

III. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС. МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

© 2005 р. Н.Д. Гетьманцева

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Постановка проблеми. Розвиток трудово-го права як самостійної галузі права, що відокремився від цивільного, пов'язано зі становленням законодавства про підприємництво. Підприємство покликаний був забезпечити оптимальне поєднання "праці і капіталу" з метою отримання прибутку. Використання найманої праці – була однією з функцій підприємця. З початку XIX ст. до 30-х років XX ст. підприємство асоціювалося з роботодавцем, господарем підприємства, а трудові відносини розглядалися як договірні відносини, що уклалися між працівником і "господарем" підприємства. Саме ця первісна модель трудових відносин господаря підприємства – підприємця (роботодавця) і працівника була закладена в Статут Міжнародної організації праці (МОП), прийнятого у 1919 р. і донині в Конвенціях і Рекомендаціях МОП за традицією використовується терміни "підприємець і союзи підприємців" як учасників трудових правовідносин.

На сьогодні у сфері трудового права така функція роботодавця щодо управління і використання найманої праці набуває самостійного значення та має свою специфіку, особливо із запровадженням різних форм власності та появою у зв'язку з цим різних організаційно-правових форм господарювання, де правовий статус роботодавця в трудових правовідносинах різний.

Ступінь наукової розробки проблеми. Необхідно зазначити, що категорія "роботодавець" є однією із важливих і актуальних проблем науки трудового права. Дослідження цієї категорії проводилось цілою плеядою представників науки трудового права, серед яких можна назвати В.І.Прокопенко, Г.І.Чанишеву, Р.І.Кондрат'єва, Г.С. Гончарову, О.І.Процевського, П.І.Жигалкіна, В.В. Жернакова, Р.З. Лівшиця, Ю.П.Орловського та ряду інших вчених трудовиків.

Не зважаючи на таку пильну увагу з боку вчених-трудоиків з даної проблеми, можна констатувати, що на сьогодні не досягнуто єдності думок з таких важливих питань, як визначення змісту та меж трудової правосуб'єктності роботодавця та розробки універсального поняття роботодавця.

Мета статті. Автор ставить перед собою завдання розкрити поняття категорії «роботодавець», проаналізувати правовий статус роботодавця, зміст і межі його трудової правосуб'єктності.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні, у перехідний період у трудовому законодавстві застосовується поняття – "роботодавець". Поява вищезгаданої дефініції пов'язана з прийняттям Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1991 р. [1]. Закон дає таке визначення роботодавця: роботодавець – власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які використовують найману працю. Однак указане визначення дає нечітку і далеко неповну характеристику роботодавця як суб'єкта трудового права. Дана характеристика припускає вирішення таких питань: розкрити поняття роботодавця та його види; розглянути правовий статус роботодавця; проаналізувати зміст і межі трудової правосуб'єктності роботодавця.

Як зазначалося вище, до теперішнього часу і в радянському трудовому законодавстві, і в на-вчальній літературі з трудового права термін роботодавець замінявся поняттям підприємства, організації, установи. Це пояснюється тією обставиною, що соціалістичний спосіб виробництва мав, як правило, єдиного роботодавця - державні підприємства, організації, що діяли на базі державної власності. У зв'язку з цим, не випадково Н.Г.Александров у якості суб'єкта трудових правовідносин розглядав саме державні підприємства, організації. Разом з тим їхній статус він пов'язував з поняттям юридичної особи [2, с.10-12]. Іншими словами, тільки юридичні особи володіли трудовою правосуб'єктністю. Пізніше у літературі з трудового права майже всіма трудовиками визнавалося, що соціалістичні підприємства як суб'єкти трудового права повинні наділятися державою особливою властивістю - трудовою правосуб'єктністю. Разом з тим вони підкреслювали, що трудова правосуб'єктність під-

приємств, установ, організацій, не ототожнюється з цивільною правосуб'єктністю, хоча їхній зв'язок є очевидним [4, с.253-270]. Ця розбіжність проводилася за двома критеріями, по-перше, за колом учасників трудового правовідношення і, по-друге, за змістом трудової і цивільної правосуб'єктності підприємства.

