

34

A1

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА ТРУДОВОГО  
КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. М. В. ЛОМОНОСОВА

---

---

**В. Н. СМОРНОВ**

**КОНКУРС В СОВЕТСКОМ ПРАВЕ**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

*диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук*

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА И ОРДЕНА ТРУДОВОГО  
КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. М. В. ЛОМОНОСОВА

---

*В. Н. СМИРНОВ*

КОНКУРС В СОВЕТСКОМ ПРАВЕ

*АВТОРЕФЕРАТ*

*диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук*

---

Многие исследования в юридической науке ограничиваются пределами одной отрасли права. Однако в ряде случаев при рассмотрении той или иной проблемы возникает необходимость в ее комплексном исследовании. При изучении вопросов жилищного, транспортного, изобретательского права и т. д. исследователь неизбежно сталкивается с нормами нескольких отраслей права.<sup>1</sup>

Выбор комплексного исследования зависит от тех практических задач, которые ставит перед собой автор. Естественно, что эти задачи могут быть правильно поставлены только на основе объективных факторов. Такими объективными факторами могут служить явления двойного порядка. Во-первых, область деятельности. Так, при изучении правовой организации транспортной деятельности исследователь должен проанализировать применение норм всех отраслей права, которые регулируют различные стороны транспортной деятельности. Во-вторых, мыслим другой объективный фактор, который крайне редко привлекал внимание ученых-юристов, — это цели и задачи, которые ставит государство. Эти задачи благодаря единству цели могут быть рассмотрены в одном исследовании, несмотря на то, что осуществляются они в разных областях и регулируются разными отраслями права.

Одной из таких проблем является изучение конкурса в советском праве. Конкурс применяется в двух самостоятельных отраслях права: гражданском и трудовом. В каждой указанной отрасли права конкурс является самостоятельным правовым институтом. При постановке рассматриваемой в настоящей работе проблемы автор имел в виду, что для конкурса характерно единство целевого назначения — поставленная государством задача обеспечить наиболее эффективное решение

---

<sup>1</sup> См. В. И. Серебровский. Вопросы советского авторского права. М., Изд. АН СССР, 1956, стр. 22.  
В. И. Корецкий. Авторские правоотношения в СССР. 1956, стр. 188.

творческих задач в области труда. Этот объективный фактор и служит основанием для рассмотрения в одном исследовании конкурса в гражданском праве и конкурса в трудовом праве. Конкурс, как правовой институт, привлек внимание автора настоящей работы также в связи с тем, что в советской юридической науке, как в области трудового права, так и в гражданском праве эта проблема не получила развернутого освещения. Между тем оба эти института: конкурс в гражданском праве и конкурс в трудовом праве имеют специфические правовые особенности, требующие серьезного изучения. Привлекательны в обоих этих институтах их демократический характер и соревнование между участниками. Это обстоятельство позволяет сделать предположение о том, что конкурсу в советском праве в условиях развернутого построения коммунистического общества принадлежит большое будущее.

### Конкурс в трудовом праве

Конкурс как порядок подбора кадров широко используется в советском государстве. В 1953 г. были введены обязательные периодические конкурсы на замещение всех должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях. В 1957 г. этот порядок распространен на замещение должностей научных работников.<sup>1</sup> В 1960 г. утверждено Положение о замещении должностей творческих работников в театрах и художественных коллективах. Еще в 1940 г. Народным комиссариатом здравоохранения было введено конкурсное замещение вакантных врачебных должностей в городских больницах.

Говоря о перспективах дальнейшего развития конкурсного порядка подбора кадров, следует иметь в виду, что конкурс возможен лишь при наличии достаточного числа трудящихся, имеющих надлежащую подготовку по тем или иным специальностям. Только при этом условии может быть достигнута цель конкурса — подобрать для работы в той или иной области народного хозяйства, науки и культуры лучших специалистов, поднять ответственность лиц, уже работающих в данной области. При бурном развитии высшего образования в нашей стране, когда обеспечивается необходимое число специалистов, можно ставить вопрос о введении конкурсного порядка подбора кадров в средних специальных учебных заведениях, о замещении должностей учителя в средней школе, инженерно-технических должностей на предприятиях и т. д.

<sup>1</sup> См. Вкладыш.

В диссертации сделана попытка проанализировать конкурсный порядок подбора кадров и выяснить его особенности. Заранее предвидя упреки в том, что основной подвергнутый исследованию материал относится к высшей школе, автор должен заметить, что конкурсный порядок наиболее разработан в системе высшего образования. С другой стороны, выводы, полученные в результате обобщения конкурсной практики в высшей школе, как правило, в полной мере могут быть отнесены ко всем аналогичным случаям проведения конкурса в иных ведомствах.

**Юридическая природа конкурса.** Возникновение трудового правоотношения при конкурсе характеризуется рядом особенностей.

Нельзя согласиться с А. Е. Пашерстником, который, анализируя усложненный фактический состав, необходимый в ряде случаев для возникновения трудовых правоотношений, рассматривал конкурсы как дополнительные условия, предшествующие возникновению или окончательному закреплению трудового правоотношения на основе трудового договора или по другим основаниям.<sup>2</sup> В числе дополнительных условий, кроме конкурса, А. Е. Пашерстник перечислял наличие специального образования, специальных званий, степеней, дипломов; последующие утверждения в должности вышестоящей инстанцией и т. д.

