

Б. Вапнярчук,

аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Постановка проблеми. Інтеграція України в європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це обумовило не тільки вдосконалення правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Ці стандарти, як і вся чинна міжнародна правнича система, будуються перш за все на принципах охорони та захисту прав людини і громадянина. Свого часу Конституція України, визнавши державу соціальною, у ст. 3 проголосила, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. При цьому держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним її обов'язком. І соціальні права людини посідають вагомe місце серед інших прав, їх гарантування дієвими механізмами стає пріоритетним у правовій державі. За цих умов важливого значення набуває дослідження правових положень, що визначають сутність трудового права, яке виступає однією із провідних галузей у системі вітчизняного права, що історично виникло у зв'язку з об'єктивною необхідністю правового регулювання суспільних відносин у сфері застосування найманої праці, а також визначення в законодавстві ролі суб'єктів трудового права, як необхідного елемента трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

На сьогодні в Кодексі законів про працю України, а також у проекті

нового Трудового кодексу відсутній самостійний розділ, що містив би характеристику суб'єктів трудового права. Окремі статті, які мають певне відношення до визначення кола суб'єктів трудового права, визначення їх правового статусу, регулювання прав і обов'язків, містяться майже в усіх розділах наведених нормативних актів, а також в інших нормативно-правових актах. Водночас належним чином урегульоване поняття, види та правовий статус суб'єктів трудового права забезпечує їх ефективне функціонування, що має особливу актуальність в умовах ринкової економіки та розвитку підприємництва. Крім того зміни у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема у співвідношенні державного й договірної регулювання та розширення останнього зумовило потребу законодавчого закріплення мінімальних державних гарантій працівників та визначення уповноважених органів, діяльність яких спрямована на забезпечення цих гарантій. Одним із особливих суб'єктів трудового права є наукові працівники, правове становище яких недостатньо висвітлено в науці трудового права і потребує подальших досліджень.

Стан опрацювання. Проблематику особливостей виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками досліджували у своїх працях такі науковці, як А. О. Абрамова, О. В. Гоц, О. А. Грішнова, В. А. Кононенко, В. М. Зеленський,



К. Попова-Коряк О. В. Тищенко, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті розглянути особливості правового статусу спеціального суб'єкта трудового права наукового працівника в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Визначення правового статусу наукових працівників потребує осмислення на основі теоретичних досягнень сьогодення та правових норм, що регулюють це питання, адже саме через правовий статус створюються реальні можливості для виконання суб'єктами права своїх функцій. Його зміст визначає межі діяльності особи щодо інших осіб, колективів, держави, межі її активної та пасивної життєдіяльності. У загальній теорії права вчення про правовий статус є одним із основних і найбільш складних його розділів, щодо якого постійно ведуться дискусії. Одні дослідники переконані, що в його структуру включаються такі елементи, як правові норми, що встановлюють такий статус; правосуб'єктність; права й обов'язки; законні інтереси; громадянство, його правові принципи; юридичні гарантії (у тому числі й юридична відповідальність); інші вважають, що правовим статусом охоплюються закріплені в законодавстві головні права, свободи, обов'язки та їх гарантії. Усі ж інші елементи виступають в якості умов (передумов) правового статусу особи [1, с. 46–47].

Що ж до правового статусу особи, як суб'єкта трудового права, то найбільш повно його зміст розкриває Л. Х. Саакян, під яким розуміє сукупність таких елементів: (а) основні трудові права й обов'язки; (б) загальна трудова праводієдатність; (в) трудовий правовий модус; (г) принципи правового становища особи; (д) юридичні гарантії здійснення трудових прав і виконання обов'язків; (е) позитивна юридична відповідальність, яка впливає зі змісту основних трудових прав і обов'язків працівника, а також юридична відповідальність за невиконання

або неналежне виконання трудових обов'язків [2, с. 6–10]. Водночас Шамшина І. І. наполягає на доцільності визнання об'єктивного й суб'єктивного трудо-правового статусу як самостійних правових категорій. Так, виходячи з правової природи об'єктивного трудо-правового статусу, його зміст є багатоелементним і містить: правосуб'єктність, статутні права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків та юридичні гарантії прав. Хоча суб'єктивний трудо-правовий статус обґрунтовано розглядається вченою у вузькому контексті, шляхом включення до його елементів суб'єктивних прав та обов'язків, які можуть бути передбачені як законодавчо, так і в договірному порядку [3, с. 9, 10].

