

УДК 349.222.2

*Танасевич Олена Віталіївна,
здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди*



ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «РОБОТОДАВЦЯ» У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність поняття «роботодавця», як учасника трудових правовідносин, в його системному зв'язку з суміжними галузями права. Обґрунтовано неспроможність законодавчого визначення цієї сторони трудового договору, наведеного в статті 21 КЗпП України, з огляду на його повну невідповідність правозастосовній діяльності. Досліджено цивільно-правову природу юридичної особи в розрізі її здатності бути носієм трудової правосуб'єктності. Виведено доцільність надання юридичній особі самостійного правового статусу у відносинах в сфері щодо використання найманої праці. Обґрунтовано потребу якнайшвидшого закріплення уніфікованої дефініції «роботодавця» у кодифікованому джерелі трудового права – Трудовому кодексі України.

Ключові слова: роботодавець, сторона трудового договору, суб'єкт трудових правовідносин, трудова правосуб'єктність, юридична особа.

Постановка проблеми. Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття «роботодавець», хоча в інших актах трудового законодавства цей термін вживається доволі широко. І хоча роботодавець за своєю суттю є стороною трудового договору, яка наділена необхідним обсягом трудової правосуб'єктності, законодавче визначення цих двох категорій не є тотожним за своїм змістом, що неминує породжує плутанину у правозастосовній діяльності. Як результат, у випадку невиконання роботодавцем умов трудового договору та необхідності відновлення порушеного права працівника в судовому порядку процесуальний статус відповідача можуть з високою часткою вірогідності набути власник підприємства, установи, організації або уповноважена ним особа, безпосередньо підприємство, установа, організація, юридична особа будь-якого виду та форми, її засновники або навіть службова особа, винна у незаконному звільненні або переведенні працівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню визначення дефініції «роботодавця» присвятили свої дослідження С. Ю. Головіна [1], П. Д. Пилипенко [5], А. М. Слюсар [20], Л. Соловійова [21], І. І. Шамшина [24], О. М. Ярошенко [25]. Разом з тим, в проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014., який 05.11.2015. був прийнятий у першому читанні [16], законодавець не врахував наукові напрацювання, фактично відтворивши юридично-неспроможну конструкцію, яка міститься в КЗпП України, що обумовлює актуальність подальших розвідок у цьому напрямку.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування необхідності законодавчого закріплення в проекті Трудового кодексу України уніфікованого визначення поняття «роботодавець», яке б узгоджувалось з іншими інститутами трудового права та

суміжними галузями, що матиме вагоме практичне значення і свідчитиме про високу якість законотворчості.

Виклад основного матеріалу досліджень. В статті 21 КЗпП України законодавець зазначив, що сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, або фізична особа, фактично визначивши останніх роботодавцями [3]. Тотожне за змістом визначення терміну «роботодавець», доповнене фразою «які використовують працю найманих працівників», наведене в Законах України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98-ВР від 03.03.1998. [13], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026-VI від 22.06.2012. [11], «Про охорону праці» № 2694-XII від 14.10.1992. [12], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1999. [14], а також в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування № 16/98-ВР від 14.01.1998. [4].

Як це не дивно, але найбільш повне та логічне визначення поняття «роботодавець» наведене в пункті 14.1.222. статті 14 Податкового кодексу України, як юридичної особи (її філії, відділення, іншого відокремленого підрозділу чи її представництва), або самозайнятої особи, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами [6].

Оскільки трудове законодавство України не містить визначення поняття «власник підприємства, організації або установи», логічним є висвітлення цього питання через норми цивільного права.

Однак, підрозділ 2 Цивільного кодексу України «Юридична особа» у статті 83 не містить поділу юридичних осіб на такі види, як підприємства, установи, організації [22]. Таке розмежування щоправда наряду з кооперативами та колгоспами було закріплене у статті 24 Цивільного кодексу УРСР 1963 року, який втратив свою чинність понад десятиліття тому [23].

На теперішній час відповідно до статей 81 та 83 Цивільного кодексу України юридичні особи поділені на юридичних осіб публічного та приватного права, які можуть існувати у формах установ, товариств (комерційних та некомерційних) або в інших формах, установлених законом [22].

Визначення поняття «підприємства», як самостійного суб'єкта господарювання та юридичної особи, яке може існувати у виді приватного підприємства, комунального підприємства, державного підприємства тощо, в унітарній або корпоративній формі, наведене у статтях 62, 63 Господарського кодексу України [2].