Суждения А. Е. Пашерстника требуют двойного рода поправок.

Во-первых, под общим понятием дополнительных условий А. Е. Пашерстник объединяет несоизмеримые понятия. Наличие специального образования для замещения должности врача действительно является дополнительным условием к общему порядку возникновения трудовых правоотношений. Но нельзя относить к дополнительным условиям усложненный фактический состав, который по существу является особым порядком возникновения трудовых правоотношений. Возьмем, например, конкурс. Конкурс не равноценен каждому из приведенных выше дополнительных условий (наличие специального образования, утверждение и т. п.) уже потому, что он в своем единстве поглощает большинство из этих условий. В самом деле, при конкурсе частными, составными требованиями яв-

<sup>2</sup> См. А. Е. Пашерстник. Право на труд. Изд. АН СССР, М., 1951, стр. 228—229.

ляются: наличие специального (высшего) образования; наличие специальных (ученых) званий и степеней, последующие утверждения в должности вышестоящей инстанцией (при замещении должностей заведующих кафедрами, а также в ряде случаев профессоров и доцентов); наличие определенного стажа или опыта работы. Но дело не только в этом. Применительно к конкурсному порядку главное, решающее значение придается не тем элементам общего порядка, которые существуют при обычных условиях возникновения трудовых правоотношений, а элементам, присущим только конкурсу. Это — обязательные требования к участникам конкурса в отношении их квалификации, строгое соблюдение процедуры конкурса, обеспечивающее максимальную степень ознакомления членов Совета с материалами конкурса, и, наконец, решение Ученого Совета об избрании одного из нескольких участников конкурса. Иными словами, при конкурсе имеют значение особые требования, предъявляемые к сторонам трудового договора, особые требования к порядку заключения трудового договора. Все это является основанием для вывода о том, что конкурс есть особый порядок возникновения трудовых правоотношений.

Итак, усложненный фактический состав возникновения трудовых отношений может выражаться двояко: а) в форме дополнительных условий к общему порядку установления трудовых правоотношений; б) в качестве особого исключительного порядка, отражающего повышенные требования к лицам, претендующим на замещение определенных должностей.

Указанный исключительный порядок содержит в себе элементы своеобразного испытания, предшествующего работе, но только выраженного в концентрированной форме и не длящегося в течение сроков, предусмотренных при общем порядке заключения трудового договора (ст.ст. 38, 39 КЗоТ РСФСР). При этом указанное испытание выносится за пределы трудовых правоотношений, т. е. осуществляется до заключения трудового договора. Так, при конкурсном замещении должности артистов Художественный совет знакомится с творческими данными и творческой работой всех участников конкурса, но избирает одного претендента. С избранным лицом уже после проведенного испытания администрация заключает трудовой договор. Из этого следует, что при конкурсе, так же, как и в других случаях исключительного порядка возникновения трудового договора, практически отсутствуют основания для применения ст. 38 и 39 КЗоТа РСФСР.

*6) Периодические конкурсы в настоящее время применяются в театрах и художественных коллективах.*

Во-вторых, с изданием постановления Совета Министров СССР от 19 февраля 1953 г.<sup>3</sup> которым были введены периодические конкурсы, в трудовом праве конкурсы нельзя уже рассматривать только как предварительную ступень к назначению на должность.<sup>3</sup> Одной из главных задач конкурса, например, в высшей школе является повышение ответственности лиц профессорско-преподавательского состава за качество научной, учебно-воспитательной и методической работы и повышение их квалификации. В общей форме можно сказать, что конкурс направлен в большей степени не на заключение или расторжение трудового договора, а на обеспечение его действительной устойчивости.

Конкурс — это особый исключительный порядок подбора кадров, отражающий повышенные требования к лицам как состоящим в трудовых правоотношениях, так и претендующим на замещение определенных должностей.

Заключение трудового договора по конкурсу существенно отличается от возникновения трудовых отношений по выборам,<sup>4</sup> хотя между ними много сходства. Общее здесь в выборности кандидата на определенную должность и придании решающего значения самому акту избрания. Но на этом общие черты прекращаются. Существенное отличие заключается в том, что при выборах должность всегда должна быть вакантной. При периодическом же конкурсе, наоборот, должность всегда занята. Конкурс на вакантную должность также не является замещением должности по выборам. При выборах устанавливается срок избрания. Истечение этого срока автоматически прекращает договор. В случае повторного избрания на прежнюю должность оформление этого избрания производится заново. При выборах существует ярко выраженный срочный трудовой договор. При периодическом конкурсе трудовой договор заключается на неопределенный срок.<sup>5</sup>

Элементы юридического состава при конкурсе. При обычном порядке заключения трудового договора решение администрации о приеме работника не зависит от какого-либо иного органа данного предприятия или учреждения. Администрация также не правомочна приглашать кого-либо на должность, не являющуюся вакантной. Конкурсный порядок подбора

<sup>3</sup> Ср. А. Е. Пашерстник. Право на труд, стр. 228—229.

<sup>4</sup> См. Г. И. Федькин. Правовые вопросы организации научной работы в СССР, М., Госюриздат, 1958, стр. 271—274.

<sup>5</sup> См. стр. 11—12.

