

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОЗУБ І. Г.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
(Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича)

БОДНАРУК М. І.,

доктор юридичних наук,
професор кафедри приватного права
(Чернівецький національний
університет імені Юрія Федьковича)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.2.11>

ЩОДО ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

У статті проаналізовано визначення поняття «роботодавець». З'ясовано його змістове навантаження та недоліки, що притаманні чинному трудовому законодавству в даній сфері, а також можливі шляхи їх вирішення. Констатовано, що роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин – це фактичний учасник таких відносин, який наділений спеціальною юридичною властивістю, що надає йому можливість вступати в такі правовідносини. Саме такою властивістю і виступає трудове право та дієздатність. Вона притаманна і потенційним учасникам трудових відносин і характеризує їх як суб'єктів трудового права. Цілком логічно, що кожен суб'єкт правовідносин є суб'єктом права, але не кожен суб'єкт права є суб'єктом правовідносин. Дані поняття співвідносяться як «можливість» і «дійсність», де суб'єкт права – «можливість», а суб'єкт правовідносин – «дійсність». Звісно, роботодавець є одночасно і суб'єктом трудового права, і суб'єктом трудових відносин. Але якщо характеризувати суб'єкта трудового права як потенційного роботодавця, то необхідно використовувати поняття «юридична» або «фізична особа». При цьому необхідно пам'ятати, що роботодавцями можуть бути і відокремлені підрозділи юридичної особи, які статусом юридичної особи не володіють, і правосуб'єктність яких є похідною від правосуб'єктності самої юридичної особи.

Не залишилось і поза увагою з'ясування змісту такої категорії, як «трудова правосуб'єктність», його змістове навантаження та умови і специфіка функціонування. Так, автори доходять висновку, що виникнення трудової та цивільної правосуб'єктності – одномоментне, але це не свідчить про тотожність їх змістового навантаження, що зумовлено колом тих правових відносин, учасником яких вони можуть виступати або виступають. Саме наявність цивільної правосуб'єктності є умовою набуття трудової правосуб'єктності. Вказане впливає як із термінології, яка використовується для означення роботодавця, так і з кола тих обов'язків, які покладаються на нього відповідно до норм трудового законодавства. Наявність цивільної правосуб'єктності є не тільки умовою набуття трудової правосуб'єктності, а і впливає на функціонування останньої.

Ключові слова: *роботодавець, юридична особа, фізична особа, суб'єкт трудового права, суб'єкт трудових правовідносин, трудова правоздатність, трудова дієздатність, трудова правосуб'єктність, цивільна правосуб'єктність.*



Kozub I. G., Bodnaruk M. I. On labor legality of the employer

The article analyzed the definition of the concept of “employer”. Its substantive load and shortcomings inherent in the current labor legislation in this area, as well as possible ways to solve them, have been clarified. It is stated that the employer is the subject of labor relations, it is an actual participant in such relations, which is endowed with a special legal property that gives him the opportunity to enter into such legal relations. It is this property that is labor law and legal capacity. It is also inherent in potential participants in labor relations and characterizes them as subjects of labor law. It is logical that each legal entity is a subject of law, but not every subject of law is a subject of legal relations. These concepts are correlated as “opportunity” and “reality”, where the subject of law is “opportunity”, and the subject of legal relations is “reality”. Of course, the employer is both a subject of labor law and a subject of labor relations. But, if we characterize the subject of labor law as a potential employer, then it is necessary to use the concept of “legal” or “individual”. At the same time, it must be remembered that employers can also separate divisions of a legal entity that do not own the status of a legal entity and whose legal personality is derived from the legal personality of the legal entity itself. There was no disregard for clarifying the content of such a category as “labor legality”, its substantive workload and conditions and specifics of functioning. Thus, the authors conclude that the emergence of labor and civil legality is one-by-one, but this does not indicate the identity of their substantive workload, which is due to the circle of those legal relations in which they can act or act. It is the presence of civil legality that is a condition for acquiring labor justice. This follows both from the terminology used to designate the employer, and from the range of responsibilities that rely on it in accordance with the norms of labor legislation. The presence of civil legal identity is not only a condition for the acquisition of labor legality, but also follows the functioning of the latter.