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про громадські об'єднання» № 4572-VI від 22.03.2012. громадське об'єднання (громадська організація або громадська спілка) після його реєстрації також набуває статусу юридичної особи [8]. В статті 1 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» № 5073-VI від 05.07.2012. передбачено, що до юридичних осіб приватного права належать благодійні організації [7], а стаття 2 Закону України «Про кооперацію» № 1087-IV від 10.07.2003. відносить до юридичних осіб всі види кооперативів [9]. Релігійна організація також має статус юридичної особи, що закріплено в статті 13 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» № 987-XII від 23.04.1991. [15]

Таким чином, буквальне тлумачення положень КЗпП України призводить до парадоксального висновку: трудові відносини урегульовані нормами цього Кодексу лише у тому випадку, коли вони виникли між працівником та підприємством або фізичною

особою, тоді як використання найманої праці за трудовим договором, укладеним між працівником та іншими юридичними особами, не є предметом його регулювання. Звичайно, ця прогалина в правозастосовній діяльності заповнена аналогією закону, коли всі правовідносини між працівником та юридичними особами незалежно від їхнього виду та форми регулюються нормами КЗпП України, але такий суттєвий недолік в законодавстві має бути виправлений якнайшвидше.

Підлягає усуненню з норм трудового законодавства і поняття «власника» підприємства, як сторони трудового договору, з огляду на некоректність його використання у цьому словосполученні. Наразі поняття «власник підприємства» вживається лише в статтях 65, 69, 73, 73¹, 78, 78¹ ГК України [2], однак, цей нормативно-правовий акт не містить його визначення, хоча за своїм змістом воно є тотожним до цивільно-правової категорії «засновник, учасник» юридичної особи. Так, в статті 87 ЦК України особи, які беруть участь у створенні юридичних осіб приватного права, визначені поняттям «засновники, учасники», а згідно зі статтею 81 цього ж Кодексу юридичні особи публічного права створюються органами державної влади або місцевого самоврядування [22].

Застосування в господарському та трудовому праві терміну «власник підприємства» є також нелогічним з огляду на визначення поняття «власність», яке надане у статті 316 Цивільного кодексу України, як право особи на річ (майно), яке здійснюється відповідно до закону за її волею, незалежно від волі інших осіб. При цьому суб'єкти власності, тобто власники, ототоженні з учасниками цивільних відносин, до яких статтями 2 та 318 ЦК України віднесені фізичні та юридичні особи, держава Україна, Український народ, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, іноземні держави та інші суб'єкти іноземного права [22].

Аналізуючи категорію «власник підприємства», стає очевидним, що, наприклад, комунальне підприємство, створене на основі комунальної власності, має своїм власником територіальну громаду. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» № 280/97-ВР від 21.05.1997. територіальною громадою є жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями [10]. Але безпосередньо «власник» комунального підприємства, тобто кожен житель селища, не може користуватись, володіти та розпоряджатись цим підприємством за своєю волею та незалежно від волі інших осіб, це відбувається завжди опосередковано через органи місцевого самоврядування.

Так само, «власники» юридичної особи приватного права не можуть виключно за своєю волею реалізовувати своє право на користування, володіння та розпорядження цією особою, адже кожен з них завжди залежить від волі та рішень інших осіб (акціонерів, співзасновників) і повинен підкоритись цим рішенням незалежно від своєї позиції, якщо він в меншості, тому засновник не є «власником» юридичної особи в класичному розумінні.

На користь цієї думки говорить і визначення понять «майно» та «речі», наведені у статтях 179 та 190 ЦК України [22], виходячи зі змісту яких юридична особа не може вважатись майном або річчю, адже вона не належить до предметів матеріального світу та не є майновим правом або обов'язком. Тому поняття «власник» правильно застосовувати лише відносно майнових прав на частку в статутному капіталі, як об'єкту цивільних відносин, тоді як в контексті трудового права доцільно використовувати словосполучення «засновник (учасник) юридичної особи», що відображатиме дійсний обсяг його правосуб'єктності як власника майнових прав, який безпосередньо або через уповноважений ним орган бере участь в управлінні юридичною особою.

Видається логічним, що в трудовому праві взагалі немає потреби деталізувати термін «роботодавець» через поняття «засновника юридичної особи або уповноважений ним орган», з огляду на наступне.

Працівник не перебуває у правовому зв'язку з засновниками юридичної особи або з уповноваженим ними органом, адже у разі виходу засновника з юридичної особи, зміни структури уповноваженого органу, звільнення керівника, переобрання голови правління тощо трудові відносини не припиняються та не змінюються. Ця позиція частково підтверджується КЗпП України, який щоправда містить внутрішні розбіжності, адже, визначивши стороною трудового договору власника підприємства або уповноважений ним орган, в статті 37 цього ж Кодексу прямо зазначив, що зміна підпорядкованості підприємства, зміна його власника, а також його реорганізація не припиняють дії цього трудового договору.