*х) См. Вкладу.*

кадров осуществляется путем своеобразного заключения трудового договора. Конкурс отличается большей сложностью, увеличением круга обязанностей администрации. Однако администрация, заключая трудовой договор, не правомочна выбрать конкретного участника. Выбор осуществляет ученый (художественный) совет. Администрация лишь утверждает его решение. Например, характерные особенности конкурсного порядка подбора профессорско-преподавательских кадров в высшей школе состоят в следующем: 1. объявление конкурса на должность производится независимо от того, занята ли эта должность конкретным лицом или она является вакантной; 2. объявление конкурса на все должности производится систематически через каждые пять лет; 3. к занятию должности допускаются лица определенной квалификации; 4. конкретное лицо для замещения должности определяется Советом вуза путем избрания тайным голосованием; 5. администрация вуза организует конкурс, но не вправе помимо Совета заключить трудовой договор с кем-либо из участников конкурса; 6. руководитель вуза обязан утвердить решение Совета о замещении преподавательских должностей при отсутствии нарушений инструкции о проведении конкурса; 7. трудовой договор признается заключенным в результате издания руководителем вуза приказа о зачислении лица, избранного по конкурсу на определенную должность.

При обычном порядке заключения трудового договора обязательными элементами юридического состава, служащего основанием возникновения трудовых правоотношений, являются со стороны трудящегося ясно выраженное намерение поступить на работу и начало фактического исполнения обязанностей; со стороны администрации — издание приказа о приеме трудящегося на работу и допуск к исполнению возложенных на него обязанностей. При конкурсном же порядке указанных элементов для возникновения трудового правоотношения недостаточно, так как между администрацией и трудящимся стоит ученый совет. При конкурсном порядке подбора кадров к обязательным элементам юридического состава, являющегося основанием возникновения трудовых правоотношений относятся: со стороны организации: 1) решение ученого совета об избрании на определенную должность конкретного участника конкурса; 2) издание администрацией приказа о зачислении на работу избранного участника конкурса; 3) предоставление администрацией конкретного места или определенного харак-

8 х) См. Владыкин.

тера работы; со стороны участников конкурса — 1) подача заявления для участия в конкурсе; 2) начало фактического исполнения обязанностей избранного участника конкурса по должности, на которую он избран.

**Правосубъектность Ученого Совета.** Ученый Совет не может выступать в качестве стороны в трудовом договоре и не является юридическим лицом. Нельзя согласиться с В. М. Догадовым в том, что стороной в трудовом договоре может выступать и такая не являющаяся юридическим лицом организация, которая имеет лишь одно правомочие — право приема и увольнения.<sup>6</sup> Организация должна обладать полной правосубъектностью, т. е. быть в состоянии выполнить все обязанности по трудовому договору. Если бы признать правильной точку зрения В. М. Догадова, то были бы основания в условиях конкурса признать за Ученым Советом трудовую правоспособность, поскольку за Ученым Советом закреплено весьма важное правомочие — избрание претендента на должность, замещаемую по конкурсу.

Между тем разрешение вопроса об избрании конкретного участника конкурса на определенную должность — это особая функция Совета. Ученый Совет не обладает ни одним из качеств, которые необходимы государственной организации для обладания трудовой правосубъектностью. Ученый Совет не уполномочен и на заключение трудового договора от имени организации. Это право предоставлено администрации, которая и завершает конкурс заключением, подтверждением или расторжением трудового договора. х)

В связи с изложенным возникает вопрос, наделяется ли Ученый Совет правосубъектностью и если наделяется, то какой именно? Ученый Совет является внутренним подразделением государственной организации. Согласно положению о высшем учебном заведении, только последнее наделяется правами юридического лица. Органом вуза, как юридического лица, является его руководитель. Ученый Совет выступает как совещательный орган при руководителе организации. Будучи подразделением юридического лица, Ученый Совет не обладает ни гражданской, ни трудовой правоспособностью. Вместе с тем решение Совета во многих случаях вызывает правовые последствия. Это позволяет утверждать, что Ученый Совет, как

<sup>6</sup> См. В. М. Догадов. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения. «Правоведение», 1957, № 1, стр. 80—81.

х) См. Владыкин.

внутреннее подразделение организации наделен определенной правосубъектностью, которая реализуется главным образом в области административно-правовых отношений. При конкурсе решение совета, будучи административно-правовым актом, является основанием для возникновения трудовых правоотношений. В обоих случаях, поскольку Ученый Совет не уполномочен выступать в качестве органа юридического лица происходит своеобразное разделение правосубъектности. Совет наделен правом выносить обязательное решение, но не уполномочен его выполнять. Руководитель организации наделен правом исполнения, но не правомочен выносить решение по конкретным установленным законодательством вопросам. Такое разделение правосубъектности является внутренним для данного юридического лица. Ученый Совет и руководитель в связи с этим разделением находятся в административно-правовых отношениях. Во внешних правоотношениях юридическое лицо представляет именно руководитель организации.