Key words: *employer, legal entity, natural person, subject of labor law, subject of labor relations, labor legal capacity, labor capacity, labor legal personality, civil legal personality.*

Вступ. Роботодавець разом із працівником є одними з основних суб’єктів трудового права і трудових відносин. Він не менш і не більш важливий, ніж працівник. Вони знаходяться на одному шаблі по значущості суб’єктів трудових правовідносин, адже без працівників немає роботодавців, а без роботодавців немає працівників. Без наявності хоч одного із вказаних суб’єктів загалом зникає потреба в колі відносин, які насправді «обслуговують» відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, фактично зникає потреба в трудовому праві, оскільки втрачається сутність його соціального призначення та необхідності існування як самостійної галузі права. Незважаючи на таке вагоме значення роботодавця, на жаль, ні в законодавстві, ні в науці трудового права немає чіткої єдиної позиції стосовно такої правової його характеристики, як «трудова правосуб’єктність», зокрема щодо умов її набуття, складу та особливостей реалізації. Більше того, немає навіть єдності законодавчої позиції щодо визначення такого вагомого суб’єкта трудового права.

З огляду на те, що роботодавець – один з обов’язкових учасників власне трудових відносин, що є ядром предмету трудового права, а категорія трудової правосуб’єктності – надзвичайно важлива правова характеристика будь-якого суб’єкта трудових правовідносин, чимало науковців присвячували згадуваним питанням свої дослідження. Зокрема, в сучасний період потрібно виділити наукові роботи у вказаних сферах В.М. Андріїва, С.Я. Вавженчука, С.В. Вишневецької, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, В.Л. Костюка, Р.І. Кондратьєва, Н.О. Мельничук, Я.Б. Михайлюк, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених. Так, у 2017 р. Н.Д. Гетьманцева у своїй



статті «Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція» розглядає зміст досліджуваного поняття і доходить цілком обґрунтованих висновків, що трудова правосуб'єктність є складною юридичною конструкцією, яка ввібрала в себе як соціальні складники, що характеризують особистість і працівника, і роботодавця, так і юридичні складники, що пов'язані з визнанням працівника і роботодавця бути суб'єктом трудових правовідносин [1]. У 2018 р. М.М. Клемпарський на основі проведеного наукового аналізу в статті «Працівник і роботодавець як ключові суб'єкти трудового права» стверджує, що роботодавець, на відміну від працівника, є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Це насамперед правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, з органами, які розглядають індивідуальні й колективні трудові спори [2, с. 46]. У 2020 р. С.Я. Вавженчук у науковому дослідженні «Трудова охороноздатність як складник трудової правосуб'єктності» наголошує на необхідності виокремлення складовим елементом трудової правосуб'єктності поруч із правом і дієздатністю не трудову деліктоздатність, а трудову охороноздатність. Під останньою науковцем розуміється здатність суб'єкта трудового права зазнавати правових наслідків, що спричинені мірами трудово-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення [3, с. 118]. Незважаючи на значний інтерес у науковому колі до теоретико-правової характеристики роботодавця як одного з основних суб'єктів трудових правовідносин, мало уваги приділено аналізу трудової правосуб'єктності фізичної особи – роботодавця, що не дало змогу дійти науково-обґрунтованих висновків та виробити спільні наукові позиції в даній сфері, які б у майбутньому стали основою формування норм права. Отже, враховуючи як значимість зазначеного суб'єкта, так і категорії трудової правосуб'єктності, дана тема ніколи не втратить своєї актуальності, тим більше, що в трудовому законодавстві існує ряд прогалин у даній сфері. Окрім того, постійна зміна як соціально-економічних умов, так і політичних, зумовлює необхідність перегляду існуючих та формування нових підходів до розуміння особливостей трудової правосуб'єктності роботодавця.

Постановка завдання. Метою статті є наукове дослідження особливостей трудової правосуб'єктності роботодавця, зокрема умов її набуття та специфіки функціонування.

Результати дослідження. Ст. 21 Кодексу законів України про працю (далі – КЗпП) серед числа сторін трудового договору називає фізичну особу, яка використовує найману працю. Разом із тим сам кодекс не містить визначення роботодавця як учасника трудових правовідносин, більше того, він навіть не використовує такого терміна для позначення суб'єктів трудового права.

