

### СПЕЦИФІКА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Стаття присвячена з'ясуванню характерних особливостей трудової правосуб'єктності керівника вищого навчального закладу, а також визначенню основних підходів до розуміння сутності трудової правосуб'єктності, її диференціації.

**Ключові слова:** суб'єкт права, трудова правосуб'єктність, керівник вищого навчального закладу, диференціація трудової правосуб'єктності.

Статья посвящена выяснению характерных особенностей трудовой правосубъектности руководителя высшего учебного заведения, а также определению основных подходов к пониманию сущности трудовой правосубъектности, ее дифференциации.

**Ключевые слова:** субъект права, трудовая правосубъектность, руководитель высшего учебного заведения, дифференциация трудовой правосубъектности.

The article is devoted to the clarification of the characteristic features of the labor legal personality of the head of the higher educational institution, as well as the definition of the main approaches to understanding the essence of labor legal personality, its differentiation.

**Key words:** subject of law, labor legal personality, head of higher educational institution, differentiation of labor legal personality.

**Вступ.** Поняття правосуб'єктності перебуває в нерозривному зв'язку з поняттям суб'єкта права. Крім того, саме правосуб'єктність дозволяє виокремити суб'єкта й відмежувати його від інших подібних правових явищ. Найбільшу складність, на наш погляд, визначення поняття правосуб'єктність викликає через відсутність єдності в категоріальному апараті теорії права. Через це питання про правосуб'єктність взагалі й трудову зокрема залишається спірним.

Пройшло багато часу, було багато дискусій, перш ніж в юридичній науці вироблено певні підходи до визначення правосуб'єктності як особливої соціальної якості [1, с. 184]. Тому досі поняття трактується по-різному, що часто призводить до істотних розбіжностей під час дослідження тієї чи іншої тематики.

Питання трудової правосуб'єктності загалом і окремих категорій працівників зокрема вивчали такі науковці, як: Н.Б. Болотіна, О.Б. Зайцева, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко й інші, чий доробок стали основою для написання статті.

Незважаючи на достатньо велику кількість наукових праць, присвячених питанням, які характеризують суб'єктів трудового права, питання, які стосуються саме трудової правосуб'єктності керівника вищого навчального закладу, досі нерозроблені.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення специфіки трудової правосуб'єктності керівника вищого навчального закладу.

**Результати дослідження.** Слушно здається думка, що правосуб'єктність є не природженою, а набутою суспільно-правовою властивістю людини, що констатується державою за окремою особою, з огляду на наявність у неї такої соціально-природної властивості, як свобода волі. Тобто вона є узагальненою категорією стосовно всіх суб'єктів права, а не наділяє кожного з них власною правосуб'єктністю, вона має абстрактний характер і являє собою потенційну (взагалі) здатність бути учасником правових відносин [2, с. 148].

Підтримуємо позицію І.С. Окунева, який під час дослідження загальнотеоретичних засад правового статусу суб'єкта права наголошує на тому, що суб'єкт права – це лише потенційний учасник правовідносин, розглянутий законодавцем у статичному стані, з погляду володіння ним правосуб'єктністю, а суб'єкт правовідносин – це особа, яка вже визнана суб'єктом права, але є не потенційним носієм суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, а реальним учасником процесу реалізації правосуб'єктності [3, с. 8].

Варто зазначити, що в сучасних умовах формування концепції трудової правосуб'єктності працівника відбувається через поєднання державно-правового та локально-правового регулювання.

Зауважимо, що трудова правосуб'єктність єдина для всіх категорій працівників. Це достатньо мінливе та динамічне правове явище. Адже визначені в трудовому законодавстві соціально-правові властивості фізичних осіб та, зрештою, працівників підлягають диференціації, з огляду на різні чинники, серед яких фізичні, освітні, інтелектуальні, вікові тощо. У зв'язку із цим різною також є здатність до конкретних видів праці або професійної діяльності. Тому диференційованими є умови набуття трудової правосуб'єктності, обсяг, зміст трудових прав, обов'язків, соціально-трудова гарантії, правові механізми їх здійснення (реалізації, набуття, виконання). В юридичній літературі зазначається, що трудова правосуб'єктність, якою особа наділена за загальною правовою нормою, – це умова можливих правовідносин, потрібна передумова правовідносин, змістом яких є конкретні права й обов'язки [4, с. 10–11]. Наділенням особи правосуб'єктністю, визначенням її правового становища держава встановлює легальні межі її можливої поведінки. Тому правосуб'єктність може здійснюватися лише юридично значущими діями, інакше зникнув би правовий критерій оцінки поведінки громадян та дій організацій [5, с. 36]. Отже, трудова правосуб'єктність як особлива властивість, що визнається за суб'єктами трудового права законодавством, означає, що за наявності певних умов вони: здатні бути суб'єктами конкретних правовідносин у сфері праці; мати права й обов'язки [6, с. 68].

