

enhancing the impact of government measures aimed at ensuring the ecological security of the country, including legal sanctions.

The analysis of legal acts which reflect the major trends in this area and draws attention to the improvement of the mechanisms for their implementation in relation to eurointegration processes. It's also stated the importance of cooperation between the EU and Ukraine in the field of environmental protection which is aimed at the preservation, protection, improvement and restoration of environmental quality, human health, providing intelligent and sustainable use of natural resources and promotes the adoption of measures at international level to deal with regional or global ecology problems.

The author gives definitive recommendations regarding harmonization of the Ukrainian legislation to the EU legislation. In particular, paying attention to the development of the programs which prevent or reduce the formation and recycling of generated waste, and the development and adoption the law on public access to environmental information, participation in decision-making concerning the environment and access to justice issues relating to the environment.

Keywords: natural environment, protection of natural environment, legislation, European Union, Ukraine, Association Agreement, Ecological Code.



УДК 349:22

Ю. В. Трофимовська

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Проаналізовано чинне трудове законодавство та наукові підходи сучасників з питань регулювання правового статусу роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності, визначено недоліки й прогалини його правового регулювання. Обґрунтовано необхідність удосконалення регулювання правового статусу роботодавця в національному законодавстві України.

Ключові слова: роботодавець, суб'єкт, трудові правовідносини, правовий статус, матеріальна відповідальність, трудове законодавство.

На сьогодні у чинному трудовому законодавстві та в науковій літературі немає однозначності в питанні, хто виступає стороною матеріальної відповідальності перед працівником: роботодавець, власник, керівник організації чи інша уповноважена особа апарату роботодавця, яка виконує управлінські функції. В сучасних умовах стабілізації ринкових відносин, розгортання економічної співпраці з новими партнерами роль роботодавця, який раніше вважався і донині залишається ключовою ланкою у формуванні в Україні ринкової моделі трудових відносин, є доволі значущою і значною мірою залежить від чіткого визначення його правового становища. Адже велике розмаїття в Україні підприємств, установ, організацій, які базуються на різних формах власності, зміцнення їх юридичної та

© Трофимовська Ю. В., 2014

економічної самостійності, розвиток соціального партнерства спричинили зміну правового становища роботодавців, виникнення у них нових прав та обов'язків, появи нових повноважень і важелів впливу на працівника. Все це вимагає ґрунтовного теоретичного аналізу та вдосконалення відповідно до сучасних реалій.

Якщо питання про працівника як суб'єкта матеріальної відповідальності було доволі широко досліджено і висвітлено в юридичній літературі, то питання про правовий статус роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності перед працівником вимагає серйозного вивчення, бо сучасне трудове законодавство України є не достатньо конструктивним стосовно роботодавця. Цілком доречним у цьому напрямку вважаємо зауваження, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), як і доволі велика частина нормативно-правових актів трудового законодавства України, були прийняті ще за радянських часів або в перші роки незалежності держави, а тому й були розраховані на короткострокову перспективу перехідного періоду [1].

У науковій літературі питання відповідальності роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин були предметом досліджень учених С. С. Алексеєва, В. С. Венедиктова, І. В. Зуба, С. С. Лукаша, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, О. Г. Середи, Л. О. Сироватської, П. Р. Стависького, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інших. Зокрема, теоретичні проблеми правового статусу сторін трудових правовідносин стали предметом дослідження кандидатської дисертації О. М. Ярошенко. Однак чимало теоретичних і практичних питань щодо регулювання правового статусу роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності потребують ґрунтовного наукового дослідження, тому що й досі є доволі спірними.

Метою статті є теоретичний аналіз чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України, наукових підходів сучасників з питань правового статусу роботодавця в умовах стабілізації ринкових відносин, визначення існуючих прогалин і недоліків та обґрунтування необхідності вдосконалення національного трудового законодавства з питань регулювання правового статусу роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності в трудовому праві України.

Звернувшись до витоків становлення та розвитку трудового права кінця XVIII та початку XIX століття і проаналізувавши наукові підходи, можемо стверджувати, що вже тоді Л. С. Таль зазначав, що господарська влада голови «закладу» ставала елементом правової організації промислового підприємства, що має свій особливий внутрішній порядок, у створенні якого, крім держави, брали діяльну участь зацікавлені суспільні групи та, у відведених ним межах, господар і працівники підприємства [2].