В трудовых правоотношениях, возникших в результате конкурса, разделению правосубъектности сопутствуют определенные особенности. К их числу относятся пятилетние периодические конкурсы, рассмотрение в порядке подчиненности споров об увольнении и т. д. \* /

**Единоначалие и конкурс.** Введение конкурсов и предоставление широких прав Ученому Совету не отменяет единоначалия руководителей организаций и тем более не снимает с них ответственности за подбор научных и педагогических кадров.<sup>7</sup> При конкурсе руководитель организации осуществляет последовательное руководство подготовкой конкурса (организация подбора и приглашения кандидатов для участия в конкурсе, подбор и предложение Совету состава конкурсной комиссии и руководство ее работой до решающего заседания Совета) и, наконец, руководство деятельностью самого Совета при рассмотрении конкурсных дел. К компетенции руководителя организации отнесено и утверждение вынесенного Советом решения. Именно в этом проявляется единоначалие руководителя при конкурсном порядке подбора кадров. Вместе с тем при конкурсе решающая роль в выборе кандидатов принадлежит Совету, а потому руководитель учреждения выступает как исполнитель воли Ученого Совета. Однако было бы принци-

пиально неправильно рассматривать руководителя учреждения как простого исполнителя решения совета. Руководитель вуза или научного учреждения по должностному положению является председателем Ученого Совета. Поэтому речь должна идти не о противопоставлении Совета администрации, а о единстве их задач и целей в области подбора кадров. Именно конкурсный порядок может служить примером осуществления того единоначалия в вопросах подбора кадров в высшей школе, научных и медицинских учреждениях, театрах и художественных коллективах, которое В. И. Ленин определял как подчинение, при идеальной сознательности и дисциплинированности участников общей работы, напоминающее мягкое руководство дирижера.<sup>8</sup>

**Срок заключения трудового договора при конкурсе.** Истечение пятилетнего срока с момента объявления предыдущего конкурса не может служить основанием для увольнения преподавателей или научных работников, а является лишь основанием для объявления нового конкурса. Из сопоставления положений, с одной стороны, о сроках объявления конкурса и окончания работы по проведению конкурса и, с другой стороны, о сроках увольнения лиц, не избранных по конкурсу, следует, что в действующих нормативных актах разграничиваются понятия: объявление, проведение, окончание конкурса и расторжение трудового договора в результате конкурса. Таким образом, при текстуальном анализе действующих нормативных актов полностью исключается вывод, будто истечение пятилетнего срока с момента объявления предыдущего конкурса является основанием для расторжения трудового договора.<sup>9</sup>

Кроме этого, в высшей школе проведение конкурса по времени падает на такой важный период, как проведение зачетов и весенней экзаменационной сессии, т. е. наиболее ответственный период жизни вуза. Нельзя уволить работника лишь потому, что по его должности проводится конкурс. Увольнение может наступить только при определенном результате конкурса. Решение Ученого Совета о неизбрании на ранее занимаемую должность как раз и служит основанием для увольнения. Однако отрицательное решение Совета обусловлено не истечением пятилетнего срока, а качеством выполнения работы

<sup>7</sup> См. Г. И. Федькин. Правовые вопросы организации научной работы в СССР, стр. 257. См. также «Вестник Академии наук СССР», 1959, № 6, стр. 139—142.

10 \* / См. Вкладыш.

<sup>8</sup> См. В. И. Ленин. Соч., т. 27, стр. 239.

<sup>9</sup> Ср. В. И. Толкунова. Вопросы правового регулирования труда научных работников советской высшей школы. М., 1953, стр. 7.

\* / См. Вкладыш.

трудящимся. Таким образом, ни текстуальное толкование действующих нормативных актов, ни анализ существа трудовых отношений не дают оснований для вывода, будто при конкурсе трудовой договор заключается на определенный срок. Такое утверждение было бы ошибочным.<sup>10</sup> Нельзя рассматривать трудовой договор при конкурсном порядке и как договор, заключаемый на время выполнения какой-либо работы или имеющий целью достижение конкретного результата.

Трудовой договор, заключенный в результате конкурса, по его продолжительности относится к трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок.

**Правовые последствия конкурса и подведомственность споров.** Расторжение трудового договора в результате конкурса может последовать лишь при решении Совета о неизбрании работника на должность, ранее занимаемую им, а также в случае неучастия такого работника в конкурсе, когда на его должность избрано другое лицо. В первом случае формулировка увольнения должна быть: «Уволен, как неизбранный по конкурсу». Второй случай нужно рассматривать как расторжение трудового договора по собственному желанию трудящегося. Лица, избранные по конкурсу, с прежнего места работы увольняются в порядке перевода. *x/*

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 года «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров».<sup>11</sup> Установлено, что профессорско-преподавательский персонал вузов и работники научно-исследовательских учреждений, должности которых замещаются по конкурсу, отнесены к категориям работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения, восстановления в должности, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий не подлежат рассмотрению в комиссиях по трудовым спорам, а разрешаются вышестоящими органами в порядке подчиненности. Основанием для рассмотрения в порядке подчиненности споров лиц, занимающих конкурсные должности, является особый **конкурсный порядок замещения должностей**, который исключает возможность судебных споров в пределах трудовых правоотношений, возникающих в результате

<sup>10</sup> А. А. Абрамова и Е. И. Войленко правильно критикуют автора настоящей работы за неточное высказывание, допущенное в 1954 г. в статье «Некоторые спорные вопросы советского трудового права при замещении профессорско-преподавательских должностей по конкурсу (см. «Советское государство и право», 1957, № 1, стр. 75).

