

Сергій Володимирович Вереїтін,

*Харківський національний університет внутрішніх справ (аспірант);
e-mail: melnik_k.u@ukr.net*

**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ
ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРОНИ КОНТРАКТУ**

Розглянуто наукові підходи до визначення трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах. Досліджено норми Кодексу законів про працю України та проєктів Трудового кодексу України щодо трудової правосуб'єктності роботодавця – юридичної особи та роботодавця – фізичної особи. Запропоновано передбачити у Кодексі законів про працю України та у майбутньому Трудовому кодексі України таку норму: «Роботодавцем може бути фізична особа, яка досягла 18-річного віку. За наявності письмової згоди батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування фізична особа, якій виповнилося 16 років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю, може бути роботодавцем. Роботодавчі повноваження у фізичної особи виникають з моменту державної реєстрації її як підприємця».

Ключові слова: контракт, трудові правовідносини, трудова правосуб'єктність, роботодавець, працівник.

Оглядова стаття

Постановка проблеми

Проблематика правового регулювання трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах є сьогодні надзвичайно актуальною з огляду на реформування трудового законодавства. Слід звернути увагу на те, що чинний Кодекс законів про працю України чітко не визначає момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця, крім цього, трудове законодавство для позначення цієї сторони контракту використовує різні терміни. З огляду на це важливим у сучасних умовах є дослідження трудової правосуб'єктності роботодавця як сторони контракту та вироблення відповідних рекомендацій.

Стан дослідження проблеми

Проблеми трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах за часів незалежності України досліджували такі науковці, як В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, О. В. Гоц, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, О. В. Тищенко, О. В. Худякова, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко

та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах, комплексного сучасного теоретичного дослідження трудової правосуб'єктності роботодавця як сторони контракту ще не було.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є надання пропозицій і рекомендацій з удосконалення теоретичних положень трудового права та норм національного трудового законодавства щодо трудової правосуб'єктності роботодавця як сторони контракту. *Завданнями* дослідження є вивчення поглядів науковців щодо трудової правосуб'єктності роботодавця у трудових правовідносинах і розроблення пропозицій до відповідного законодавства.

Виклад основного матеріалу

Роботодавець і працівник є сторонами контракту в трудовому праві. Звернемо увагу на те, що сьогодні національне законодавство для визначення поряд із працівником іншої сторони контракту застосовує різні терміни. Так, Кодекс законів про працю України використовує терміни «власник або уповноважений ним орган» і «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа», Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР – «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також фізична особа», закони України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI, «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI – «роботодавець».

На наш погляд, необхідно змінити в усіх актах національного законодавства всі синоніми терміна «роботодавець» власне на термін «роботодавець».

Як зазначає В. А. Костюк, «для національного трудового права та законодавства поняття “роботодавець” є новим. Як відомо, роботодавця КЗпП України позначає терміном “власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа” (ст. 21). Така правова конструкція є недосконалою» [1, с. 88].

Нині законодавче визначення терміна «роботодавець» міститься у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Так, відповідно до ст. 1 цього Закону «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб»¹.

Слід погодитися з В. В. Жернаковим, який зазначив: «Словосполучення “використовує працю” не зовсім точно відображає правову та економічну сутність трудових відносин. Оскільки здібності до праці не можна відокремити від працівника, то вони не можуть бути “передані” у використання роботодавцеві. Не роботодавець використовує працю, а працівник виконує роботу, застосовуючи здібності до праці. Роботодавцю як власнику майна та організатору процесу праці належить право власності тільки на результати праці з його трьома елементами – володіння, користування, розпорядження» [2, с. 34].

Виходячи з вищезазначеного, роботодавцями в Україні можуть бути фізичні та юридичні особи. Як зазначає К. Ю. Мельник, «для того щоб брати участь у трудовому правовідношенні, роботодавець, як і працівник, повинен мати трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність роботодавця полягає у визнанні за ним можливості надавати людині роботу. З огляду на вказане окремі вчені називають цю правосуб'єктність “роботодавчою”, маючи на увазі в даному випадку під “роботою”, яка надається працівнику, гарантовану зайнятість виконанням відомої трудової функції з оплатою праці за її кількістю та якістю» [3, с. 164]. П. Д. Пилипенко уточнює, що «надавати роботу на законних підставах можна і спираючись на цивільно-правові угоди (договір підяду, доручення, перевезення тощо) або на основі адміністративно-владних повноважень (виправні роботи). Роботодавцем виступає і правління чи інший орган кооперативу щодо членів кооперативу або фермер, який залучає свою сім'ю до роботи у фермерському господарстві на підставі сімейно-трудова стосунків, та ін. Роботодавець як суб'єкт трудового права – це, насамперед, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні чи призначенні на посаду» [4, с. 78].