Уже в ті часи науковці у своїх працях почали, поряд з іншими, апелювати таким терміном, як «роботодавець», оскільки одним із

основних суб'єктів трудового (промислового) права того часу було підприємство, під яким розуміли «не окрему господарську операцію чи послугу ...», а організовану господарську одиницю, що розрахована на постійне та планомірне обслуговування обороту шляхом видобутку, виробництва чи збуту певних предметів або здійснення визначеної діяльності у вигляді самостійного промислу» [3; 4]. У 1922 році спроба звести правила у сфері праці в єдиний акт шляхом прийняття Кодексу законів про працю була більш вдалою, ніж попередня. Вперше на законодавчому рівні сторонами трудового договору в ст. 27 Кодексу визнавав наймача та найнятого. Наймачами могли бути підприємства, установи та господарства (державні, не виключаючи військових, громадських і приватних, в тому числі й тих, що роздають роботу додому), а також всі особи, які застосовують найману працю за платню [5].

Зважаючи на те, що термін «роботодавець» висміювався класиками соціалізму [6], для визначення сторін трудових відносин у наступному Кодексі законів про працю 1971 р., який діє і нині, застосовано поняття, з одного боку, працівника, а з іншого, – підприємства, установи, організації. Вважалося, що коли під «роботою» розуміти здатність до праці чи продукти праці, то «роботодавцем» насправді є не капіталіст, а, навпаки, працівник.

Так, у чинному Кодексі законів про працю України [7] доволі часто вживається термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа». Саме така конструкція позначає суб'єкта-роботодавця, який володіє певними правами чи якого законодавець уповноважує певними обов'язками як сторону трудових правовідносин у трудовому праві. Підтвердженням цього є ст. 21 КЗпП України, яка розкриває визначення трудового договору. Водночас зміст аналізованого терміна Кодексом, законами чи іншими нормативно-правовими актами не визначено. Законодавець мотивує це тим, що його зміст можна достатньо зрозуміти і додаткове чи спеціальне визначення в нормативно-правових актах буде зайвим.

Тобто, як ми бачимо, чинний Кодекс законів про працю України хоч і не застосовує термін «роботодавець», проте під означеним терміном законодавцем мається на увазі власник або уповноважений ним орган, що, на нашу думку, є помилковим. З одного боку, можна було б вігати запровадження терміна «роботодавець» у нормотворчу та правозастосовну практику. З правової точки зору, такий підхід міг би стати кроком до вдосконалення юридичної та нормотворчої техніки, оскільки термін «власник підприємства, установи та організації» не лише не відповідає правовому статусу означеного суб'єкта у виробничих та соціально-трудовах відносинах, але й, із правового погляду, є беззмістовним. Через це необхідно більш уважно поставитися до змісту, яким наразі наділяється термін «роботодавець» у чинному законодавстві України.

На нашу думку, з цього приводу заслугоує на увагу позиція М. Кришталь, яка вважає, що сучасне визначення роботодавця у чинному КЗпП України як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є таким, що не відповідає сучасним умовам організації праці і в своїй основі є формально дещо невірним [8, с. 54], бо визначення є доволі громіздким і незручним, а в основі своєї формально неправильним.

Використання поняття «власник» у законодавстві України відображає його зовнішні взаємозв'язки у торговому обороті, які регулюються цивільним правом, але не розкриває його роль у трудовому праві. Продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх [9]. Проте навіть тепер окремі автори, наприклад В. І. Прокопенко, вважають за потрібне визначити суб'єктами права саме підприємства [10]. Пропонується навіть змінити як «методологічну помилкову» редакцію ст. 21 чинного КЗпП України і замість слів «власник підприємства, установи, організації» записати «власник майна підприємств і організацій» [11].

Так, потрібно зазначити, що вперше на Україні термін «роботодавець» був легалізований законом від 14.10.1992 «Про охорону праці», де «роботодавець» значиться як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю [12]. Таке або майже ідентичне визначення поняття «роботодавець» містять, наприклад, Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001, «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 тощо.

Як можемо бачити, цілий ряд законів України та виданих на їх підставі інших нормативно-правових актів містять майже ідентичне визначення поняття «роботодавець», зводячи його зміст до власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання; фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників. Та з правового погляду на нашу думку, вживання під терміном «роботодавець» терміна «власник підприємства, установи чи організації» є

доволі необґрунтованим і беззмістовним, бо термін «власник» є більш економічною категорією, ніж правовою.

Більш ширше поняття «роботодавець» закріплює надалі Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003, доповнюючи його словами: «у тому числі іноземців, які на законних підставах працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» [13].