<sup>11</sup> «Ведомости Верховного Совета СССР», 1957, № 4, ст. 58.

конкурса. В связи с этим действующее законодательство о неподведомственности судебным органам споров лиц, чьи должности замещаются по конкурсу, нуждается в некотором изменении. Пределы неподведомственности споров судебным органам в данном случае должны быть ограничены областью трудовых правоотношений, непосредственно вытекающих из конкурсов (прием и увольнение).

### Конкурс в гражданском праве

В науке гражданского права вопрос о конкурсе подробно не разработан. В ряде работ И. Б. Новицкого высказаны некоторые положения о конкурсе как об одном из оснований возникновения обязательств.<sup>12</sup> Отдельные замечания о юридической природе конкурса имеются у М. В. Гордона, О. С. Иоффе, В. И. Серебровского, Б. С. Антимонова, Е. А. Флейшиц, В. А. Рясенцева и др.<sup>13</sup> Однако развернутой разработки учение о юридической природе конкурса в гражданском праве еще не получило.

Между тем вопросам организации конкурса в гражданском праве Советское государство придавало и придает большое значение. В статье «Лучше меньше, да лучше» В. И. Ленин, заботясь об улучшении работы государственного аппарата, писал: «Объявить конкурс сейчас же на составление двух или больше учебников по организации труда вообще и специально труда управленческого».<sup>14</sup> В наши дни конкурс в области гражданского права получает все большее распространение. Особенно широко практикуется применение конкурсов в деле создания произведений литературы и искусства. Конкурс становится важным средством улучшения производства. Так, за последние два года на предприятиях Московского областного экономического района было проведено 1050 тематических

<sup>12</sup> Новицкий И. Б. и Лунц Л. А. Общее учение об обязательстве. Госюриздат, М., 1950, стр. 184—185. См. также: Отдельные виды обязательств. Курс Советского гражданского права. М., 1954, стр. 352—357.

<sup>13</sup> М. В. Гордон. Советское авторское право. М., Госюриздат, 1955, стр. 112; О. С. Иоффе. Советское гражданское право, Изд. ЛГУ, 1958, стр. 202; Серебровский В. И. Вопросы советского авторского права. М., Изд. АН СССР, 1956, стр. 183; Б. С. Антимонов, Е. А. Флейшиц. Авторское право. М., Госюриздат, 1957, стр. 114—115. Рясенцев О. А. Сделки по советскому гражданскому праву. М., 1951, стр. 16.

<sup>14</sup> В. И. Ленин. Соч., 4 изд., т. 33, стр. 450.



конкурсов, в которых участвовало около 103 тысяч изобретателей и рационализаторов.<sup>15</sup>

**Понятие и юридическая природа конкурса.** В гражданском праве конкурс определяется как публичное предложение со стороны учреждения, предприятия или организации ко всем желающим принять участие в разрешении какой-либо определенной задачи в области искусства, науки или техники за вознаграждение. Конкурс — это односторонняя сделка, заключенная под отлагательным условием, когда права и обязанности, вытекающие из сделки, должны наступить лишь с наступлением условия.<sup>16</sup> Однако указанное определение юридической природы конкурса представляется спорным. Нетрудно различить назначение объявления конкурса и задачу самого конкурса. Объявление конкурса преследует цель привлечь к участию в конкурсе максимальное число лиц, способных разрешить задачу, поставленную конкурсом, причем само участие в конкурсе не сопровождается вознаграждением. Конкурс имеет целью наилучшее разрешение технической, художественной или иной задачи за вознаграждение. Но дело не только в различии задач объявления конкурса и самого конкурса. Существенны различия и в тех правоотношениях, которые складываются в процессе проведения и организации конкурса в отличие от тех юридических особенностей, которыми наделяется объявление конкурса. Объявление конкурса есть односторонняя сделка и один из этапов конкурса, один из его элементов и как большинство односторонних сделок носит вспомогательный характер.<sup>17</sup>

Для определения юридической природы конкурса в гражданском праве необходим анализ всех существенных условий организации и проведения конкурса.

Для конкурса существенны следующие условия:

1. Устроитель, объявляя конкурс, устанавливает определенные требования к представляемым работам и назначает сроки их представления. Целью конкурсов может служить представ-

<sup>15</sup> См. В. И. Веселов. Организация изобретательской и рационализаторской работы в совнархозе и его отраслевых управлениях. М., 1961, стр. 21—23.

<sup>16</sup> См. Отдельные виды обязательств. Курс советского гражданского права, Госюриздат, М., 1954, стр. 352—357.

<sup>17</sup> См. О. С. Иоффе. Советское гражданское право. Изд. ЛГУ, 1958, стр. 203.

См. также: А. В. Венедиктов. О системе гражданского кодекса «Советское государство и право», 1954, № 2, стр. 37—40.

ление лишь завершённой работы, результата труда, но не самая затрата определенного количества труда, причем устроителя не интересует, какими методами и с какой затратой труда получен данный результат.

2. Принимая на себя обязательство выдать вознаграждение, устроитель оставляет за собой право определить наилучшее разрешение поставленной задачи. Устроитель, как правило, создает специальный орган (жюри, комиссию и т. п.) из специалистов в данной области.