Що ж до наукових працівників, то вони наділені специфічним правовим статусом, який регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним, зокрема Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [4]. Так, відповідно до ст. 1 Закону науковий працівник – це вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством.

З огляду на розмаїття поглядів учених на складові елементи правового статусу, варто зазначити, що законодавством до таких елементів віднесено права, обов'язки та гарантії. Так, сутність прав у структурі правового статусу полягає в тому, що це формально визначені та юридично гарантовані можливості користуватися соціальними благами і реалізувати суб'єктивні інтереси, тобто законодавчо закріплені юридичні



можливості поведінки особи. Згідно ст. 6 вищезазначеного Закону науковий працівник має право: 1) бути членом і брати участь у діяльності професійних спілок, громадських об'єднань і політичних партій; 2) прийняти вмотивоване рішення про відмову від участі в науковій (науково-технічній) діяльності, результати якої можуть порушити права самого наукового працівника або іншої людини, суспільства, завдати шкоди навколишньому природному середовищу або порушити етичні норми наукового співтовариства; 3) на матеріальну підтримку виконуваних досліджень за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел фінансування відповідно до законодавства України; 4) на іменні та інші стипендії, а також премії, що встановлюються державою, юридичними та фізичними особами; 5) на об'єктивну оцінку своєї діяльності та отримання матеріальної винагороди відповідно до кваліфікації, наукових результатів, якості та складності виконуваної роботи, а також на одержання доходу чи іншої винагороди від реалізації наукового або науково-технічного (прикладного) результату своєї діяльності; 6) провадити науково-педагогічну діяльність, надавати консультативну допомогу, а також бути експертом відповідно до законодавства України; 7) працювати за сумісництвом, зокрема на керівних наукових та науково-педагогічних посадах, за умови забезпечення уникнення конфлікту інтересів; 8) провадити підприємницьку діяльність відповідно до законодавства України; 9) підвищувати свою кваліфікацію.

Окремим елементом правового статусу наукових працівників є їх юридичні обов'язки. До юридичних обов'язків як установлених та гарантованих державою вимог до поведінки людини відносять офіційно закріплену міру необхідної діяльності в інтересах сторони, якій належить суб'єктивне право. Права та обов'язки завжди

взаємопов'язані між собою через їх зумовленість та рівність. Належне виконання покладеного обов'язку є необхідною умовою та гарантією реалізації прав, свобод і законних інтересів суб'єктів, забезпечує задоволення інтересів держави та суспільства. Виконання обов'язку є юридичною та моральною основою реалізації права людини вимагати від інших суб'єктів і держави гарантування реалізації належних йому прав. Згідно ст. 6 вказаного Закону науковий працівник зобов'язаний: 1) проводити наукові дослідження та (або) науково-технічні (експериментальні) розробки відповідно до укладених договорів (контрактів); 2) представляти результати наукової і науково-технічної діяльності шляхом наукових доповідей, публікацій тощо; 3) проходити в установленому порядку атестацію на відповідність займаній посаді; 4) постійно підвищувати свою кваліфікацію; 5) додержуватися етичних норм наукового співтовариства. При цьому науковий працівник не може бути примушений до проведення наукових досліджень, якщо вони або їх результати завдають чи можуть завдавати шкоди здоров'ю та життю людини, навколишньому природному середовищу, а також не може бути притягнутий до відповідальності за відмову від участі у таких дослідженнях.