Визначення поняття «роботодавець» міститься в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» від 2013 р., де у ст. 1 зазначається, що «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб». Як випливає з даного визначення, із кола роботодавців виключено фізичну особу – не підприємця, що фактично суперечить КЗпП, який надає йому можливість укладати трудовий договір із працівниками (наприклад, ст. 21, 24 КЗпП України). Тому цілком логічно, що до вищевказаного закону необхідно внести зміни і привести у відповідність до трудового законодавства. Тим більше, що таким виключенням із числа роботодавців звичайних фізичних осіб, які використовують найману працю на підставі трудового договору, даний закон обмежує фізичних осіб – не підприємців у праві на об'єднання в організації роботодавців. А якщо розглядати інші акти трудового законодавства, зокрема Закон України «Про охорону праці» від 1992 р., які містять визначення поняття «роботодавець», то вони включають у дане поняття звичайних фізичних осіб – не підприємців. Окрім того, якщо детально аналізувати перелік осіб, які поряд із працівником є стороною трудового договору, то вони в зазначених нормативно-правових актах також різняться. Так, згадуваний Закон України



«Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» називає юридичну особу і фізичну особу-підприємця, а КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» – власника або уповноважений ним орган і фізичну особу. Як видно, в першому випадку роботодавцем чітко визначається юридична особа, а в другому – фізичні особи (власник або уповноважений ним орган). Такий підхід, який існує в КЗпП України до визначення сторони трудового договору, що виступає як роботодавець, часто викликав наукові дискусії, а на практиці приводив до неправильного трактування, чим і спричинялась значна кількість конфліктів. Цілком зрозуміло, що зазначені у КЗпП України і в Законі України «Про охорону праці» є тільки уповноваженими від імені юридичної особи на укладення трудового договору, і стороною в такому випадку виступає сама юридична особа, а не фізичні особи (власник або уповноважений ним орган та ін.). Вказане впливає із ЦК України, який у ст. 92 наголошує, що «юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Порядок створення органів юридичної особи встановлюється установчими документами та законом». Вказані органи або особи виступають законними представниками роботодавця [4, с. 105].

Незважаючи на таку законодавчу визначеність реалізації цивільної дієздатності, для уникнення непорозумінь під час укладення трудового договору в КЗпП України необхідно чітко визначити, що трудовий договір укладається між юридичною особою, від імені якої виступають уповноважені представники, визначені в її установчих документах (це може бути власник або уповноважений ним орган, директор, ректор та ін.), фізичною особою, яка використовує найману працю, та працівником. Вказане не свідчить, що ми якимось чином ототожнюємо трудову правосуб'єктність із цивільно-правовою. Але тут необхідно зауважити, що насамперед як юридична особа, так і фізична – учасники цивільних правовідносин. Тому, використовуючи дані терміни, визначені цивільним законодавством, потрібно враховувати і їхню характеристику та властивості як учасників цивільних правовідносин (зокрема, щодо їхньої цивільної право- і дієздатності). З указаного впливає, що наявність цивільної право- та дієздатності для роботодавця є умовою набуття і трудової. Тут йдеться саме про роботодавця, а не працівника.

Зумовленість трудової правосуб'єктності цивільно-правовою пов'язано з колом прав і обов'язків самого роботодавця. Зокрема, ст. 13 Закону України «Про охорону праці» передбачені обов'язки роботодавця щодо управління охороною праці, виконання яких потребує наявності не тільки трудової, а цивільної правосуб'єктності. До речі, якщо проаналізувати обов'язки роботодавця, що визначені КЗпП України, то тільки в незначному ряді випадків (наприклад, ст. 97 КЗпП) згадується і фізична особа, а не тільки власник або уповноважений ним орган як суб'єкт, якому належать такі обов'язки. Звісно, якщо звернутись, наприклад, до Закону України «Про охорону праці», то обов'язки, які в КЗпП України належать тільки власнику або уповноваженому йому органу, притаманні й фізичній особі, адже даний закон оперує іншим терміном – «роботодавець», визначення якого нами вже аналізувалось. Більше того, даний закон чітко розподіляє обов'язки з охорони праці між роботодавцем юридичною особою та роботодавцем – фізичною особою. Вказане свідчить ще раз про те, що до КЗпП України необхідно внести зміни і передбачити використання терміна «роботодавець» як іншої сторони трудового договору по відношенню до працівника. Там, де обов'язки фізичної особи роботодавця та юридичної особи роботодавця різняться, необхідна чітка вказівка на приналежність таких обов'язків. Указане дозволить уникнути деяких спірних ситуацій у майбутньому.

