



*Барабаш Т.О.,  
аспірант кафедри трудового права  
Національної юридичної академії  
України імені Ярослава Мудрого*

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ НАУКОВОЇ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Юридична наука на початку ХХІ століття не тільки суттєво розширила об'єкт свого дослідження, але й намагається на якісно новому рівні переосмислити основні теоретичні постулати. Особливо це стосується правових систем тих країн, які перебувають на трансформаційному етапі свого розвитку. При цьому за основу береться нове розуміння теорії правовідносин та їх елементів як один з ключових моментів у дослідженні проблем будь-якої галузевої юридичної науки. Тому не видається дивним така прискіплива увага фахівців трудового права України до теорії суб'єктів цієї галузі. Попри це, питання суб'єктів трудового права в такій сфері суспільної праці, як наукова діяльність, залишаються малодослідженими.

Серед напрацювань з питання правового статусу суб'єктів трудового права особливим чином слід відмітити роботи таких вчених, як М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, І.В. Зуб, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко.

Метою статті є дослідження категорії “суб'єкт трудового права”, правової природи тимчасових творчих колективів, сутності та елементів правового статусу таких суб'єктів трудового права, як наукові працівники.

Одним з актуальних питань в науці трудового права залишається питання про суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності. Підвищення ролі науки як фактора, який суттєво впливає на результати економічної діяльності суспільства, запровадження ринкової економіки вимагає перегляду багатьох теоретичних і законодавчих положень, які стосуються учасників наукової діяльності. В першу чергу повинні змінитися акценти, пов'язані з процесом управління наукою, мотивацією наукових працівників та взаємовідносинами між роботодавцем і працівником.

Останнім часом особливу увагу вчені приділяють колективним суб'єктам в трудових правовідносинах, при цьому деякі з них ставлять під сумнів існування такого суб'єкта трудового права, як трудовий колектив: “...світовий досвід і практика ринкових перетворень в Україні яскраво засвідчують безпідставність правосуб'єктності трудових колективів”<sup>1</sup>.

Звертаючись до основних теоретичних положень інституту суб'єктів трудового права, відмітимо, що в літературі існують декілька поглядів щодо визначальних характеристик, які дозволяють відносити учасника трудо-правових процесів до рангу суб'єктів трудового права. Серед основних підходів можна виділити такі:

- 1) суб'єктами трудового права визнаються такі учасники правовідносин, “які є

<sup>1</sup> Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. – Львів: ЛНУ, 1999. – 214 с. – С.212.



правоздатними і на підставі цього наділені визначеними законодавством загальними трудовими правами і обов'язками. Юридичною властивістю суб'єктів трудового права є трудова правосуб'єктність, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками і набувати своїми діями права та створювати для себе обов'язки, пов'язані з вступом у ці правовідносини<sup>2</sup>. Тобто правосуб'єктність і правовий статус є двома окремими та взаємопов'язаними характеристиками суб'єкта трудового права.

2) інші дослідники вважають, що суб'єктом трудового права є особи та організації, що мають правовий статус. При цьому до змісту трудового правового статусу включають два елементи: “права і обов'язки, що можуть бути визначені як правоволодіння та правосуб'єктність (здатність до правоволодіння). При цьому правосуб'єктність є не тільки основою прав та обов'язків, але й спеціальною ознакою, структурним елементом правового статусу”<sup>3</sup>.

На наш погляд, друга позиція є більш виваженою. Це пов'язано з тим, що в загальній теорії держави і права традиційно під суб'єктом права розуміється “особа або організація, за якими держава визнає здатність бути носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків”<sup>4</sup>. Крім того, наявність правосуб'єктності як сукупності правоздатності та дієздатності є вказівкою на можливість особи стати суб'єктом конкретних правовідносин. Тобто, коли мова йде про характеристику певної особи як суб'єкта права, то акцентується увага саме на потенційній можливості цієї особи набути та реалізувати суб'єктивні права та обов'язки. Разом з тим постійно перебувати в такому “потенційному” становищі особа не може. Для існування в умовах сучасного суспільства їй необхідно вступати в конкретні правовідносини, набуваючи при цьому суб'єктивних прав та обов'язків. Більшість з цих правовідносин носять постійний триваючий характер.

Таким чином, особа опиняється на певному місці в системі координат “людина – суспільство – держава”. Таку систему утворюють вищеназвані триваючі правовідносини, а місце особи в ній визначається її правовим статусом: “правовий статус особи – це правове положення індивіда, що відображає її фактичне положення у зв'язках із суспільством, державою та іншими людьми”<sup>5</sup>. Серед основних поглядів на структуру загального правового статусу особи можна виділити такі з них:

- громадянство; принципи правового статусу; права і свободи людини і громадянина; обов'язки особи; гарантії реалізації прав, свобод і обов'язків<sup>6</sup>;
- громадянство; загальні принципи статусу особи; основні права, свободи і обов'язки<sup>7</sup>;
- правові норми, що встановлюють цей статус; правосуб'єктність; основні права та обов'язки; законні інтереси; громадянство; юридична відповідальність; правові принципи; правовідносини загального (статусного) типу<sup>8</sup>.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що для характеристики особи

<sup>2</sup> Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – 19 с. – С.7.