Що стосувалося учасників трудового правовідношення, то не викликало сумнівів, що будь-яка юридична особа має трудову правосуб'єктність. Разом з тим, одержала достатнє обґрунтування трудова правосуб'єктність структурних одиниць, що входили до складу виробничих об'єднань. Структурні одиниці, хоча і не були юридичними особами, але наділялися трудовою правосуб'єктністю, тобто мали право прийому і звільнення працівників з роботи [8, с.90-95]. Другий критерій, що характеризує підприємства як суб'єктів трудового права, пов'язаний з розмежуванням змісту їх трудової і цивільної правосуб'єктності. Зазначимо, що ознаки трудової правосуб'єктності не можуть бути тотожні ознакам цивільної правосуб'єктності. Цивільна правосуб'єктність необхідна для самостійної участі її в цивільному обороті [6, с.266]. Ознаки ж трудової правосуб'єктності, "характеризують організацію як суб'єкт права, що бере участь у суспільних відносинах, які складаються в першу чергу всередині даної організації" .

Як впливає із раніше згаданого Закону України "Про профспілки, їх права та гарантії їх діяльності", термін «роботодавець» асоціюється з організаціями, що наділені правами юридичної особи. Дана позиція законодавця отримала розгорнуту аргументацію деяких науковців, які проаналізувавши теоретичні концепції юридичної особи, зазначають, що філіали і представництва юридичної особи не мають ніяких ознак самостійної правосуб'єктності. Звідси зроблений однозначний висновок, що трудовою правосуб'єктністю наділені тільки ті організації, що мають права юридичної особи [7, с.389]. Зазначимо, що філії і представництва не визнаються юридичними особами і не володіють самостійною цивільною правосуб'єктністю, але це аж ніяк не свідчить про те, що вони позбавлені трудової правосуб'єктності. Ставити знак рівності між цивільною і трудовою правосуб'єктністю, неможливо. Вони, на наш погляд, згідно з чинним законодавством, можуть мати трудову правосуб'єктність як у відносинах з окремим працівником, так і працівниками філіалів, представництв, тобто бути суб'єктом індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Крім того, сам закон о-

давець у Законі України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. визнає можливість укладання самостійного колективного договору з працівниками структурних підрозділів. На відміну від трудової правосуб'єктності роботодавця (юридичної особи), трудова правосуб'єктність філіалу і представництва носить похідний характер, тому що залежить від волі роботодавця (юридичної особи). Вважаємо, що в даному випадку мова повинна йти про особливий вид трудової правосуб'єктності - представницької.

За чинним законодавством трудовою правосуб'єктністю наділені також релігійні організації. А вони, як відомо, необов'язково можуть бути наділені правами юридичної особи. Наприклад, відповідно до Закону України "Про об'єднання громадян" від 16.06.1992 р. об'єднання громадян можуть бути зареєстровані і мати права юридичної особи або ж функціонувати без державної реєстрації і не мати прав юридичної особи. Останні, не можуть брати участь у цивільному обороті, разом з тим, на нашу думку, вони можуть мати штат найманих працівників для здійснення своєї діяльності.

Схожа ситуація складається і з державними органами влади і місцевого самоврядування. Державні органи не завжди асоціюються з юридичними особами, але вони здійснюють управління працею, мають право найму працівників, тобто вони є правосуб'єктами. Держава ж окреслює компетенцію органів державної влади й управління у відповідних нормативних актах, що визначають статус відповідних державних органів. У рамках цієї компетенції органи державної влади і місцевого самоврядування від імені держави здійснюють права й обов'язки в сфері публічної влади. У приватноправовій сфері ці органи наділені трудовою правосуб'єктністю і діють від свого імені, а не від імені держави в цілому. Так, Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р. поширює на державних службовців дію КЗпП України, з особливостями, що передбачені даним законом. Закон України "Про прокуратуру України" від 15.11.1991 р. особливо підкреслює, що трудові відносини прокурорських працівників регулюються законодавством України про працю та іншими спеціальними актами.

Отже, можна зробити висновок, що підприємства, установи, організації як суб'єкти трудового права виступають у ролі роботодавців, якщо вони наділені трудовою правосуб'єктністю.

До роботодавців ст.21 КЗпП України відносить не тільки організації, але і фізичних осіб, що застосовують найману працю на підставі тру-