Отже, наявність визначеного кола обов'язків роботодавця зумовлює необхідність наявності у нього цивільної праводієздатності. Тут необхідно зазначити, що навіть використання терміна «роботодавець» свідчить про те, що йдеться вже про учасника власне трудових правовідносин, про юридичну чи фізичну особу, які вже уклали трудовий договір. Тобто роботодавець – суб'єкт трудових правовідносин, це фактичний учасник таких відносин, який наділений спеціальною юридичною властивістю, що надає йому можливість вступати в такі правовідносини. Саме такою властивістю і виступає трудове право і дієздатність. Вона притаманна і потенційним учасникам трудових відносин і характеризує їх як суб'єктів



трудового права. Цілком логічно, що кожен суб'єкт правовідносин є суб'єктом права, але не кожен суб'єкт права є суб'єктом правовідносин. Дані поняття співвідносяться як «можливість» і «дійсність», де суб'єкт права – можливість, а суб'єкт правовідносин – дійсність. Звісно, роботодавець є одночасно і суб'єктом трудового права, і суб'єктом трудових відносин. Але якщо характеризувати суб'єкта трудового права як потенційного роботодавця, то необхідно використовувати поняття «юридична» або «фізична особа». При цьому необхідно пам'ятати, що роботодавцями можуть бути і відокремлені підрозділи юридичної особи, які статусом юридичної особи не володіють, і правосуб'єктність яких є похідною від правосуб'єктності самої юридичної особи. Так, філії чи представництва, що утворюються юридичними особами для забезпечення виконання їхніх статутних цілей і завдань, наділяються певними повноваженнями для самостійної участі в цивільному обороті. Отже, можна говорити про їхню цивільну правосуб'єктність, яка хоч і не цілком відповідає правосуб'єктності юридичної особи, проте вона наявна. Наприклад, як вдало відзначає М.М. Клемпарський, «згідно з Положенням про порядок створення і реєстрації комерційних банків, філія банку – це банківська установа, яка не є юридичною особою і діє від імені головного банку на підставі окремого положення, має свій субкореспондентський рахунок і МФО або працює на єдиному кореспондентському рахунку з головним банком та проводить банківські операції, передбачені положенням про філію за умови наявності й у межах дозволу, наданого банком – юридичною особою» [2, с. 44–45]. З даного приводу також слушно доповнює О.Г. Серeda, яка наголошує, «що у науці трудового права відчувається суттєвий вплив цивільно-правової конструкції юридичної особи. Тим не менш, право надавати роботу громадянам мають відокремлені підрозділи, які не являються юридичними особами. Цивільне право характеризує здатність не до надання роботи, прийому, а також звільнення працівників, набуття і здійснення ними трудових прав, а до самостійної участі в економічному обігу, товарно-грошових відносинах, надбання та здійснення суб'єктивних майнових прав, а тому не зовсім логічно, на думку автора, ставити в безпосередню залежність категорію трудового права (роботодавець) від категорії права цивільного (юридична особа). Якщо у відповідності з положенням філія і представництво наділені правом прийому та звільнення працівників, і реалізація цього права надана керівнику відповідного структурного підрозділу, то відокремлений підрозділ виступає як роботодавець у рамках наданих їй юридичною особою повноважень» [5, с. 30].

Отже, будь-якому суб'єкту трудового права та правовідносин притаманна така юридична властивість, яку в науці трудового права називають або «трудова право дієздатність», або «трудова правосуб'єктність», залежно від наукового обґрунтування прихильників використання тієї чи іншої категорії. З даного приводу слушно відзначає Н.Д. Гетьманцева, що «саме в науці трудового права за допомогою терміна «праводієздатність» завжди підкреслювалася єдність право- і дієздатності, що не збігається, наприклад, із цивільним правом. У зв'язку з цим праводієздатність завжди обмежували двома складниками – трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю, оскільки тільки дієздатна особа володіє деліктоздатністю. Тому, напевне, заміна такої термінології потрібна для того, щоб розкрити проблему співвідношення трудової і цивільної правосуб'єктності». І цілком аргументовано продовжує Н.Д. Гетьманцева, що «трудова правоздатність і дієздатність не можуть існувати у відриві одна від одної, оскільки знаходяться в одній площині, але це не означає, що кожна з них не має, власне, своїх змістових складників і ознак, а отже, і не може не характеризуватися як самостійна категорія. Крім того, вони виникають на підставі різних юридичних фактів» [1, с. 86]. Цілком погоджуючись із позицією Н.Д. Гетьманцевої стосовно нерозривності трудового права і дієздатності, не можемо не відзначити, що для характеристики суб'єкта трудового права визначальною є трудова правоздатність порівняно з дієздатністю. Саме здатність мати право, бути його носієм і визначає ту чи іншу особу як суб'єкта права. Так, роботодавцем може бути фізична або юридична особа (як публічного, так і приватного права), відокремлені підрозділи юридичної особи. Іншого кола носіїв права бути роботодавцем законодавець не передбачив. Якщо не бути правоздатним, потреба в дієздатності зникає. Вона є умовою набуття дієздатності. Для характеристики ж суб'єкта трудових правовідно-