3. Участники конкурса к установленному сроку представляют как результат своего труда завершённые работы, которые должны удовлетворять условиям, объявленным устроителем конкурса. Творческая деятельность людей, независимо от участия в конкурсе, является юридическим фактом, который порождает изобретательские или авторские правоотношения. Эти правоотношения существуют, как правило, независимо от правоотношений, возникающих в результате конкурса. Однако по условиям конкурса автор может быть обязан к переуступке в определенном объеме части тех правомочий, которые входят в содержание авторского или изобретательского правоотношения.

Подача работы на конкурс еще не вызывает обязанности со стороны устроителя выдать вознаграждение. Возникает однако, конкретная обязанность устроителя принять работу, рассмотреть ее достоинства, определить ее соответствие объявленным условиям и качественное соотношение с другими представленными работами. В то же время представление работы во всяком случае является одним из необходимых составных элементов того сложного юридического состава, который служит основанием для выплаты вознаграждения.

4. Решение о наилучшем результате в разрешении задачи выносится специалистами высокой квалификации, уполномоченными на то устроителем конкурса. При этом решение принимается в условиях, обеспечивающих высокую степень объективности, поскольку комиссии, как правило, неизвестны имена авторов. Решение базируется на отборе отдельных лучших результатов из многих работ соревнующихся авторов. Решение о признании работы наилучшей является одним из важных правовых оснований для выплаты вознаграждения автору — победителю конкурса.

5. Победители конкурса передают устроителю право собственности на свои работы, не лишаясь при этом авторских

прав на свое произведение.<sup>18</sup> В условиях конкурса должно быть точно оговорено, какая именно часть авторских прав подлежит переуступке. Из числа авторских правомочий в условиях конкурса, как правило, указываются лишь те, которые обеспечивают возможность использования произведения, а именно: право на выпуск произведения в свет, право на воспроизведение и распространение произведения.

6. Вознаграждение в результате конкурса по размеру не носит эквивалентного характера, хотя в некоторой степени отражает важность задачи, поставленной для разрешения. Для получения вознаграждения, объявленного устройтелем, необходимы по крайней мере три условия: а) работа должна быть представлена в назначенный срок; б) качество работы должно удовлетворять требованиям, установленным условиями конкурса; в) работа должна быть оценена компетентными лицами (экспертами или жюри) и признана наилучшей из всех работ, представленных на конкурс и подвергнутых рассмотрению.

Таким образом, условной односторонней сделкой является лишь само объявление конкурса. На этой стадии развития конкурса его юридическая сила определяется только волеизъявлением устройства. Условия объявленного конкурса требуют от его участников совершения определенных действий для того, чтобы воспользоваться вытекающими из условий конкурса правами.

Субъектный состав при конкурсе имеет весьма своеобразную особенность. Известно, что по субъектному составу правоотношения в целом делятся на два типа: относительные и абсолютные. В первом случае в правоотношении участвуют определенные стороны: конкретному управомоченному лицу противостоит строго определенное обязанное лицо. В правоотношениях второго типа известно только управомоченное лицо, определенность же в отношении носителей обязанностей отсутствует. Но если допускается возможность существования таких правоотношений, при которых имеет место неопределенность в отношении лиц обязанных при определенности лица управомоченного, то допустимы правоотношения, в которых конкретно-обязанному лицу противостоит неопределенное число управомоченных лиц.

<sup>18</sup> Необходимо различать объект авторского права, т. е. продукт духовного творчества, и объект права собственности, т. е. тот материальный предмет, в котором этот продукт духовного творчества может быть воплощен (рукопись, чертеж, эскиз и т. п.).

В самом деле, рассмотрим структуру правоотношения собственности. Собственнику, как управомоченному лицу, противостоит неопределенное множество пассивно обязанных субъектов. Но если каждый собственник находится в правоотношении с неопределенным числом несобственников, то, очевидно, существует и обратная сторона этого правоотношения. Естественно, что каждый, теперь уже совершенно определенный несобственник должен находиться в более или менее непосредственном соприкосновении с неопределенным множеством собственников, чьи права он безусловно обязан не нарушать. Рассматривая такого совершенно определенного несобственника, т. е. субъекта правоотношения собственности, как обязанное лицо, следует сделать вывод, что такому конкретно обязанному лицу противостоит неопределенное множество управомоченных лиц, в данном случае — собственников. Практический смысл этой конструкции состоит в том, что из нее следует вывод: в нашем социалистическом обществе каждый несобственник обязан соблюдать интересы носителей права собственности.

Но такая конструкция правоотношений не ограничивается только лишь правоотношением собственности. Так, объявление конкурса является односторонней сделкой, из которой возникает правоотношение. В качестве обязанного лица здесь выступает устройство конкурса. Но конкретно управомоченное лицо отсутствует. Управомоченных лиц может быть неограниченное количество, и они ничем, кроме поставленной задачи и установленным в условиях конкурса сроком, не ограничены. И если в абсолютном правоотношении управомоченному лицу противостоит неопределенное множество пассивно обязанных субъектов, то при объявлении конкурса есть лишь **определенное обязанное лицо** — устройство конкурса и неопределенное множество управомоченных лиц. Правоотношения, вытекающие из этой односторонней сделки, следует отнести к абсолютным правоотношениям. Здесь очевидно имеет место своеобразное абсолютное правоотношение, в котором неопределенному множеству управомоченных лиц противостоит конкретное обязанное лицо.

