

УДК 349.2

Мельник К. Ю.

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, начальник кафедри трудового, земельного та екологічного права Харківського національного університету внутрішніх справ

Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин

Будь-яке правовідношення характеризується наявністю певної кількості суб'єктів. Переважно таких суб'єктів двоє, однак бувають і багатосуб'єктні правовідношення. Як справедливо зазначає Ю. К. Толстой, «не може бути безсуб'єктних правовідносин, тому що будь-яке правовідношення є суспільним відношенням, що існує між людьми або групами людей» [1, с. 67].

У теорії права під суб'єктами правовідносин розуміються окремі індивіди й організації, які відповідно до норм права є носіями суб'єктивних юридичних прав і обов'язків [2, с. 309]. Але у реальному житті не всі індивіди й організації можуть бути суб'єктами правовідносин, що пояснюється різними об'єктивними факторами: фізіологічними, психологічними, економічними. Малолітні діти, душевнохворі, організації, що припинили своє існування, фактично не можуть брати участь у правовідносинах: адже якщо немає суб'єкта права, то немає і суб'єкта обов'язку, немає і самого обов'язку — не можна бути зобов'язаним стосовно нікого.

Можливість тієї чи іншої особи бути суб'єктом певного правовідношення визначаються її правосуб'єктністю. Для того, щоб брати участь у трудовому правовідношенні роботодавець, як і працівник, повинен мати трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність роботодавця визначається визнанням за ним можливості надавати людині роботу. З огляду на вказане окремі вчені називають цю правосуб'єктність «роботодавчою», маючи на увазі в цьому випадку під «роботою», яка надається працівнику, гарантовану зайнятість виконанням відомої трудової функції з оплатою праці за її кількістю та якістю [3, с 167].

Узагалі ж проблема трудової правосуб'єктності роботодавця є однією з найдискусійніших у теорії трудового права. Учені-трудовики радянської доби зосереджували свою увагу переважно на трудовій правосуб'єктності соціалістичних підприємств, установ, організацій. Так, М. Г. Александров відзначав, що «роботодавча» правоздатність юридичних осіб характеризується у визнаній державою можливості надавати громадянам гарантовану роботу, допускаючи їх додавати свою робочу силу до засобів виробництва, які входять у відособлений майновий комплекс цієї юридичної особи, за винагороду, що сплачується із зазначеного комплексу [4, с. 203]. М. П. Карпушин зазначав те, що ознаки, які спричиняють 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 [5, с. 91—93]. На переконання Смирнова О.В., підприємства як суб'єкти трудового права повинні відповідати таким вимогам: 1) користуватися правом розробляти та затверджувати для себе структуру і штати відповідно до типових структур і штатів, що затверджуються вищим органом господарського управління; 2) користуватися правом підбору, розстановки кадрів і організації їх праці; 3) мати фонд заробітної платні і фонд матеріального заохочення, а також інше майно, яке необхідне для виконання завдань, пов'язаних з організацією і застосуванням праці робітників і службовців; 4) мати оперативну самостійність у витрачанні зазначених фондів і нести самостійну майнову відповідальність за заподіяння шкоди перед робітниками та службовцями, а також перед іншими суб'єктами суспільних відносин, що регулюються трудовим правом [6, с. 23]. На думку Л. Я. Гінцбурга, правосуб'єктність підприємства, включаючи галузеву правоздатність у галузі трудових відносин, визначається тільки завданнями і статутною метою, для досягнення якої підприємство створене [7, с. 262]. Б. К. Бегічев до ознак трудової правосуб'єктності соціалістичних організацій відносив: 1) прийняття на роботу, розміщення і звільнення кадрів; 2) організацію і управління процесами праці; 3) наявність фонду заробітної плати для розрахунку з робітниками та службовцями [8, с. 114]. Ю. П. Орловський зазначав, що підприємство, щоб бути суб'єктом трудового правові-

дношення, мати трудову правосуб'єктність, повинно характеризуватися наступними ознаками: 1) правом формування колективу, правом самостійного прийняття на роботу; 2) правом мати фонд заробітної плати і самостійно їм розпоряджатися; 3) дисциплінарними правомочностями [9, с. 273].

Сучасні дослідники трудової правосуб'єктності роботодавця також неодностайні у висновках щодо її ознак. Так, Пилипенко П. Д. до ознак правосуб'єктності роботодавців відносить: 1) можливість приймати і звільняти працівників; 2) майнову самостійність; 3) здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [10, с. 166—170]. На думку Хохлова Є. Б., змістом правосуб'єктності роботодавця слід уважати його здатність: 1) надавати роботу, 2) оплатити працю працівника, 3) нести юридичну відповідальність відповідно до норм трудового права (бути деліктоздатним) [11, с. 55].