Звернемо увагу на те, що ні КЗпП України, ні акти трудового законодавства не визначають вимог до набуття статусу роботодавця-юридичної та роботодавця-фізичної особи. В. Л. Костюк указує:

¹ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> (дата звернення: 10.06.2021).

«Визнаючи за фізичною особою право виступати роботодавцем, КЗпП України не називає вимог набуття ним трудової правосуб'єктності. Тому неясно, чи може особа бути роботодавцем у віці 3, 10 чи, скажімо, у 18 років. Застосовуючи норми ЦК України, можна припустити, що такою особою може бути людина, що володіє повною цивільною дієздатністю» [1, с. 88]. Крім цього, вчений пише: «КЗпП України не визначає вимог до набуття статусу роботодавця для юридичних осіб. На відміну від КЗпП України, проект ТК роботодавцем називає юридичну особу незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Проте автори проекту ТК не називають інших ознак, за яких юридична особа може вважатися роботодавцем (наприклад, потреба у працівниках; можливість організувати та належним чином забезпечити умови праці, трудові права та соціально-трудова гарантії працівникам тощо)» [1, с. 88].

В юридичній літературі існують різні підходи до визначення трудової правосуб'єктності роботодавця. Так, на думку М. Г. Александрова, «роботодавча» правоздатність юридичних осіб полягає у визнаній державою можливості надавати громадянам гарантовану роботу, допускаючи їх додавати свою робочу силу до засобів виробництва, які входять у відособлений майновий комплекс даної юридичної особи, за винагороду, що сплачується із зазначеного комплексу» [5, с. 203]. М. П. Карпушин писав: «Ознаки, які тягнуть виникнення як цивільної, так і трудової правоздатності юридичних осіб, збігаються. До ознак цивільної правоздатності вчений відносив: а) організаційну єдність, що забезпечує діяльність колективного утворення як єдиного цілого; б) майнову відособленість; в) самостійну майнову відповідальність» [6, с. 91–93]. На думку П. Д. Пилипенка, «до ознак правосуб'єктності роботодавців відноситься наступне: 1) можливість приймати і звільняти працівників; 2) майнова самостійність; 3) здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [7, с. 166–170]. Із погляду Є. Б. Хохлова, «змістом правосуб'єктності роботодавця слід вважати його здатність: 1) надавати роботу, 2) оплатити працю працівника, 3) нести юридичну відповідальність відповідно до норм трудового права (бути деліктоздатним)» [8, с. 55].

Для вироблення власної думки з приводу трудової правосуб'єктності роботодавця – юридичної особи дослідимо наукові положення та національне законодавство. Так, К. Ю. Мельник зауважує: «Виходячи із сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації або з моменту видання розпорядчого акта Президента України, органу державної

влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування (акт створення)» [3, с. 166].

В останніх проєктах Трудового кодексу України, поданих до Верховної Ради України, звертається увага на те, що будь-яка юридична особа може бути роботодавцем. Так, ч. 3 ст. 12 проєкту Трудового кодексу України № 1658, підготовленого до другого читання 24 липня 2017 р., та ч. 3 ст. 12 проєкту Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410-1 передбачають, що юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак¹.

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»².

Окремі представники науки трудового права вважають, що не можна ототожнювати трудову правосуб'єктність із цивільною правосуб'єктністю юридичних осіб. Так, П. Д. Пилипенко пише: «Право найму та звільнення працівників може належати і деяким суб'єктам, що не користуються статусом юридичної особи. Але їх трудова правосуб'єктність все одно пов'язана з цивільною правосуб'єктністю і залежить від неї. Так, філії чи представництва, що утворюються юридичними особами для забезпечення виконання статутних цілей і завдань цих юридичних осіб, наділяються ними певними повноваженнями для самостійної участі у цивільному обороті. Отож можна говорити про їх цивільну правосуб'єктність, яка хоча і не повною мірою відповідає правосуб'єктності юридичної особи, проте вона наявна. Якщо юридична особа як власник частину своїх повноважень делегує утвореним нею відокремленим підрозділам, то вони, реалізуючи право власності, мають право використовувати працю громадян, тобто бути роботодавцями» [4, с. 80].