Ще одним важливим елементом правового статусу наукових працівників, який потребує дослідження, є гарантії їх діяльності. Слід зауважити, що гарантії діяльності наукових працівників є водночас і елементом їх правового статусу, і засобом ефективної реалізації їх повноважень. Так, у наукових установах відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» забезпечують державні гарантії щодо:

- підготовки наукових кадрів в аспірантурі та докторантурі;
- атестації та підвищення кваліфікації (стажування) наукових пра-



цівників кожні п'ять років зі збереженням середньої заробітної плати у відповідних державних установах, організаціях, як в Україні, так і за її межами;

– присудження науковим працівників наукових ступенів (доктора філософії, доктора наук) та присвоєння вчених звань (старшого дослідника, доцента і професора);

– прийому на конкурсній основі на посади наукових працівників;

– урахування при оплаті та стимулюванні праці результатів наукової роботи працівників;

– соціального захисту працівників.

Надання державних гарантій дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів.

На роль держави щодо гарантування гідних умов праці для науковців наголошується й у міжнародному законодавстві. Так, згідно з п. 20 Рекомендації Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників» від 20 листопада 1974 р. [5] державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками. Крім того, державам слід вжити заходів до забезпечення науково-дослідницьким працівникам таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вислужі років і заслугам, без будь-якої дискримінації.

Водночас сьогодні, зокрема умови оплати праці наукових працівників навряд чи можна назвати гідними. Як зазначає, Юшко А. М., існуюча система оплати праці науковців і викладачів вищої школи не відповідає принципам справедливості та пропорційності, а передбачена законом

тарифна система, яка базується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників та повинна забезпечувати відповідну диференціацію заробітної плати, фактично не функціонує [6, с. 109]. Хоча згідно з ст. 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників. Держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти), виходячи з розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче подвійної середньої заробітної плати у промисловості в цілому по Україні.

15 березня прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» [7], згідно з яким здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які вимушені були змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від їхнього поточного місця проживання (перебування), на час особливого періоду, гарантується: організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата стипендії та інших виплат, передбачених законодавством; місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби). Так, згідно з ч. 11 ст. 60-2 КЗпП [8] України на час загрози поширення епідемії,



пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. При цьому кожен працівник (зокрема, наукові працівники), робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити робоче місце та, відповідно, є відповідальним за гарантування безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, зокрема за межами території України. Оплата праці здійснюється за тарифікацією із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням умов чинного. Тобто, наукові працівники, перебуваючи в Україні чи за її межами, використовуючи дистанційні технології, можуть цілком правомірно здійснювати наукову діяльність.

І взагалі, для більшої ефективності виконання посадових обов'язків науковими працівниками, слід передбачити можливість дистанційної праці для цієї категорії працівників не лише на період воєнного стану, а й цілком прийнятною сучасною формою трудових відносин, яка, окрім того, є оптимальною для значної частини наукових співробітників і людей інтелектуальної праці загалом. Оскільки за сучасних умов розвитку інформаційно-комунікаційної сфери і технологій та сутності і характеру наукової праці можна з упевненістю констатувати, що режим праці наукових працівників, здебільшого, не зале-

жить від місця виконання трудової функції, оскільки чимало з них працюють за сумісництвом поза місцем знаходження роботодавця – наукової установи.

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному, слід зазначити, що наукові працівники наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним. Так, основним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові відносини з науковими працівниками, є Кодекс законів про працю України. Хоча його норми, які містять лише загальні положення, не враховують характеру відносин з працівниками у царині науки. Цим і пояснюється існування низки таких спеціальних нормативно-правових актів, як Закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та ін., а також численних підзаконних нормативно-правових актів.

Правовий статус наукових працівників як учасників наукового процесу доцільно розглядати як урегульована спеціальними нормами сукупність наданих і гарантованих державою їх прав, обов'язків та гарантій діяльності під час здійснення ними наукової діяльності. Специфіка правового статусу наукових працівників, що відрізняє їх від найманих працівників в інших сферах полягає в тому, що вони проходять процедуру конкурсу на заміщення вакантної посади; підлягають періодичній атестації; зобов'язані проходити періодичне підвищення кваліфікації та стажування, яке є ефективним механізмом вдосконалення професійної підготовки наукових працівників шляхом поглиблення і розширення їх професійних



знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності. Наведені особливості правового статусу дають можливість науковій установі проводити ретельний відбір наукових працівників.