Конструктивним можна назвати підхід професора Н.М. Хуторян і деяких інших учених, які доречно наголошують на тому, що поява трудової правосуб'єктності не лише надає можливість особі вступати в трудові відносини, а й спрямована на охорону її прав, що чітко виражено в імперативному характері (у беззастережному виконанні норм про трудову правосуб'єктність) й означає: недопущення порушення норм про прийняття на роботу раніше зазначеного в законі віку; неможливість зміни норми навіть за згодою сторін трудового договору; припинення трудових відносин, що виникли з порушенням норм про трудову правосуб'єктність; встановлення відповідальності винних осіб у разі порушення норм про трудову правосуб'єктність [7, с. 104]. Варто констатувати, що в процесі еволюції та розвитку суспільства, стану та рівня його правосвідомості, правової ідеології, культури та психології об'єктивних змін зазнають загальні уявлення про здатність особи до правоволодіння, зокрема, у зв'язку з наявністю в особи природної здатності до праці, а отже, можливості набуття особою правосуб'єктності. Суспільство та держава визнають за особою можливість бути носієм прав та обов'язків, серед інших факторів керуються такими, як віковий та соціально-психічний. Врахування вікового критерію правосуб'єктності полягає у визнанні державою її наявності в будь-якої особи після досягнення нею певного віку. Досягнення певного віку як чинник, що зумовлює появу здатності до правоволодіння, правореалізації, а також деліктоздатності, є загальною презумпцією і має деперсоніфікований характер [8, с. 310]. Крім того, з віком пов'язана і певна психічна зрілість працівника, що полягає в здатності усвідомлювати та розуміти значення власних дій, керувати ними.

Теоретико-правовий аналіз сучасного розуміння трудової правосуб'єктності працівника дозволяє зазначити відсутність єдиного та системного розуміння поняття трудової правосуб'єктності працівника та її ознак. На віковому аспекті наголошує професор П.Д. Пилипенко та підкреслює, що в трудовому законодавстві не вживається термін «трудова правоздатність», лише визначено вікові критерії вступу в трудові правовідносини, тому широко вживане в навчальній та науковій літературі із трудового права поняття «трудова правоздатність» здається неприйнятним [9, с. 20]. Посилання на віковий критерій достатньо слушне та конструктивне. З досягненням встановленого законом віку фізична особа може визнаватися як фактично, так і юридично працездатною, а отже, набувати окремих елементів трудової правосуб'єктності. Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський зазначають, що трудова правосуб'єктність є єдиною категорією трудової праводієздатності [10, с. 35–36]. У цьому сенсі важливою є позиція професора Н.М. Хуторян та інших вчених, які доречно зазначають, що як сторона трудових правовідносин працівник набуває конкретних прав та обов'язків, тобто набуває трудової правосуб'єктності,

яка в трудовому праві має таку характерну рису, як поєднання правоздатності та дієздатності [7, с. 102]. Вважаємо, що це твердження важливе, оскільки визначає окремі характерні риси трудової правосуб'єктності працівника. Як зауважує І.М. Якушев, обов'язковим, вихідним елементом трудової правосуб'єктності працівника є правоздатність, яка є природною властивістю людини, станом особи. Як категорія універсальна вона не може проявлятися в різних галузях права по-різному [4, с. 8]. Н.Б. Болотіна вказує на те, що в науці трудового права поширене розуміння правосуб'єктності як такої, що містить три елементи: правоздатність, наявність конкретних прав та обов'язків на підставі закону та дієздатність [11, с. 144]. Д.В. Сичов зауважує, що, крім трудової правоздатності, трудова правосуб'єктність містить також права і обов'язки. Вчений акцентує увагу на тому, що ще до вступу в конкретне правовідношення громадянин як суб'єкт трудового права вже не лише наділений здатністю мати трудові права й обов'язки, набувати їх своїми діями, але й володіє певними з них, що виникають для нього за законом [12, с. 10–12]. Змістовною здається дефініція трудової правосуб'єктності працівника, надана І.І. Шамшиною. На думку науковця, «трудова правосуб'єктність працівника – це визнана законом здатність фізичної особи після досягнення певного віку за наявності власного волевиявлення мати і набувати трудових прав і трудових обов'язків, самостійно їх здійснювати» [13, с. 129].