<sup>3</sup> Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 1999. – 18 с. – С.7.

<sup>4</sup> Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права. – М.: Проспект, 2001. – 760 с. – С.645.

<sup>5</sup> Тодыка Ю.Н., Тодыка О.Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине. – К.: Ін Юре, 2004. – 368 с. – С.150.

<sup>6</sup> Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России. – М.: Норма, 1997. – 304 с. – С.27-39.

<sup>7</sup> Государственное право Российской Федерации / Под ред. Е.И. Козловой и О.Е. Кутафина. – М.: Юристъ, 1996. – 520 с. – С.163.

<sup>8</sup> Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.Н. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 776 с. – С.230.



чи організації як суб'єкта трудового права необхідно встановити наявність у неї трудової правосуб'єктності як можливості мати трудові права та обов'язки (правоздатність) та своїми діями набувати суб'єктивні права та нести обов'язки (дієздатність). В тому випадку, коли суб'єкт трудового права вступає у трудові правовідносини, він набуває певного правового статусу, основним елементом якого є трудові права та обов'язки. При цьому він не втрачає свою правосуб'єктність, яку слід розглядати вже як елемент правового статусу суб'єкта трудових правовідносин.

Зроблений теоретичний екскурс дозволяє більш чітко розставити акценти в проблемі суб'єктів трудових правовідносин у науковій сфері.

Крім науковців, які працюють у наукових установах і на підприємствах, виділяється також такий суб'єкт, як тимчасовий творчий колектив (далі – ТТК), діяльність якого регулюється Законом України “Про наукову і науково-технічну діяльність”<sup>9</sup> та Положенням про тимчасовий колектив для проведення робіт з вирішення перспективних науково-технічних проблем міжгалузевого характеру, створенню та освоєнню на виробництві нової техніки, технології та матеріалів, затвердженням постановою Державного комітету СРСР з науки і техніки № 56 від 17 лютого 1984 року<sup>10</sup>.

По суті, ТТК створюється як специфічний тимчасовий структурний підрозділ в межах певної установи для вирішення відповідних наукових завдань. Незважаючи на практичну відсутність монографічної літератури з приводу правової природи ТТК, виявляється можливим за аналогією звернутись до досвіду дослідження проблеми вузівських науково-дослідних інститутів як внутрішніх підрозділів відповідних установ. Так, на думку Б.Ф. Хрустальова, на підставі аналізу діяльності вузівських НДІ, можна зробити висновок про наявність у них певної „обмеженої” трудової правосуб'єктності. Ця обмеженість проявляється в тому, що керівник такого НДІ в силу відсутності в інституту статусу юридичної особи не має розпорядчих прав в галузі регулювання трудових процесів, при цьому колектив такого НДІ вважається цілком правосуб'єктивним<sup>11</sup>.

На наш погляд, говорити про наявність такої характеристики у ТТК передчасно, оскільки визначившись з принциповим значенням трудової правосуб'єктності, можемо відмітити відсутність такої у цих колективів. Члени ТТК призначаються і звільняються на свою посаду керівником установи, в якій створено колектив, при цьому кожен з них має відповідне завдання на час існування ТТК.

Оскільки ТТК не наділений ніякою трудовою правосуб'єктністю, бо навіть потенційно не може набути ніяких трудових прав, то під тимчасовим творчим колективом слід розуміти організаційно-правову форму реалізації науковими працівниками своїх трудових прав.

Окремого розгляду потребує питання про індивідуальних суб'єктів трудового права в науковій сфері – працівників, зайнятих у цій сфері. Так, відповідно до ст.4 Закону України № 1977–ХІІ від 13 грудня 1991 року “Про наукову і науково-технічну діяльність”<sup>12</sup> (далі – Закон) суб'єктами наукової і науково-технічної діяльності визнаються вчені, наукові й науково-педагогічні працівники.

Якщо говорити про останніх двох суб'єктів, то їх трудова правосуб'єктність не

<sup>9</sup> Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст.165.

<sup>10</sup> Бюллетень Міністерства вищого і середнього спеціального образования СССР. – 1984. – № 11. – С.36-40.

<sup>11</sup> Хрусталева Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права. – М.: Юрид. лит-ра, 1976. – 159 с. – С.100-101.

<sup>12</sup> Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст.165.



викликає особливих запитань. Натомість категорія вчений потребує свого окремого розгляду в аспекті можливості віднесення вчених до суб'єктів трудового права.