На думку П. Д. Пилипенко, який визначив «роботодавця», як особу, що на підставі трудового договору надає роботу іншій особі, власник підприємства є роботодавцем лише у тому випадку, коли він наймає керівника [5, с. 164].

Однак, з таким визначенням також не можна погодитись повною мірою. Дійсно, обравши певну особу на посаду, наприклад, директора товариства з обмеженою відповідальністю, загальні збори учасників уповноважують одного з засновників на підписання з ним трудового контракту. Але цей уповноважений засновник діє не від власного імені та навіть не від імені загальних зборів учасників, він діє від імені юридичної особи. І якщо директора обрано на установчих зборах, тобто коли засновники тільки-но дійшли згоди про створення юридичної особи, про що склали та підписали відповідний протокол, але державна реєстрація цієї юридичної особи з будь-яких причин не відбулась, то трудові відносини між директором та засновниками не виникнуть.

До того ж юридична особа, так само як фізична особа або фізична особа-підприємець, має самостійну цивільну правоздатність та дієздатність, тому самостійно відповідає за своїми зобов'язаннями, що безпосередньо закріплено у статтях 91, 92, 96 ЦК України, а відповідно до частини третьої статті 92 цього ж Кодексу засновники юридичної особи не відповідають за зобов'язаннями цієї юридичної особи. І лише в контексті дослідження матеріальної відповідальності можна опосередковано вважати «роботодавцем» засновників господарських товариств, які створені у виді повного товариства або товариства з додатковою відповідальністю, адже ці особи згідно зі статтями 119 та 151 ЦК України несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за зобов'язаннями цих товариств, зокрема, щодо відшкодування шкоди, завданої працівникові внаслідок порушення роботодавцем своїх обов'язків [22].

Крім того, виходячи зі змісту рішень Європейського суду з прав людини у справах «Ромашов проти України», «Баландіна проти України», «Войтенко проти України» [17, 18, 19], до виключень можна також віднести державні та комунальні підприємства як такі, що здійснюють свою діяльність за рахунок бюджетних асигнувань. У зазначених справах рішення національних судів про стягнення з державного підприємства, комунального підприємства та військового комісаріату на користь працівників належних їм виплат (заробітної плати, компенсації військовослужбовцю за речове забезпечення тощо) не були виконані з огляду на відсутність коштів на рахунках боржників, що стало підставою для повернення виконавчих листів без виконання. Тоді як за результатами розгляду заяв зазначених вище осіб проти України, Суд зазначив, що засновник державного або комунального підприємства (відповідний державний орган або орган місцевого самоврядування) не може, посилаючись на частину третю статті 96 ЦК України, відмовитись виконувати рішення суду про стягнення заборгованості із заробітної плати,

адже такі виплати можливі виключно шляхом виділення саме цими органами додаткових бюджетних коштів.

Але ці випадки можна розцінити не як виключення, а скоріше як особливості матеріальної відповідальності роботодавця, які, менше з тим, не спростовують висновку про те, що саме юридична особа є роботодавцем.

І хоча юридична особа дійсно за своєю суттю є «фікцією» або «юридичною конструкцією, яка існує лише на підставі закону», яка не має самостійної волі, але саме від імені юридичної особи діє її керівник, вчиняючи цивільні правочини, підписуючи трудові договори та накази про прийняття/звільнення працівників, первинні бухгалтерські документи та звітність, здійснюючи утримання та перерахування до державного та місцевого бюджетів обов'язкових платежів і зборів тощо. Таку ж позицію опосередковано підтверджує і чинний КЗпП України, в статтях 134, 237 якого обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, організації, установі у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи у випадку його незаконного звільнення або переведення покладено на службову особу. Тобто у цих випадках матеріальну відповідальність покладено безпосередньо на юридичну особу, а вже шкода, заподіяна юридичній особі у виді сплачених нею компенсаційних виплат підлягає відшкодуванню службовою особою, тоді як правовідносини безпосередньо між працівником та цією службовою особою не виникають.

Виходячи з вищевикладеного, стає очевидним, що в трудовому праві виключно юридична особа, а не її засновник, власник, уповноважений орган або службова особа, має статус «роботодавця» та фактично є стороною трудового договору, тому їй належить надати статус самостійного суб'єкта трудових правовідносин, а від так і самостійного суб'єкта матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору.

Враховуючи не аби яку кількість видів та форм юридичних осіб в цивільному законодавстві України, для цілей трудового права недоцільно перераховувати всі або окремі види юридичних осіб, адже їхні цивільно-правові особливості не впливають на зміст правовідносин в сфері використання найманої праці, тому для визначення «роботодавця» достатньо використовувати лаконічне родове поняття «юридична особа».

З огляду на наведене, найбільш логічною видається думка О. М. Ярошенка, який пропонує наукове визначення роботодавця як фізичної або юридичної особи, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення, з якими працівники вступають у трудові правовідносини, встановлені трудовим договором або контрактом [25, с. 12].