У теорії трудового права висловлюються різні концептуальні підходи до внутрішньої побудови трудової правосуб'єктності працівника, зокрема, на думку О.Б. Зайцевої, трудова правосуб'єктність – складне правове явище, яке містить дві складові частини: трудову правоздатність і трудову дієздатність, безпосередньо пов'язані з віковим, вольовим критерієм і психофізичним станом суб'єкта трудових правовідносин. Запропоновані юридичні дефініції трудової правосуб'єктності загалом, а також її складових частин зокрема показують, що дана юридична категорія є найважливішою в правовому регулюванні трудових відносин, без наявності якої суб'єкти трудового права (як фізичні, так і юридичні особи) взагалі не можуть вступати в трудові правовідносини з урахуванням диференціації правового режиму праці, а також для реалізації конституційного принципу свободи праці в межах громадської організації праці [14, с. 405]. Б.К. Бегічев виокремлює в конструкції трудової правосуб'єктності трудову правоздатність, наявність конкретних прав та обов'язків, а також дієздатність [15, с. 64–65]. В.С. Венедіктов дотримується думки, що до її складу необхідно також включати трудову деліктоздатність [16, с. 139]. Дещо інша позиція Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої, які до основних елементів трудової правосуб'єктності працівника відносять правоздатність та дієздатність, трудові права й обов'язки, а також юридичні гарантії цих прав і обов'язків, відповідальність за порушення трудових обов'язків тощо [17, с. 94].

С.Я. Вавженчуком виокремлено три основні підходи до розуміння сутності трудової правосуб'єктності. *Перший підхід* ґрунтується на тому, що трудова правоздатність та дієздатність ототожнюються із правоздатністю та, відповідно, дієздатністю інших галузей права, у будь-якому разі включаються в поняття «трудова правосуб'єктність», останнє ж ототожнюється з поняттям «правосуб'єктність». *Другий підхід* передбачає диференціацію трудової правосуб'єктності залежно від критерію нормативної передумови. Отже, якщо припустити, що норми трудового законодавства встановлюють єдині передумови для правоздатності та дієздатності, тоді ці поняття охоплюються терміном «трудова правосуб'єктність». Якщо ж вважати, що трудові правові норми містять окремі передумови для виникнення трудової правоздатності та трудової дієздатності в особи, то поняття «трудова правосуб'єктність» та «трудова правоздатність» ототожнюються. З огляду на окреслені позиції щодо розуміння трудової правосуб'єктності, у межах другого підходу кожна з наведених концепцій може бути ускладнена виділенням поруч із трудовою правоздатністю та дієздатністю ще й трудовою деліктоздатністю. У свою чергу, *третій підхід* ґрунтується на тому, що зміст трудової правосуб'єктності та трудової правоздатності розглядається як однаковий. Наведене твердження ґрунтується на тому, що особа має здатність мати трудові права й обов'язки, що ототожнюється зі здатністю особи бути суб'єктом трудового права [18, с. 97].

Варто зазначити, що для кандидатів на деякі посади національне законодавство встановлює додаткові вимоги. Відповідні вимоги зумовлені особливістю видів трудової діяльності. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Зазначене в юридичній літературі дістало назву «спеціальна трудова правосуб'єктність».

Л.І. Лазор слушно звернула увагу на те, що в сучасних умовах здатність мати трудові права й обов'язки не може бути однаковою в усіх осіб, які досягли віку трудової правосуб'єктності.

Закон не за всіма фізичними особами, що мають трудову правосуб'єктність, визнає здатність займатися окремими видами трудової діяльності. Так, за законом, не всі можуть обіймати посади в органах державної служби, бути льотчиками, шахтарями тощо. Водночас науковець підкреслює, що йдеться не про особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників, а саме про відмінності в початковому стані осіб – про визнання або не визнання законом за ними можливості займатися певним видом трудової діяльності [19, с. 16].

