

УДК 331.101.21

*С. О. Турчин,
здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТОДАВЦЯ-ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ, ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Наведена загальна правова характеристика роботодавця – юридичної особи, як суб'єкта трудового права. Зроблено висновок, що на цей час чітке визначення вказаного поняття відсутнє. Новітній кодифікований акт повинен не тільки містити визначення терміну «роботодавець», але і закріплювати його правовий статус.

Ключові слова: суб'єкти трудового права, юридична особа, роботодавець, трудове правовідношення, уповноважений орган

Жорсткі, конкурентні умови ринкових відносин, соціальна незахищеність значної частини населення, домінування та розширення приватного сектору економіки – це ті фактори, що змушують науковців і правників приділяти з кожним роком все більшої уваги такій категорії трудового права, як роботодавець. Посилює актуальність дослідження вказаної категорії і той факт, що на сьогодні однозначного тлумачення терміна «роботодавець» у вітчизняній правовій системі взагалі не існує: в одному випадку, під роботодавцем мають на увазі саме підприємство, тобто юридичну особу, в іншому – його засновника, у третьому випадку йдеться про керівника підприємства, у четвертому – про виконавчий орган тощо.

Така невизначеність з поняттям «роботодавець» викликає на сучасному етапі розвитку вітчизняного права безліч суперечок, як термінологічних, так і правозастосовних. Тому, незважаючи на те, що вказаній категорії були присвячені роботи багатьох вчених, таких як Н. Б. Болотіної, З. Я. Козак, В. В. Лазор, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін., правовий статус роботодавця і дотепер залишається дискусійним. В свою чергу, така неоднозначність заважає сприйняттю правової суті поняття «роботодавець», а також з'ясуванню характерних ознак одного з основних суб'єктів трудового права.

Метою статті є проведення загальнотеоретичної характеристики роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: здійснити аналіз генези поняття «роботодавець»; розкрити сутність роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права; з'ясувати сучасний стан роботодавця-юридичної особи, як суб'єкта трудового права.

Розглядаючи сам термін «роботодавець», слід зазначити, що вже починаючи з зародження галузі трудового права в другій половині ХІХ ст., вказаний термін отримав своє поширення серед науковців. Так, Л. С. Таль, згадуючи роботодавця

писав, що одним із основних суб'єктів трудового права виступають підприємства, під якими слід розуміти «організовану господарську одиницю, яка розрахована на постійне та планомірне обслуговування обороту шляхом видобутку, виробництва чи збуту певних предметів чи здійснення визначеної діяльності у вигляді самостійного промислу» [1, с. 23]. За радянських часів вказаний термін був замінений на поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», що до теперішнього часу знайшло своє відображення в положеннях чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2].

В свою чергу, незважаючи на те, що в ст. 21 КЗпП під роботодавцем фактично встановлено «власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізичну особу» [2], досить суттєве коло нормативних актів, навпаки, оперують при визначенні одного з ключових суб'єктів трудових відносин, узагальнюючим терміном «роботодавець». Як приклад, слід навести Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про організації роботодавців», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про недержавне пенсійне забезпечення» тощо.

Слушною в цьому випадку є думка С.М. Прилипка, О. М. Ярошенка, які зазначають, що «у реальному житті вживання терміна «власник або уповноважений ним орган» не полегшує правозастосовної практики, у зв'язку з чим він поступово замінюється словом «роботодавець», яке відбиває головну відмінність цих суб'єктів від тих, що наймаються на роботу, і його однаково можна вживати як до фізичних, так і до юридичних осіб, тобто воно є універсальним» [3, с. 101]. У зарубіжному трудовому праві термін «власник або уповноважений ним орган» взагалі не застосовується. Як зазначає І. Я. Кисельов, «роботодавець» – термін, що використовується у Німеччині та в ряді інших країн континентальної системи права; «підприємець» – термін, що вживається здебільшого в англосаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП [4, с. 100].