У Законі визначена лише загальна правосуб'єктність вчених. Передбачено, що вчений має право обирати форми, напрями і засоби наукової і науково-технічної діяльності відповідно до своїх інтересів, творчих можливостей та загальнолюдських цінностей; об'єднуватися з іншими вченими в постійні або тимчасові наукові колективи для проведення спільної наукової і науково-технічної діяльності; брати участь у конкурсах на виконання наукових досліджень, які фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України та інших джерел відповідно до законодавства України; здобувати визнання авторства на наукові й науково-технічні результати своєї діяльності; публікувати результати своїх досліджень або оприлюднювати їх іншим способом у порядку, встановленому законодавством України; брати участь у конкурсах на заміщення вакантних посад наукових і науково-педагогічних працівників; отримувати, передавати та поширювати наукову інформацію; здобувати державне і громадське визнання через присудження наукових ступенів, вчених звань, премій, почесних звань за внесок у розвиток науки, технологій, впровадження наукових, науково-технічних результатів у виробництво та за підготовку наукових кадрів (ст.5 Закону).

Особливо наголошуємо на виділеному нами праві – праві брати участь у конкурсах на заміщення вакантних посад наукових і науково-педагогічних працівників. Цим законодавець наголошує на наявності у вченого потенційної можливості вступити в трудові правовідносини. Тобто мова йде про наявну в учених можливість своїми діями набувати трудових прав та нести трудові обов'язки. Отже, можна зробити висновок, що вчений наділений трудовою правосуб'єктністю. Разом з тим виникає цілком слушне запитання, чи має вчений трудо-правовий статус як необхідний елемент суб'єкта трудових правовідносин.

Відповідь на це питання можна дати, використавши системне тлумачення норм Закону, особливо в частині закріплення статусу наукових працівників. Відповідно до ст. 1 Закону науковий працівник – це *вчений*, який за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації. Серед обов'язків, закріплених за науковим працівником, можна виділити такі: провадити наукові дослідження відповідно до укладених договорів (контрактів); представляти результати наукової і науково-технічної діяльності шляхом наукових доповідей, публікацій та захисту дисертацій; у встановленому порядку проходити атестацію на відповідність займаній посаді тощо.

Отже, по суті, науковий працівник – це вчений, який вступив у трудові правовідносини, при цьому його трудова функція безпосередньо пов'язана з науковою діяльністю. Аналіз усіх норм Закону, які стосуються наукового працівника, дозволяє зробити висновок, що науковець не може розглядатися поза межами трудових правовідносин, учасником яких він є. Крім того, в Законі чітко закріплені як його права, так і обов'язки, тому можна вести мову про наявність у науковця трудо-правового статусу і розглядати його як суб'єкта трудових правовідносин.

Натомість вчений розглядається Законом як суб'єкт, що займається науковою діяльністю поза межами трудових правовідносин. Реалізуючи надане йому право брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади наукового працівника, вчений вступає у трудові правовідносини, одночасно набуваючи правового статусу науковця, перетворюючись з суб'єкта трудового права на суб'єкта трудових правовідносин.



Таким чином, категорія “вчений” може застосовуватись у трудовому праві лише як суб’єкт трудового права, а не як суб’єкт трудових правовідносин. Особливим чином це стосується такого інституту, як конкурс на заміщення посад наукових працівників. Разом з тим в межах трудових правовідносин вчений може існувати або як науковий, або як науково-педагогічний працівник, бо саме ці дві категорії осіб наділені відповідним трудо-правовим статусом.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового права  
Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 4 від 30 листопада 2004 року)*



*Черновська С. М.,  
здобувач Інституту держави і  
права імені В.М. Корецького*

## ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З НАУКОВИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Державна політика формування наукових кадрів є однією з важливих складових державної науково-технічної політики.

Прийняття уже на першому році незалежності Закону України “Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності” свідчить про пріоритетність інтересів держави до наукової сфери і забезпечення правової захищеності наукових кадрів. Більш широке визначення правового статусу наукових працівників знайшло своє відображення в положеннях Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”.

Безумовно, цей Закон має віхове значення для закріплення статусу наукового працівника як одного із суб’єктів науково-технічної діяльності. Але сьогодні виникає значна частина питань у діяльності наукових працівників, яка залишилась неврегульованою ні названим вище Законом, ні іншими підзаконними нормативними актами. Особливо актуальною є проблема правового врегулювання підбору наукових кадрів, порядку прийняття на роботу наукових працівників та найбільш раціонального їх використання в сучасних економічних умовах.

За радянських часів проблемам праці наукових працівників значну увагу приділяли такі вчені, як Александров М.Г., Бару М.Й, Орлов А.Г., Петренко Л.Ф., Соїфер В.Г.

Сьогодні деякі аспекти порядку виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками досліджувались в працях вчених у галузі трудового права Баранюк Ю.В., Єрмоєнка В.В., Жернакова В.В., Лазор Л.І., Мінюкова П.І., Пилипенка П.Д., Прокопенка В.І., Хуторян Н.М., Ярошенка О.М.