Таким чином, роботодавця, як сторону трудового договору, доцільно було б визначити наступним чином: юридична або фізична особа, яка використовує найману працю на умовах, визначених законом.

Висновки. Імплементация запропонованого визначення поняття «роботодавець» на законодавчому рівні дозволить узгодити термінологію трудового законодавства з суміжними галузями права та сприятиме спрощенню процедури захисту порушених прав працівника. Однак, цей напрямок досліджень потребує подальших наукових розвідок з огляду на появу атипових форм зайнятості та необхідності швидкої адаптації трудового законодавства до кон'юнктурних змін на ринку праці, що дозволить своєчасно та ефективно здійснювати правове регулювання трудових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Головина С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головина // Правоведение. – 2000. – №5. – С. 51–60.

2. Господарський кодекс України: Закон № 436-IV від 16.01.2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/436-15>.
 3. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.1971 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20030301/para020#o20>
 4. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон № 16/98-ВР від 14.01.1998. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>
 5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Монографія. – Львів: Видав. центр Львів національного ун-ту імені І. Франка, 1999. – 214 с.
 6. Податковий кодекс України: Закон № 2755-VI від 02.12.2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page4>
 7. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України № 5073-VI від 05.07.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>.
 8. Про громадські об'єднання: Закон України № 4572-VI від 22.03.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>.
 9. Про кооперацію: Закон України № 1087-IV від 10.07.2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1087-15>.
 10. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України № 280/97-ВР від 21.05.1997. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>.
 11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України № 5026-VI від 22.06.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
 12. Про охорону праці: Закон України № 2694-XII від 14.10.1992. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
 13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
 14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
 15. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України № 987-XII від 23.04.1991. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/987-12>.
 16. Проект Трудового кодексу України: Законопроект № 1658 від 27.12.2014. Доопрацьований 20.05.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
 17. Рішення Європейського суду з прав людини від 06.12.2007. у справі «Баландін проти України» (Заява № 16092/05) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/974_370.
 18. Рішення Європейського суду з прав людини від 27.07.2004. у справі «Ромашов проти України» (Заява № 67534/01) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/980_227.
 19. Рішення Європейського суду з прав людини від 29.06.2004. у справі «Войтенко проти України» (Заява № 18966/02) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/980_223.
-

20. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України : монографія / А. М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
21. Соловйова Л. Роботодавець: Термінологічні та правові аспекти / Л. Соловйова // Право України : Респ.юрид. журнал . – 03/2002 . – №3 . – С.76-81
22. Цивільний кодекс України: Закон № 435-IV від 16.01.2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
23. Цивільний кодекс Української РСР: Закон № 1540-VI від 18.07.1963. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1540-06>.
24. Шамшина І. І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання / І. І. Шамшина // Правова держава : щорічник наук. пр. – 2010. – Вип. 21. – С. 245–252.
25. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових відносин: Дис.. канд.. юрид. Наук: 12.00.05. / О. М. Ярошенко // НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 1999. – 199 с.

Танасевич Е. В. К вопросу законодательного определения понятия «работодателя» по трудовому законодательству Украины

В статье проанализирована суть понятия работодателя, как участника трудовых правоотношений, в его системной связи со смежными отраслями права. Обоснована несостоятельность законодательного определения этой стороны трудового договора, приведенная в статье 21 КЗоТ Украины, исходя из его полного несоответствия правоприменительной деятельности. Исследована гражданско-правовая природа юридического лица в разрезе его способности быть носителем трудовой правосубъектности. Выведена целесообразность предоставления юридическому лицу самостоятельного правового статуса в отношении относительно использования наемного труда. Обоснована необходимость закрепления дефиниции «работодателя» в кодифицированном источнике трудового права – Трудовом кодексе Украины.

Ключевые слова: *работодатель, сторона трудового договора, субъект трудовых правоотношений, трудовая правосубъектность, юридическое лицо.*

Tanasevych O. V. To the question of definition of «employer» under the labor laws of Ukraine

The article analyzes the essence of the concept of the employer as a participant of labor relations in its system with related branches of law. It justifies the failure of the legislative definition of this party of the employment contract in article 21 of the Labor code of Ukraine, considering its complete mismatch enforcement. Researched civil law nature of the concept of legal person in the context of its ability to be a labor personality. Receive the expediency of granting to legal person its independent legal status in the field regarding the use of hired labor. Justified the necessity of a speedy fixing of a uniform definition of «employer» in the codified source of labour law – the Labour code of Ukraine.

Key words: *employer, the party of the labor contract, the subject of labor relations, labor personality, legal person.*

Надійшла до редакції 10 листопада 2016 р.