При цьому, категорії «власника» і «уповноважений орган» також слід розглядати як двох різних суб'єктів, між якими виникають відносини трудово-правового характеру. Л. Алексеєнко в цьому випадку акцентує увагу на досвід Російської Федерації, де створений якісно новий механізм взаємин у системі «власник – керівник організації – працівник». Правовідносини між власником і керівником підприємства регулюються цивільним правом, а між керівником і працівниками вже трудовим [5, с. 50].

Л.В. Соловійова зазначає, що органи управління юридичної особи (одноособові або колегіальні) завжди виступають у правовідносинах не від імені засновника (засновників), а від імені юридичної особи і не можуть бути носіями роботодавчої (трудової) правосуб'єктності [6, с. 79]. На думку І.І. Шамшиної, визнання статтею 21 КЗпП органу, уповноваженого власником на управління виробництвом, стороною трудового договору є сумнівним і невиправданим. Цей

орган виступає суб'єктом трудового права, що реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган, уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Цей орган може самостійно використовувати норми законодавства про працю, наприклад, при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятті інших локальних нормативних актів, при укладанні колективного договору тощо. Але цей орган не є сам безпосередньо роботодавцем [7, с. 236].

Підтримує цю позицію професор В. Кравчук, який позначив роль керівника підприємства у системі відносин «засновник – юридична особа» так: «Суть відносин, що виникають між засновником (незалежно від того, хто ним є: фізична особа, юридична особа або держава) і юридичною особою, полягає у праві першого визначати волю створеної юридичної особи з метою реалізації власних суб'єктивних прав. Юридична особа, створена для здійснення підприємницької діяльності (підприємство), висловлює волю засновника, навіть якщо останній і не здійснює безпосереднього управління. Так, формуючи органи управління (директор, правління), засновник своїм вибором опосередковано визначає і прогнозує здійснення керівним органом функції управління оперативно-господарською діяльністю» [8, с. 104]. Таким чином, В. Кравчук розкриває суть цивільно-правового статусу керівника підприємства, при цьому, вчений не визначає його трудовий правовий статус, вважаючи, що між засновниками юридичної особи й органами управління виникають цивільно-правові відносини, а вже між органами управління і працівниками – трудові.

Із наведених позицій науковців можна зробити висновок, що питання правового статусу уповноваженого власником органу як суб'єкта трудового права і сторони трудового правовідношення є досить дискусійним. Роль уповноваженого власником органу (керівника) як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах, врегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган підприємства, по-друге, як самостійний суб'єкт права. В трудових правовідносинах з конкретними працівниками він представляє підприємство як його орган і не розглядається як суб'єкт права. В свою чергу, для виконання своїх обов'язків керівник вступає з іншими суб'єктами трудового права у правовідносини, що робить його суб'єктом цих відносин, а відповідно і суб'єктом трудового права, зокрема, він виступає як самостійний суб'єкт трудового права в організаційно-управлінських відносинах (по встановленню умов праці, укладенню колективного договору, введенню системи оплати праці і т.д.).

Вважаємо, що на цей час більш правильним є закріплення роботодавця через поняття юридичної особи (організації). Так, зважаючи на те, що під терміном «власник підприємства, установи, організації» законодавець розуміє особу, яка прийняла рішення про заснування (утворення) підприємства, установи, організації чи є учасником або членом такого підприємства, установи, організації, відтак, на «власника підприємства, установи, організації»

покладаються певні обов'язки або якими такий власник наділяється певними правами, адресовані саме засновнику (учаснику, члену) юридичної особи, а не власне юридичній особі як суб'єкту права. Водночас, безперечним є той факт, що стороною правовідносин має визначатися саме юридична особа (підприємство, установа, організація) як суб'єкт права, а не її засновник (учасник, член). Відповідно до ст. 80 Цивільного кодексу України юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді [9].