Відсутня єдність серед вчених і щодо моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця. Так, Александров М. Г. виникнення «роботодавчої» правоздатності державних підприємств і установ пов'язував із затвердженням у встановленому порядку так званого ліміту із праці (штатного контингенту і фонду заробітної плати) для виробничого персоналу і штатного розкладу для управлінського й обслуговуючого персоналу [4, с. 204]. Карпушин М. П. указував на те, що момент виникнення трудової правоздатності юридичних осіб збігається з моментом виникнення цивільної правоздатності (з моменту затвердження статуту (положення), а у тих випадках, коли закон вимагає реєстрації юридичної особи, — з моменту такої реєстрації) [5, с. 93—94]. На думку Лушнікова А. М, умовою виникнення і припинення роботодавчої правосуб'єктності є наявність цивільної правосуб'єктності в повному обсязі і реєстрація як платника соціального податку [12, с. 229].

Спираючись на положення сучасного національного законодавства слід констатувати, що можливіст юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації. Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа має цивільну право-

здатність і дієздатність, може бути позивачем та відповідачем у суді. Відповідно до ст. 24 проекту Трудового кодексу України юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. У той же час нерідко юридичні особи публічного права мають право прийому на роботу вже з моменту видання акту створення (розпорядчого акта Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування). Наприклад, Указом Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010р. № 1085 було створено низку міністерств та інших державних органів, у тому числі і Міністерство інфраструктури України. А Указом Президента України № 1107 від того ж числа (09.12.2010 р.) призначено Колеснікова Бориса Вікторовича міністром цього міністерства.

Стосовно штатного розкладу і фонду заробітної плати, то це, без сумніву, важливі категорії, які визначають межі діяльності юридичної особи. Однак затвердження штатного розкладу і фонду заробітної плати, як правило, здійснюється після державної реєстрації (акта створення). Відсутність затвердженого штатного розкладу не є перешкодою для прийняття працівників на роботу. І якщо людину прийняли на роботу в організацію, яка не мала штатного розкладу або фонду заробітної плати, то в цьому випадку вона може розраховувати на задоволення претензій щодо оплати праці за рахунок статутного капіталу організації чи іншого її майна.

Доволі непереконливою є позиція А. М. Лушнікова, згідно з якою однією з умов виникнення роботодавчої правосуб'єктності вчений вважає реєстрацію як платника соціального податку. Так, відповідно до ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», державний реєстратор у день державної реєстрації юридичної особи зобов'язаний передати відповідним органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичної особи. Отже, дії із реєстрації юридичної особи як платника внесків у пенсійний і соціальні фонди здійснюються після державної реєстрації. Це жодним чином не відтерміно-

вує можливість юридичної особи здійснювати прийняття на роботу саме з моменту державної реєстрації. Таким чином, саме з моменту державної реєстрації юридична особа набуває не тільки цивільної, але і трудової правосуб'єктності.

Ураховуючи зазначене ознаки, що визначають трудову правосуб'єктність юридичних осіб, певним чином збігаються з ознаками як юридичних осіб-суб'єктів цивільного права. Так, і в першому, і в другому випадках вони повинні мати ім'я (найменування), організаційну єдність, відокремлене майно, здатність нести самостійну майнову відповідальність, виступати від свого імені у відносинах з іншими суб'єктами права, бути позивачем або відповідачем у суді. Однак, виходячи з різниці у змісті трудового і цивільного статусу юридичної особи, трудову правосуб'єктність юридичних осіб не слід повністю ототожнювати з їх цивільною правосуб'єктністю. Як справедливо вказує О. В. Смирнов, якщо ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організації з точки зору суб'єктів права, що беруть участь у суспільних відносинах, які формуються всередині кооперації праці, всередині колективу організації, то ознаки юридичної особи характеризують організацію з позиції суб'єкта права, який виступає в цивільному обороті поза цією кооперацією праці [13, с. 68].

Закон України „Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України” від 5 червня 1995 р. вніс зміни до ч. 1 ст. 21 КЗпП України, якими передбачив, що роботодавцями, окрім юридичних осіб, можуть бути також фізичні особи. Роботодавців-фізичних осіб можна поділити на дві групи: а) фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи, які в межах трудових відносин використовують працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності; б) фізичних осіб, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору (садівників, прибиральниць, кухарів тощо). За загальним правилом трудова правосуб'єктність роботодавців-фізичних осіб настає із досягненням 18-річного віку.

У трудових правовідносинах права і обов'язки працівника та роботодавця виступають як кореспондуючі щодо один одного, тобто правам одного суб'єкта відповідають обов'язки іншого і навпаки. Так, загальну сукупність суб'єктивних трудових прав ро-

ботодавця можна розділити на такі групи: 1) право на добір працівників, укладання, зміну та розірвання трудових договорів; 2) право на одержання від працівника роботи певної кількості та якості; 3) право на організацію праці та управління нею; 4) право на відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків.