У статті розглянуто особливості правового статусу наукового працівника як спеціального суб'єкта трудового права. Зазначено, що наукові працівники наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним. Так, основним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові відносини з науковими працівниками, є Кодекс законів про працю України. Хоча його норми, які містять лише загальні положення, не враховують характеру відносин з працівниками у царині науки. Цим і пояснюється існування низки таких спеціальних нормативно-правових актів, як Закони України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та ін., а також численних підзаконних нормативно-правових актів.

Правовий статус наукових працівників як учасників наукового процесу доцільно розглядати як урегульована спеціальними нормами сукупність наданих і гарантованих державою їх прав, обов'язків та гарантій діяльності під час здійснення ними наукової діяльності. При цьому гарантії діяльності наукових працівників виступають водночас і елементом їх правового статусу, і засобом ефективної реалізації їх повноважень, надання

яких дає можливість науковцю відчувати себе захищеним від будь-яких негативних проявів. Специфіка правового статусу наукових працівників, що відрізняє їх від найманих працівників в інших сферах полягає в тому, що вони проходять процедуру конкурсу на заміщення вакантної посади; підлягають періодичній атестації; зобов'язані проходити періодичне підвищення кваліфікації та стажування, що виступає ефективним механізмом удосконалення професійної підготовки наукових працівників шляхом поглиблення і розширення їх професійних знань, умінь і навичок, набуття ними досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

Ключові слова: наукові працівники, держава, спеціальний правовий статус, права, обов'язки, гарантії, оплата праці, дистанційна зайнятість.

Vapnyarchuk B. To the issue of the legal status of a scientific worker as a special subject of labor law

The article examines the peculiarities of the legal status of a scientific worker as a special subject of labor law. It is noted that scientific workers are endowed with a special legal status, which should be considered according to such basic elements as legal personality, rights and obligations, responsibility for improper performance of duties, legal guarantees for the exercise of rights. The specificity of their legal status is that it is regulated not only by general legislation, but also by special legislation. Thus, the main regulatory legal act that regulates labor relations with scientific workers is the Labor Code of Ukraine. Although its norms, which contain only general provisions, do not take into account the nature of relations with employees in the field of science. This explains the existence of a number of special



legal acts, such as the Laws of Ukraine "On scientific and scientific and technical activities", "On higher education", etc., as well as numerous secondary legal acts.

The legal status of scientific workers as participants in the scientific process should be considered as a set of rights, obligations and guarantees of their activity provided and guaranteed by the state, regulated by special norms, during their scientific activity. At the same time, the guarantees of the activities of scientific workers act simultaneously as an element of their legal status and a means of effective implementation of their powers, the provision of which allows the scientist to feel protected from any negative manifestations. The specificity of the legal status of scientific workers, which distinguishes them from employees in other fields, is that they go through a competition procedure to fill a vacant position; are subject to periodic attestation; are required to undergo periodic professional development and training, which acts as an effective mechanism for improving the professional training of scientific workers by deepening and expanding their professional knowledge, abilities and skills, and acquiring experience in performing additional tasks and responsibilities within the specialty.

Key words: scientific workers, the state, special legal status, rights, obligations, guarantees, remuneration, remote employment.

Література

1. Порощук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія. Запоріжжя : Юрид. ін-т МВС України, 2001. 134 с.
2. Саакян Л. Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. Наук : спец. 12.00.05. Москва, 1982. 18 с.
3. Шамшина І. І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктноправовий аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. Наук : спец. 12.00.05. Київ, 2011. 36 с.
4. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 3. Ст. 25.
5. Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников : принята Генеральной конференцией Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры 20 ноября 1979 года. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640>
6. Правове забезпечення Національної інноваційної системи у сучасних умовах : монографія / [С. В. Глібка, О. В. Розгон, Ю. В. Георгієвський та ін.]; за ред. С. В. Глібка, О. В. Розгон. Харків : НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2020. 360 с.
7. Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2126-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2126-20#Text>
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>