В чинному Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 терміном «роботодавець» визначається юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець [14], яка відповідно до законодавства і в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Саме означена сторона трудових правовідносин і виступає тим суб'єктом, на якого законодавець покладає ті чи інші обов'язки або якого наділяє певними правами. Якщо звернутися до попереднього Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001, ми можемо спостерігати, чи трансформується якимось чином поняття «роботодавець», адже тоді законодавець теж позначав ним власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовувала найману працю, що, на нашу думку, як згадували вище, є невдалим. У такому значенні означений термін і донині використовується в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального забезпечення. Проте зміст терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами та іншими нормативно-правовими актами не визначався, що потягло за собою виникнення та розвиток наукових дискусій, різних тлумачень терміна «роботодавець».

Розглянемо з цього приводу точки зору окремих сучасників. Окремі науковці дотримуються погляду, що з правового погляду поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» має спірний характер і є здебільшого економічною категорією, а не правовою. Означеним терміном законодавець намагається відобразити характер правових, економічних та організаційних відносин між певною особою («власником») та юридичною особою – підприємством, установою або організацією), підкреслюючи цим залежність підприємства від рішень власника [1].

Суттєвим є правильне розуміння економічної складової терміна «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений

ним орган». Доцільно проаналізувати непослідовність цього терміна із суто правового погляду. Як підкреслюють окремі дослідники, підприємство є не об'єктом, а суб'єктом права (зокрема суб'єктом права власності та інших речових прав), саме тому є нелогічним вживання у правовій практиці терміна «власник підприємства, установи, організації».

Необхідно наголосити й на тому, що юридична необґрунтованість терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» набуває своєї виразності та виявляється у разі його застосування до таких видів юридичних осіб, як установа та організація, для яких у багатьох випадках відносини власності учасника на частку в статутному фонді чи в іншому майні взагалі не є актуальними, а отже, вміщені в законах та інших нормативно-правових актах посилання на «власника підприємства, установи, організації» фактично є посиланнями на особу, яка не існує. За таких обставин ми поділяємо позицію авторів, які вважають, що потреба в застосуванні іншого, більш коректного, терміна в законодавстві є цілком доречною та справедливою [15]. Із аналізу національного законодавства можемо зробити висновок, що останніми роками законодавець поступово переходить від терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» до терміна «роботодавець», який визнається в окремій світовій практиці, проте застосування якого у нас, як бачимо, теж видається інколи не дуже вдалим.

Так, Н. Б. Болотіна зазначає, що суб'єктами матеріальної відповідальності у трудовому праві в усіх випадках є працівник і роботодавець, з яким він перебуває в трудових правовідносинах [16]. У свою чергу, такі вчені, як Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань дійшли висновку, що термін «роботодавець» є таким, що об'єднує двох суб'єктів – підприємства, установи, організації та власника (уповноваженого ним органу) [17].

Як ми вже розглядали, В. І. Прокопенко дотримується погляду, що стороною трудового договору є саме підприємство як юридична особа, а представляє його інтереси керівник організації або інший уповноважений роботодавцем (власником майна) орган [10]. Тобто суб'єктом матеріальної відповідальності перед працівником є юридична особа, а не будь-яка інша особа з числа тих, хто виконує функції управління на нижчих рівнях, у тому числі розпорядження чи вказівки останнього (наприклад особа, котра зробила невірний запис до трудової книжки), відповідає за всі порушення прав працівника, який перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах.

Цікавим постає питання щодо визначення держави як роботодавця. Так, П. Д. Пилипенко визначає три групи роботодавців: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені

підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи [18]. Однак у подальшому автор зазначає, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами.

Якщо ми звернемося до зарубіжного досвіду, то можемо побачити, що в трудовому праві зарубіжних країн термін «власник або уповноважений ним орган» не використовується. Сторонами індивідуальних трудових правовідносин є з одного боку найманий працівник, а з іншого – підприємець. У своїх працях І. Я. Кисельов зазначає, що термін «роботодавець» використовується в Німеччині та ряді інших країн, а термін «підприємець» використовується, головним чином, в англосаксонських країнах, а також в конвенціях та інших актах МОП. Останнім часом у нормативно-правових актах і документах МОП, що були переведені на російську та українську мови, автори апелюють терміном «роботодавець» [19].