Сьогодні роботодавчі повноваження юридичних осіб покладаються на посадових осіб (начальників, директорів, президентів

¹ Проєкт Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатори В. Б. Гройсман, А. А. Денісова, М. М. Папів // ЛІГА ЗАКОН : сайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200B.html (дата звернення: 10.06.2021); Проєкт Трудового кодексу України : від 08.11.2019 № 2410-1 / ініціатори Ю. В. Тимошенко, В. Є. Івченко, М. М. Цимбалюк, С. В. Шахов // ЛІГА ЗАКОН : сайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html (дата звернення: 10.06.2021).

² Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 10.06.2021).

тощо), яким надано право приймати на роботу та звільняти з неї працівників. Відповідні норми прописано більш детально у проектах Трудового кодексу. Так, ч. 4 ст. 12 проекту Трудового кодексу України № 1658, підготовленого до другого читання 24 липня 2017 р., та ч. 4 ст. 12 проекту Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410-1 передбачають, що «повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів та нормативних актів роботодавця. У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця визначається постійно діючий орган чи посадова особа, яка вирішує невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Невизначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не є перешкодою для реалізації трудових прав працівника. Установчими документами або нормативними актами роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися керівникам відокремлених підрозділів юридичних осіб»¹.

Виходячи з вищезазначеного, роботодавцем може бути будь-яка юридична особа. Її роботодавчі повноваження виникають з моменту державної реєстрації. Роботодавчі повноваження юридичних осіб покладаються на посадових осіб (начальників, директорів, президентів тощо), яким надано право приймати на роботу та звільняти з неї працівників. Відокремлені підрозділи юридичних осіб можуть бути роботодавцями, якщо відповідна юридична особа делегує їм частину своїх повноважень з прийняття та звільнення працівників та використання їхньої праці.

У теорії трудового права трудова правосуб'єктність роботодавця – фізичної особи, як правило, пов'язується з володінням повною цивільною дієздатністю [9, с. 20].

Дійсно, вважаємо, що під час визначення трудової правосуб'єктності роботодавця – фізичної особи слід відштовхуватися від повної цивільної дієздатності фізичної особи. Про це, до речі, йдеться і в проектах Трудового кодексу України. Так, ч. 2 ст. 12 проекту Трудового кодексу України № 1658, підготовленого до другого читання

¹ Проект Трудового кодексу України : від 27.12.2014 № 1658 / ініціатори В. Б. Гройсман, А. А. Денісова, М. М. Папів // ЛІГА ЗАКОН : сайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200B.html (дата звернення: 10.06.2021); Проект Трудового кодексу України : від 08.11.2019 № 2410-1 / ініціатори Ю. В. Тимошенко, В. Є. Івченко, М. М. Цимбалюк, С. В. Шахов // ЛІГА ЗАКОН : сайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html (дата звернення: 10.06.2021).

24 липня 2017 р., та ч. 2 ст. 12 проекту Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410-1 передбачають, що «Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність»¹.

Відповідно до ст. 34 Цивільного кодексу України «повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). У разі реєстрації шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. У разі припинення шлюбу до досягнення фізичною особою повноліття набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. У разі визнання шлюбу недійсним з підстав, не пов'язаних з протиправною поведінкою неповнолітньої особи, набута нею повна цивільна дієздатність зберігається». Стаття 35 Цивільного кодексу України передбачає можливість надання повної цивільної дієздатності у такому випадку: «Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю. За наявності письмової згоди на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець. У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту державної реєстрації її як підприємця. У разі припинення фізичною особою підприємницької діяльності надана їй повна цивільна дієздатність зберігається»².

Отже, трудова правосуб'єктність роботодавців – фізичних осіб за загальним правилом настає у 18 років, а за певних обставин може бути надана їй у 16 років. Крім цього, як виходить із вищезазначених положень Цивільного кодексу України, така правосуб'єктність може наставати ще раніше.