Як відомо, ефективність діяльності будь-якої організації безпосередньо залежить від кваліфікації її працівників. Тому можливість здійснення добору працівників є важливим правом роботодавця. Крім права на добір працівників та укладання трудових договорів для досягнення цілей та виконання завдань роботодавця, роботодавець має право на зміну та розірвання трудових договорів з працівниками. Слід відзначити, що національне законодавство фактично обмежує свободу укладання, зміни і розірвання трудових договорів, по-перше, встановленням для роботодавця заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП); по-друге, встановленням заборони вимагати виконання роботи, не обґрунтованої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); по-третє, встановленням необхідності отримання згоди працівника на переведення (ст. 32 КЗпП); по-четверте, встановленням в законі переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. ст. 40, 41 КЗпП).

Після укладення трудового договору у роботодавця виникає право на одержання від працівника роботи відповідної кількості та якості. Цьому праву роботодавця кореспондує відповідний обов'язок працівника, який передбачено ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 08.06.2001 р. № 260 затвердив Форму трудового договору між працівником і фізичною особою, що передбачає як обов'язок працівника виконання роботи із зазначенням її детальних характеристик (продавця, водія, секретаря, садівника, няньки тощо) та вимог до рівня її виконання: за обсягом виробництва (робіт), якістю виконання робіт, рівнем виконання норм та нормованих завдань, дотриманням правил з охорони праці; строків її виконання.

Досягнення цілей та здійснення завдань і функцій роботодавця неможливо без належної організації та управління працею. Тому роботодавець має певні владні повноваження стосовно працівників: по-перше, право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників, по-друге, право давати працівникам обов'язкові до виконання вказівки, по-третє, право на застосування заохочення та дисциплінарного впливу. Як справедливо зазначає В. І. Прокопенко, заохочення стає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє виконанню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги. Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормою права, за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і безперервну роботу, новаторство в праці та інші досягнення в роботі [14, с. 410]. На відміну від заохочень, які застосовуються до працівників, що сумлінно виконують свої трудові обов'язки, заходи дисциплінарного впливу застосовуються до порушників трудової дисципліни. Кодекс законів про працю України не закріплює навіть приблизного переліку заохочень, що може застосовувати роботодавець, натомість види дисциплінарних стягнень чітко визначені в ст. 147 КЗпП.

У ході виконання роботи працівники зобов'язані дбайливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів щодо запобігання завданню шкоди, а роботодавець зобов'язаний створювати працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення збереження довіреного їм майна. Заподіяння шкоди майну роботодавця спричинює матеріальну відповідальність працівника. Як зазначають В. М. Толкунова та К. М. Гусов, матеріальна відповідальність працівників — один із заходів захисту форм власності, тому що є юридичним обов'язком працівника, який умисно заподіяв шкоду, відшкодувати її у встановленому законом розмірі [15, с. 332]. Цьому обов'язку працівника кореспондує право роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків.

Стосовно обов'язків роботодавця, то їх доволі повно висвітлено у проекті Трудового кодексу України. Так, відповідно до ст. 27 Проекту основні обов'язки роботодавця є: 1) шанувати честь

гідність та інші особисті права працівника; 2) дотримуватися вимог трудового законодавства; 3) створювати працівникам належні безпечні та здорові умови праці; 4) своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників; 6) створювати працівникам належні виробничі та побутові умови, пов'язані з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечувати працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяти створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечувати на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладання колективного договору відповідно до закону; 10) надавати працівникам на їх вимогу повну та достовірну інформацію стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатно надавати працівникам копії документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника у порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам; 13) сприяти участі працівників в управлінні юридичною особою.

У той же час, вважаємо за доцільне доповнити вищезазначений перелік одним з основних обов'язків роботодавця, а саме: обов'язком надати працівнику роботу, розраховану на виконання її протягом усього строку дії трудового договору, характеристики які відповідають вимогам, установленим трудовим договором.

Література

1. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. — Л. : Ленингр. ун-т. — 1959. — 88 с.
2. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. Н. Хропанюк ; под ред. В. Г. Стрекозова. — М. : Дабахов, Ткачев, Димов, 1995. — 384 с.
3. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Н. Г. Александрова. — М. : Юрид. лит., 1972. — 576 с.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. — 336 с.
5. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. — М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. — 174 с.
6. Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Советское государство и право. — 1971. — № 2. — С. 19—27.
7. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1977. — 311 с.
8. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — 2-е изд. — М. : Юрид. лит., 1985. — 552 с.
9. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1978. — 368 с.
10. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. — Л. : Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 1999. — 214 с.
11. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. — СПб. : Юрид. фак. с.-петерб. гос. ун-та, 2005. — 448 с.
12. Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. М. Лушников. — М., 2005 — 384 с.
13. Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Статус ЛТД+, 1996. — 384 с.
14. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998.— 480 с.
15. Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Проспект, 2003. — 496 с.