Как видно, правоотношения при объявлении конкурса, будучи абсолютными, не соответствуют сложившемуся в литературе представлению об абсолютном правоотношении. Определенность субъекта правоотношения в этом случае оказалась на стороне обязанного лица.

Большой интерес представляет развитие конкурсных отно-

Центральная научная  
Библиотека  
Академии наук Киргизской ССР

218485

шений в процессе проведения конкурса по их субъектному составу. На одной стороне отношения находятся строго определенное лицо — устроитель конкурса. Состав другой стороны правоотношения находится в постоянном изменении. Это движение можно рассматривать как три этапа.

1. Объявление конкурса — односторонняя сделка. Указанной сделке соответствует абсолютное гражданское правоотношение, при котором устроителю конкурса — строго определенному обязанному лицу противостоит неопределенное множество управомоченных лиц. Здесь, субъектный состав стороны, противостоящей устроителю, ограничен лишь сроком конкурса и задачами, которую необходимо разрешить.

2. Представление работы участником конкурса его устроителю также является односторонней сделкой. Абсолютное гражданское правоотношение, возникшее в результате объявления конкурса, при сдаче работы конкретным участником конкурса трансформируется в относительное правоотношение. Здесь участник конкурса осуществляет свое право сдать работу устроителю и требовать от него рассмотрения и оценки этой работы. Устроитель обязан принять работу и по окончании срока конкурса передать ее в числе других работ для рассмотрения и оценки в конкурсную комиссию. На этом этапе конкурса субъектный состав стороны, противостоящий устроителю, количественно определен круг лиц, участвующих в правоотношении, теперь уже ограничен участниками конкурса.

3. Целью конкурса является не только привлечение определенных лиц к участию в разрешении поставленной задачи, но и главным образом наилучшее разрешение задачи, выраженное в конкретном результате творческой деятельности участника конкурса. За получение права на использование этого наилучшего результата устроитель конкурса обязан выплатить вознаграждение. Наилучший результат определяет конкурсная комиссия (жюри), решение которой является административным актом. В свою очередь каждый из членов жюри, как правило, состоит с устроителем в трудовых правоотношениях. Утверждение строителем решения конкурсной комиссии также есть административный акт. Этими актами определяется последняя ступень в развитии субъектного состава стороны, противостоящей устроителю. Из многих участников конкурса выделяется один (или несколько, если это установлено условиями конкурса) — победитель конкурса. Здесь субъектный состав определяется окончательно. Появилось лицо, наделен-

ное всеми теми правами и обязанностями, которые необходимы для разрешения задачи, поставленной конкурсом. Победитель конкурса — обязан передать устроителю право собственности на материальный предмет, в котором воплощена творческая работа автора — участника конкурса, а также ряд авторских правомочий, который позволяет устроителю использовать эту работу. Наряду с обязанностями победитель конкурса имеет право требовать от устроителя конкурса использования своей работы устроителем, выплаты вознаграждения, объявленного в условиях конкурса, и соблюдения имущественных и неимущественных прав, вытекающих из авторства победителя конкурса. Устроитель, в свою очередь, обязан выплатить вознаграждение, принять меры к использованию работы победителя конкурса и соблюдать его имущественные и неимущественные права, вытекающие из авторства. Устроитель наделяется также правом использовать работу в тех пределах, которые предусмотрены условиями конкурса.

Какова же юридическая природа отношений, складывающихся между устроителем и победителем конкурса? Цель конкурса никогда не может состоять лишь в том, чтобы только определить наилучшее разрешение задачи. Конечная цель конкурса — применение полученного результата на практике, использование его в производстве и т. д. Поэтому волеизъявление на использование работы должно иметь место со стороны не только устроителя, но и победителя конкурса. Здесь можно ожидать возражения, что уже самый факт подачи работы связал участника конкурса обязанностью передать работу для использования в случае победы на конкурсе, а потому в заключительной стадии конкурса волеизъявление победителя конкурса вовсе необязательно. Но как быть устроителю конкурса, когда победитель конкурса по каким-либо мотивам откажется от вознаграждения и возьмет свою работу обратно? В этом случае административный акт останется лишь односторонним волеизъявлением устроителя конкурса, подтверждающим имевшуюся возможность вступить в договорные отношения с победителем конкурса, который отказался от вступления в сделку. Вряд ли можно утверждать, что в данном случае устроитель конкурса может по суду требовать у победителя конкурса передачи работы для использования за объявленное вознаграждение. Необходимо поэтому признать, что на заключительной стадии конкурса между его устроителем и победителем возникают договорные отношения с взаимными правами и обязанностями.

Что же касается субъектного состава стороны, противостоящей в конкурсном правоотношении организатору конкурса, то в нем происходят как качественные, так и количественные изменения. Количественные изменения — от неопределенного множества предполагаемых участников конкурса к одному или нескольким победителям конкурса. Качественные изменения определяются постепенной трансформацией правомочий лиц, противостоящих организатору конкурса. Эти права развиваются от права сдать работу организатору конкурса до права требовать использования своей работы организатором и выплаты вознаграждения.

