускники закладів вищої освіти, які продовжують навчання застосовували свої знання на практиці шляхом вступу в трудові відносини.

На наш погляд Міністерство освіти і науки України як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної діяльності, інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування і форми власності має невідкладно переглянути Порядок, особливо абзац третій пункту 19. Інакше кількість судових справ з порушеного питання буде зростати, оскільки аспіранти змушені будуть захищати своє право на працю шляхом звернення до суду.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення 03.02.2023).
2. Конституція України від 28 червня 1996 року URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4337> (дата звернення 03.02.2023).
3. Порядок призначення і виплати стипендій: постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року № 1050 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1050-2016-%D0%BF?find=1&text=%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0#w1_1 (дата звернення 04.02.2022).
4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект закону від 09.02.2021 № 5054 URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення 04.02.2022).
5. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123> (дата звернення 04.02.2023).
6. Пижов О. М. Особливості освітніх відносин в предметній сфері правового регулювання. Приватне та публічне право. 2022. № 4. С. 3–8.
7. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 01 березня 2018 року № 826/6537/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72517471> (дата звернення 05.02.2023).
8. Постанова Київського адміністративного апеляційного суду від 03 травня 2018 року № 826/6537/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73900540> (дата звернення 05.02.2023).
9. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 11 жовтня 2018 року № 761/18268/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77876644> (дата звернення 05.02.2023).