син вагомими є як його правоздатність, так і дієздатність в їх комплексному поєднанні. Інша справа, що в трудовому праві момент виникнення трудового права і дієздатності, як роботодавців, так і працівників, збігається. Тому цілком обґрунтованою є позиція тих науковців, що пропонують використання категорії «трудова правосуб'єктність» для позначення тієї спеціальної юридичної властивості, якою повинен володіти суб'єкт права для визначення його таким. При цьому змістове навантаження «трудової правосуб'єктності», на думку вчених, різниться. В основному науковці сходяться на тому, що до її складу входять трудова право-, діє- та деліктоздатність. Але деякі науковці висловлюють й іншу точку зору. Так, наприклад, Н.Д. Гетьманцева до неї включає трудове право і дієздатність, вказуючи, що трудова деліктоздатність є похідною від трудової дієздатності. С.Я. Вавженчук до складу трудової правосуб'єктності включає : «1) здатність мати трудові права та нести трудові обов'язки; 2) здатність своїми діями набувати та здійснювати належні трудові права та виконувати обов'язки; 3) здатність зазнавати правових наслідків, що спричинені мірами трудово-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення» [3, с. 118].

Не піддаючи аналізу склад трудової правосуб'єктності, можна констатувати, що науковці мають єдність поглядів стосовно включення до неї трудового права і дієздатності.

Стосовно моменту виникнення трудової правосуб'єктності юридичних осіб-роботодавців, то, як слушно відзначає М.М. Клемпарський, «вона, за загальним правилом, виникає з моменту їх державної реєстрації. Саме факт державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності чи легалізації, наприклад, громадського об'єднання у встановленому законом порядку, коли вони набувають статусу юридичної особи, є тим моментом, з якого виникає як загальна цивільна, так і трудова правосуб'єктність власників-юридичних осіб» [2, с. 44]. Але додамо, що така правосуб'єктність виникає не у власників – юридичних осіб, а в самій юридичній особі. І хоч момент виникнення трудової правосуб'єктності й цивільно-правової збігається, то їхнє змістове навантаження різниться.

Що стосується фізичної особи – роботодавця, то трудової правосуб'єктності вона набуває з моменту набуття повної цивільної дієздатності [6, с. 159–160].

Висновки. Отже, виникнення трудової та цивільної правосуб'єктності одномоментне, але це не свідчить про тотожність їхнього змістового навантаження, що зумовлено колом тих правових відносин, учасником яких вони можуть виступати або виступають. Саме наявність цивільної правосуб'єктності є умовою набуття трудової правосуб'єктності. Вказане впливає як із термінології, яка використовується для означення роботодавця, так і з кола тих обов'язків, які покладаються на нього відповідно до норм трудового законодавства. Наявність цивільної правосуб'єктності є не тільки умовою набуття трудової правосуб'єктності, а і впливає на функціонування останньої, що більш детально в межах даної статті не було проаналізовано. Саме специфіка впливу цивільного права і дієздатності фізичної особи на її трудову правосуб'єктність як роботодавця є одним із напрямів подальших наукових пошуків.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н.Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. *Соціальне право*. 2017. С. 83–92.
2. Клемпарський М.М. Працівник і роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1. (35). С. 40–46.
3. Вавженчук С. Трудова охороноздатність як складник трудової правосуб'єктності. *Підприємництво, господарство, право*. 2020. № 7. С. 115–120.
4. Козуб І.Г. Деякі аспекти представництва роботодавців у трудових відносинах. *Юридична Україна*. 2018. С. 100–106.
5. Серєда О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 210 с.
6. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. *Трудове право України (загальна частина) : навчальний посібник*. Чернівці : Чернівецький національний університет. 2013. 312 с.