Неправильно поэтому утверждать, что в гражданском праве «...конкурс является условной односторонней сделкой...» Конкурс в гражданском праве — это сложный правовой институт, главной чертой которого является не характер организации, а цель или задача конкурса. Конкурс в гражданском праве есть комплексный правовой институт, являющийся правовой формой разрешения научной, технической, архитектурной, художественной или иной задачи путем привлечения возможно большего числа лиц к участию в конкурсе на условиях, указанных в объявлении о конкурсе. Организатор конкурса получает право на использование наилучшего результата, достигнутого участниками конкурса, в случае выполнения обязанностей по выплате вознаграждения победителю конкурса и по соблюдению его имущественных и неимущественных прав.

Своеобразие конкурса как правового института состоит в следующем:

1. Предметом конкурса является произведение науки, литературы, искусства или предложение об усовершенствовании производства, созданное путем творческой деятельности людей.

2. Достижение цели конкурса носит глубоко демократический характер, который выражается в том, что: а) к разрешению конкурсной задачи привлекается неограниченное число лиц; б) решение о лучшем качестве одной или нескольких из всех представленных работ выносится путем голосования коллегиальным органом, состоящим из квалифицированных в данной области специалистов.

3. Вознаграждение по конкурсу, по своему размеру отражая в некоторой степени значимость поставленной для разрешения на конкурсе задачи, в основном носит характер поощрительного вознаграждения.

4. Юридическая природа конкурса определяется совокуп-

ностью органически связанных общей задачей и последовательно развивающихся, своеобразных по своей правовой природе сделок и вытекающих из них правоотношений: а) объявление конкурса, будучи односторонней сделкой, порождает своеобразное правоотношение, в котором неопределенному множеству управомоченных лиц противостоит конкретно обязанное лицо; б) сама по себе творческая деятельность представляет собою действие, создающее предусмотренный нормами права объективированный результат.<sup>19</sup> В результате создания произведения, подлежащего представлению на конкурс, возникает абсолютное авторское правоотношение; в) представление на конкурс конкретного произведения науки, искусства, технического предложения и т. п. — результата творческой деятельности является односторонней сделкой; г) организатор конкурса и жюри состоят в административно-правовых отношениях. Каждый член жюри с организатором конкурса, как правило, находится в трудовых правоотношениях. Решение конкурсной комиссии о выборе наилучшего результата из числа всех представленных работ есть административно-правовой акт, который является основанием для определения победителя конкурса и заключения с ним сделки; д) передача победителем конкурса его организатору права собственности на результат труда (рукопись произведения искусств и т. п.) за вознаграждение, во-первых, не носит характера эквивалентной сделки, и во-вторых, порождает правоотношения связанные с передачей организатору конкурса части авторских правомочий победителя конкурса.

## СПИСОК

работ, опубликованных по теме диссертации:

1. Конкурс в советском трудовом праве. Издательство ЛГУ, 1960 г., 6,5 п. л.
2. Некоторые спорные вопросы советского трудового права при замещении профессорско-преподавательских должностей по конкурсу. Вестник ЛГУ № 9, 1954 г., 1 п. л.
3. К вопросу о судебной практике по конкурсным делам. Вестник ЛГУ № 9, 1955 г., 0,5 п. л.
4. Развитие конкурсного порядка подбора профессорско-преподавательского состава в системе высшего образования СССР. Вестник ЛГУ № 5, 1957 г., 0,5 п. л.

<sup>19</sup> См. Теория государства и права. Макет. 1948, стр. 508—513.

5. О сроке заключения трудового договора при конкурсном порядке замещения должностей в высшей школе. Вестник ЛГУ № 11, 1957 г., 0,5 п. л.
6. Некоторые вопросы прекращения трудового договора с научными работниками. Правоведение № 4, 1959 г., 0,4 п. л.
7. О принципе устойчивости трудовых отношений при конкурсе. Вестник ЛГУ № 5, 1960 г., 0,4 п. л.
8. Правовое регулирование подбора педагогических кадров в высшей школе Румынской народной республики. Правоведение № 4, 1960 г., 0,5 п. л.
9. Книга о правовых основах деятельности научных учреждений и ученых (Рецензия на книгу Г. И. Федькина, «Правовая организация научной работы в СССР», Госюриздат, М., 1958 г.). Вестник АН СССР № 6, 1959 г., 0,75 п. л.

Постановлением ЦК КПСС и СМ СССР "О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров", опубликованным 18 мая с.г., отменены периодические конкурсы в вузах и научных учреждениях. Однако исследование конкурса как правового института не становится менее актуальным. Периодические конкурсы применяются сейчас при замещении должностей творческих работников в театрах и худож. коллективах, поэтому общие выводы на ст. 6, 7, 9, 10, 12 и глава "О сроке заключения договора при конкурсе" должны рассматриваться с точки зрения периодических конкурсов в театрах. Введенные в вузах и НИИ выборы по определенным должностям, отличаясь от конкурса тем, что при очередных выборах на занятую должность не допускаются конкуренты, имеют много общего с конкурсом, и поэтому выводы о юридической природе конкурса во многом могут быть использованы при изучении правовой природы выборов.

Замещение по конкурсу вакантных должностей в вузах и НИИ получила дальнейшее развитие. При чтении автореферата следует учесть, что на стр. 8 нужно иметь в виду особенности конкурса при замещении вакантных должностей, в связи с чем п. п. 1 и 2 утратили значение.

! Диссертации внесены уточнения, вызванные изданием указанного выше Постановления.