В юридичній літературі висловлювалися протилежні пропозиції з приводу вікового цензу трудової правосуб'єктності роботодавців – фізичних осіб. Так, на думку А. М. Слюсара, «На відміну від найманих працівників та учасників цивільного обороту вимоги до віку роботодавців – фізичних осіб повинні бути більш високими. Найбільш прийнятним було б правило, за яким роботодавча правосуб'єктність встановлюється з 18-річного віку. Таке положення визначається значно більш широким колом прав і обов'язків роботодавця-фізичної особи, його більш високим ступенем відповідальності за організацію праці, чим у звичайного найманого працівника» [10, с. 324]. Г. В. Казакова вказує: «Соціалізація фізичної особи може наставати і до 14-ти

¹ Там само.

² Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 10.06.2021).

років, тому слід допустити у сферу праці як роботодавців фізичних осіб, які досягли віку 14 років, за умови, що вони мають самостійний дохід (заробіток). Так, відповідно до ст. 32 ЦК України фізична особа у віці від 14 до 18 років має право самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами, а також відповідно до ст. 33 ЦК України неповнолітня особа особисто несе відповідальність за порушення договору, укладеного нею самостійно відповідно до закону. Тому одним із способів розпорядження власним заробітком може бути укладення трудового договору з працівником» [11, с. 19].

На наш погляд, позиція А. М. Слюсара є більш обґрунтованою. Дійсно, від віку фізичної особи зазвичай залежить стан її світоглядних, моральних, ділових та інших якостей. І чим старшою є фізична особа, тим у більш розвинутому стані перебувають зазначені якості. Це більш важливо у трудових правовідносинах, де вона керуватиме працівниками та відповідатиме перед ними і державою.

Висновок

Доцільно у Кодексі законів про працю України та у майбутньому Трудовому кодексі України передбачити таку норму: «Роботодавцем може бути фізична особа, яка досягла 18-річного віку. За наявності письмової згоди батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування фізична особа, якій виповнилося 16 років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю, може бути роботодавцем. Роботодавчі повноваження у фізичної особи виникають з моменту державної реєстрації її як підприємця».

Список бібліографічних посилань: 1. Костюк В. А. Проблеми правового становища роботодавця за КЗпП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз. *Наукові записки НаУКМА*. 2009. Т. 90. С. 87–90. 2. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с. 3. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с. 4. Трудове право України. Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с. 5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с. 6. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. 174 с. 7. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. 214 с. 8. Маврин С. П., Филишова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России : учебник. СПб. : Юрид. ф-т СПб. гос. ун-та, 2005. 448 с. 9. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 10. Слюсар А. М. Критерії правосуб'єктності роботодавця. *Держава і*

право. 2010. Вип. 50. С. 318–326. 11. Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. СПб., 2005. 23 с.

Надійшла до редколегії 13.06.2021



Vereitin S. V. Some Problems of Legal Regulation of Employer's Labor Legal Personality as a Party to Contract

Scientific approaches to determining the employer's labor legal personality within labor legal relations have been studied. The norms of the Labor Code of Ukraine and the drafts of the Labor Code of Ukraine in regard to labor legal personality of the corporate employer and the employer being an individual have been researched. It has been found out that the current Code of Labor Laws of Ukraine does not clearly define the moment of emergence of labor legal personality of the employer. Besides, labor law uses different terms to denote this aspect of the contract. It has been recommended to change all synonyms of the term of "employer" for the specified term in all acts of national legislation.

It has been stated that the employer can be any legal entity. The employer powers arise from the moment of state registration. Employer powers of legal entities are vested in officials (chiefs, directors, presidents, etc.) who are given the right to hire and fire employees. Separate divisions of legal entities may be employers, if the relevant legal entity delegates part of its authority to them in order to accept the dismissal of employees and the use of their labor.

It has been substantiated that we should rely on the full civil capacity of an individual while determining the employment status of the employer being an individual.

The author has offered to envisage the following norm in the Labor Code of Ukraine and in the future Labor Code of Ukraine: "An employer may be any individual who has reached the age of eighteen. An individual who has reached the age of sixteen and wishes to be engaged in entrepreneurial activity may be an employer with the written consent of the parents (adoptive parents), guardian or a guardianship authority. An individual has employment powers from the moment of state registration as an entrepreneur".

Key words: contract, labor legal relations, labor legal personality, an employer, an employee.