Проаналізувавши чинне законодавство та погляди науковців у сфері трудового права, ми можемо зробити **висновок**, що на сьогодні термін «роботодавець», застосовуваний у нормативно-правових актах, лише замінив собою раніше вживаний термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», не змінивши при цьому змісту і не усунувши очевидних фактів беззмістовності та невідповідності останнього. Водночас безперечним є той факт, що стороною правовідносин, урегульованих зазначеними та іншими нормативно-правовими актами, має визначитися саме юридична чи фізична особа як суб'єкт права, а не її засновник (учасник або член). Вважаємо, що в новому Трудовому кодексі повинно міститися визначення роботодавця, яке вказує на ті істотні ознаки суб'єктів трудового права, які дозволяють вести мову про них як про осіб, які мають право наймати працівників. До речі, розробники Трудового кодексу Білорусії пішли саме таким шляхом. Стаття 1 Кодексу містить таке визначення одного із суб'єктів трудового права – наймача: це юридична чи фізична особа, якій законодавством надано право укладення та припинення трудового договору з працівником [20].

Видається доцільним у новому Трудовому кодексі України сторони індивідуальних трудових правовідносин називати «найманий працівник» та «роботодавець», а в ст. 1 закріпити серед основних термінів визначення означених суб'єктів. На наш погляд, роботодавець – це юридична чи фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (фізичних осіб) і має право укладати трудовий договір. Найманий працівник – це фізична особа, яка досягла встановленого чинним законодавством 16-річного віку і має необхідні права та обов'язки.

- Список використаних джерел:** 1. Серета О. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України / Серета О. Г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/6693/%D1>.
2. Таль Л. С. Очерки промышленного права. – Изд. 2-е значит. доп. / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1916. – 225 с. 3. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – Ярославль : Тип. Губерн. Правления, 1918. – Ч. II : Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. – 420 с.
4. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Спец. юрид. фак. по переподготовке кадров по юрид. наукам С.-Петерб. гос. ун-та., 1999. – Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. – 196 с. 5. Кодекс Законов о Труде РСФСР. Изд. 1922 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.cntd.ru/document/901857831>.
6. Сочинения : в 50 т. / [К. Маркс, Ф. Энгельс]. – М. : Гос. изд-во полит. лит., 1961. – Т. 23. – 376 с. 7. Кодекс законів про працю України : закон від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 8. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин / М. Кришталь // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 49–55. 9. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Козак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44–50. 10. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с. 11. Карпенко Д. Правові проблеми загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. – № 3. – С. 41–44. 12. Про охорону праці : закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. 13. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>. 14. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22 черв. 2012 р. № 5026-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. 15. Пилипенко Х. До питання про визначення «роботодавця» за трудовим правом України / Х. Пилипенко // Вісник Львівського університету. Серія: Юрид. літ. – Вип. 50. – 2010. – С. 208–215. 16. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – 4-те вид., стер. – Київ : Вікар, 2006. – 725 с. 17. Стычинский Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / [Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань]. – 5-е изд., доп. и перераб. – Київ : А.С.К., 2004. – 1072 с. 18. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с. 19. Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселёв. – М. : Норма – Инфра-М, 1998. – 263 с. 20. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/>.

Надійшла до редколегії 24.09.2014



Трофимовская Ю. В. К вопросу о правовом статусе работодателя как субъекта материальной ответственности по трудовому законодательству Украины

Проанализировано действующее трудовое законодательство и научные подходы современников по вопросам регулирования правового статуса работодателя как субъекта материальной ответственности, определены недостатки и пробелы его правового регулирования. Обоснована необходимость совершенствования регулирования правового статуса работодателя в национальном законодательстве Украины.

Ключевые слова: работодатель, субъект, трудовые правоотношения, правовой статус, материальная ответственность, трудовое законодательство.

Trofymovska J. V. On the question of the legal status of the employer, as the subject of liability under the labor laws of Ukraine

The paper analyzes the domestic law and contemporary scientific approaches to regulate the legal status of the employer as the subject of liability under the labor law of Ukraine. The author tried to identify shortcomings in the existing terminology of such concepts as «employer» and «owner», the appropriateness of their use in labor legislation.

Some scholars view as a party of the employment relationship, and therefore the subject of liability, «employer» as the owner of the company, institution or organization. Another group defends the view that the subject of responsibility is «property owner». In labor law of foreign countries, the term «the owner or the body authorized by owner» is not used. Parties to individual labor relations are, on the one hand, the employee, and the other hand, an entrepreneur.

The necessity to improve the regulation of the legal status of employers in Ukrainian legislation is substantiated. The author offers his visions of the concept of «employer» – a legal entity or natural person who uses the labor of employed laborers (individuals). «An employed laborer» is a natural person who has reached the age of 16 fixed by the current legislation and has the necessary rights and obligations.

Keywords: employer, subject, labor relations, legal status, liability, labor law.