Тобто, юридичні особи, створені відповідно до вимог цивільного законодавства, можуть виступати в якості роботодавців і набувати відповідні права й обов'язки незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності. Власник здійснює свої права щодо управління юридичною особою безпосередньо або через уповноважені ним органи, однак це не означає, що власник є стороною трудового відношення. У такому разі власник, як і уповноважений ним орган, може бути представником створеної ним юридичної особи, яка через нього набуває трудових прав та обов'язків.

Юридична особа набуває права й обов'язки та здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів і закону. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Орган зобов'язаний діяти в інтересах юридичної особи, сумлінно й розумно та не перевищувати своїх повноважень. Через свої органи роботодавець – юридична особа набуває трудові права та приймає на себе юридичні обов'язки. Тому дії органу розглядаються як дії самої юридичної особи. У трудових відносинах органами юридичної особи є її керівник (генеральний директор, директор, президент тощо) або інші органи, що користуються згідно зі статутом (положенням) правом прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень та наділені іншими повноваженнями у галузі організаційно-управлінської діяльності. Керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що згідно свого службового положення і виконуваної функції він несе відповідальність за здійснення виробничого процесу [10, с. 116]. Як зазначає В.І. Прокопенко, уповноважена власником особа – це фактично керівник адміністрації як сукупності посадових осіб підприємства. Усі службові особи, що входять до складу адміністрації, поряд з іншими найманими працівниками входять до складу трудового колективу, є суб'єктами трудових відносин як наймані працівники. Їх відмінність від інших працівників полягає в тому, що внаслідок свого службового становища і виконуваної функції ці особи несуть відповідальність за здійснення виробничого процесу або окремого його циклу. Тому суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками уповноважений власником орган – не виступає. Визнання ж уповноваженого власником органу

суб'єктом трудових правовідносин означає можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що випливають із цих відносин. У дійсності ж ці претензії пред'являються до підприємства [11, с. 107].

Таким чином, все зазначене вище дозволяє дійти висновку про те, що роботодавцем на цей час слід розуміти юридичну особу незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або фізичну особу, які відповідно до чинного законодавства використовують найману працю, та уклали трудовий договір із працівником. У той же час Кодекс законів про працю України, а також чисельна кількість чинних нормативно-правових актів, зводять зміст поняття «роботодавець» до власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу та фізичної особи, яка використовує найману працю, що зумовлює необхідність негайного нормативного врегулювання досліджуваного питання шляхом внесення відповідних змін до діючого законодавства. Новітній кодифікований акт повинен не тільки містити визначення терміну «роботодавець», але і чітко закріплювати його трудовий статус.

Література:

1. Таль Л. С. Трудовой договор : Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. – Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
4. Киселев И. Я. Зарубежнотрудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Изд. группа „ИНФРА-М – НОРМА”, 1998. – 263 с.
5. Алексеев Л. Актуальні питання правового становища власника у трудовому праві України // Юридичний журнал. – 2006. - № 7.
6. Соловійова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти [Текст] / Л. Соловійова // Право України. – 2002. – № 3. – С. 78–83.
7. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
8. Кравчук В. Засновник – підприємство: сутність взаємовідносин // Право України 1998. – № 8.
9. Цивільний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11 (28.03.2003). – Ст. 461.
10. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. - 2-ге вид., стер. - Х., 2000. - 480 с.

Турчин С.А. Общая характеристика работодателя - юридического лица, как субъекта трудового права

Приведена общая правовая характеристика работодателя - юридического лица, как субъекта трудового права. Сделан вывод, что в настоящее время четкое определение указанного понятия отсутствует. Новый кодифицированный акт должен не только содержать определение термина «работодатель», но и закреплять его правовой статус.

Ключевые слова: субъекты трудового права, юридическое лицо, работодатель, трудовое правоотношение, уполномоченный орган

Turchyn S. General description of the the employer - legal person, as a subject of labor law

Made legal description of the employer - legal person, as a subject of labor law. Concluded that at present a clear definition of this concept is absent. New codified act should not only contain a definition of the term "employer", but also to contain it legal status.

Keywords: subjects of labor law, a legal person, employer, employment relationship, the competent authority