Із цього логічно зробити висновок, що поруч із загальною трудовою правосуб'єктністю працівника, настання якої залежить від досягнення певного віку, є і спеціальна трудова правосуб'єктність, яка характеризується не лише віковими, а й іншими чинниками. Так, набуття статусу керівника вищого навчального закладу також необхідно пов'язувати із трудовою правосуб'єктністю, тобто спроможністю обійняти відповідну посаду. Перелік вимог, що висуваються до потенційних учасників даних відносин, значно ширший за ті, які висуваються до «загальної» категорії осіб, що мають на меті працевлаштування. Насамперед це пов'язано зі специфічним колом повноважень та обов'язків, що покладаються на керівника вищого навчального закладу, і дає підстави говорити про необхідність володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю для того, щоб обійняти цю посаду і набути відповідного правового статусу.

У результаті аналізу положень Закону України «Про вищу освіту» й інших нормативно-правових актів можна виділити такі обов'язкові критерії трудової правосуб'єктності керівників вищого навчального закладу:

1. Вимога щодо належності до громадянства України, яка передбачена для кандидатів на посаду керівника закладу державної чи комунальної форми власності.

2. Вільне володіння державною мовою.

3. Наявність відповідного рівня та ступеня освіти.

4. Наявність необхідних професійних та ділових якостей. Так, кандидат на посаду керівника вищого навчального закладу повинен мати стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років.

Стосовно диференціації трудової правосуб'єктності професор М.Г. Александров запропонував використовувати поняття спеціальної трудової правосудієздатності [20, с. 193–194]. Її службову роль він убачав у тому, щоб доповнювати загальну трудову правосудієздатність. Саме здатність до певного виду трудової діяльності може бути підставою для диференціації правосуб'єктності працівника на загальну і спеціальну. Встановлення підвищених вимог до такого елемента трудової правосуб'єктності, як здатність до трудової діяльності, відбувається нормативним порядком, найчастіше законодавчими нормами, обумовлюється об'єктивними причинами, пов'язаними з подальшою діяльністю працівника в тій чи іншій сфері. Наприклад, трудова функція керівника вищого навчального закладу пов'язана з безпосереднім управлінням діяльністю відповідного закладу та його представництвом у відносинах із державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами. Отже, керівник вищого навчального закладу наділений широким колом повноважень.

Диференціація необхідної правосуб'єктності для допуску до того чи іншого виду трудової діяльності зумовлюється цілком об'єктивними причинами.

Варто зазначити, що диференціація правового регулювання за об'єктивною ознакою властива вітчизняному законодавству. Як зазначає О.М. Ярошенко, в основі диференціації лежать стійкі суспільні чинники, що визначають розбіжності в умовах праці і потребують відображення в нормах права. Ці чинники є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [21, с. 51].

**Висновки.** У підсумку варто зазначити, що вимоги до трудової правосуб'єктності керівника вищого навчального закладу, встановлені національним законодавством, виправдані з огляду на специфіку його трудової діяльності та відповідальності за провадження освітньої, наукової, науково-технічної й інноваційної діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права : в 2-х т. / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – 468 с.
3. Окунев І.С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб'єкта права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І.С. Окунев. – К., 2009. – 222 с.

4. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.М. Якушев ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – 19 с.
5. Якушев І.М. Правосуб'єктність в теорії трудового права України / І.М. Якушев // Право України. – 2008. – № 3. – С. 36–40.
6. Грузінова Л.П. Трудове право України : [курс лекцій] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткій. – К. : МАУП, 2003. – 128 с.
7. Трудове право України : академ. курс : [підручник] / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк та ін. ; заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А. С. К., 2004. – 608 с.
8. Курс російського трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – Т. 1 : Общая часть. – СПб., 1996. – 573 с.
9. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / П.Д. Пилипенко ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 36 с.
10. Трудовое право России : [учебник для вузов] / ред. : Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Издательская группа «Норма – Инфра», 1999. – 480 с.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. 5-е вид., стер. – К. : Вікар, 2008. – 860 с.
12. Сичов Д.В. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Д.В. Сичов ; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2005. – 18 с.
13. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І.І. Шамшина. Луганськ : Література, 2010. – 448 с.
14. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений : дисс. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О.Б. Зайцева. – М., 2008. – 474 с.
15. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 248 с.
16. Венедітков С.В. Щодо трудової правосуб'єктності працівника як суб'єкта трудових правовідносин / С.В. Венедітков // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 137–144.
17. Трудове право України : Академічний курс / за ред. П.Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2007. – 536 с.
18. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : [підручник] / С.Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.
19. Лазор Л.И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 8–21.
20. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. издат. Мин. юстиции СССР, 1948.
21. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О.М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали Науково-практичної конференції (м. Харків, 19–20 травня 2003 р.). – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права; Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С. 51–56.