дового договору. Виникає закономірне питання про правосуб'єктність фізичної особи як роботодавця. Зазначена проблема була предметом обговорення в науковій літературі в період прийняття і дії КЗпП СРСР 1922 р. [5, с.10]. Надалі в радянський період вона практично не досліджувалася. До недавнього часу фізичні особи виступали в ролі роботодавців тільки при укладенні трудового договору з громадянином в особистому домашньому господарстві. Такі договори регулювалися спеціальним "Положенням про умови праці осіб, що працюють у громадян на договірній основі", затвердженим постановою Держкомітету по праці СРСР і ВЦРПС від 28 квітня 1987 р. Ця постанова зберігає свою силу і донині, у частині, що не суперечить чинному законодавству України. Разом з тим, назване Положення не містить характеристики "роботодавчої" правосуб'єктності громадянина, що застосовує найману працю на підставі трудового договору. Згідно чинного законодавства фізичні особи - роботодавці мають цивільну правосуб'єктність у повному обсязі, з моменту досягнення 18-річного віку чи з часу вступу в шлюб. Разом з тим, у відповідності зі ст. 188 КЗпП України трудова правосуб'єктність в повному обсязі виникає з 16 років, а за згодою батьків чи законних представників з 14, 15 років. У цьому зв'язку критерій 16-літнього віку не має юридичного значення ні з позиції КЗпП України, ні з позицій ЦК України, де виділяється дієздатність неповнолітніх у віці від 14 до 18 років (ст. 32 ЦК України). Усе це свідчить про необхідність зміни вікових критеріїв дієздатності в зв'язку з укладенням трудового договору.

Отже, можна зробити висновок, що у фізичних осіб - роботодавців цивільна і трудова правосуб'єктність виникають одночасно, однак цивільна правосуб'єктність ні в якому разі за змістом не поглинає трудової правосуб'єктності. Загальна трудова правосуб'єктність фізичних осіб - роботодавців, що використовують найману працю в особистому домашньому господарстві, виникає за умови настання цивільної правосуб'єктності в повному обсязі.

Ведучи мову про правовий статус органів роботодавця (уповноважений ним орган), необхідно, на нашу думку, в трудовому законодавстві визначити правовий статус органа роботодавця, під яким належить розуміти керівника (односособового чи колегіального органа), який представляє інтереси роботодавця без спеціальних на те повноважень відповідно до статутних документів чи інших нормативних актів. Представни-

ком роботодавця може бути як його орган, так і інша уповноважена на те роботодавцем особа.

Тепер перейдемо до питання щодо змісту і меж трудової правосуб'єктності роботодавця. Розкриваючи дане питання, треба підкреслити, що зміст і межі трудової правосуб'єктності роботодавця розвивалися від конкретного набору критеріїв, таких як: господарський план підприємства, фонд заробітної плати, штатний розклад, ліміту по праці та інших атрибутах централізованого регулювання економікою, до узагальнюючих критеріїв. При розробці таких узагальнюючих критеріїв трудової правосуб'єктності в теорії трудового права був визначений розумний і раціональний підхід, цінність якого очевидна і сьогодні. Відповідно до нього трудова правосуб'єктність підприємства, установи, організації повинна бути погоджена з трудовою правосуб'єктністю громадян. При цьому обсяг трудової правосуб'єктності підприємств не міг бути менше того комплексу прав і обов'язків, що забезпечив би громадянам можливість реалізувати їхнє право на працю, їхню трудову правоздатність [3, с.158,204]. Звідси випливає висновок: визнаючи те чи інше підприємство суб'єктом трудового права, держава, як мінімум, наділяє його правами, необхідними для того, щоб воно могло виступати як суб'єкт трудових правовідносин [11, с.37-38].

У зв'язку з цим у літературі з трудового права в зміст трудової правосуб'єктності включають: право формування колективу працівників, самостійного прийняття і звільнення з роботи, а також управління працею (організаційна ознака); право мати фонд оплати праці і ним розпоряджатися (майнова ознака) [9, с.63-64].

У деяких роботах цей перелік доповнюють. Наприклад, О.Н. Бухаловський виділяє оперативний критерій, що пов'язаний із правом відкрити рахунок у банку. Але цей критерій, на нашу думку, відноситься до цивільної правосуб'єктності юридичних осіб, і не може бути визнаний як критерій трудової правосуб'єктності роботодавця. Роботодавцем може виступати і громадянин (фізична особа), що не має рахунку в банку. Тому запропонований критерій не носить узагальнюючого характеру. Автори підручника "Трудове право" за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої "як елемент трудової правосуб'єктності роботодавця (власника підприємства) називають також і здатність його нести відповідальність по зобов'язаннях, що випливає з факту участі в трудових і інших відносинах, врегульованих трудовим правом [10, с.103-105]. Ця ознака, на нашу думку,

ку, не є кваліфікуючою, тому що в поняття правосуб'єктності будь-якої галузі права включається не тільки правоздатність і дієздатність, але і деліктоздатність. Як немає права без обов'язку, так і немає права й обов'язку без відповідальності.

І останнє питання, яке необхідно розглянути - це момент виникнення і припинення трудової правосуб'єктності роботодавця. У сучасних підручниках трудового права, момент виникнення трудової правосуб'єктності, як правило, зводять до моменту державної реєстрації. Разом з тим, сама по собі державна реєстрація юридичних осіб визначає їх правосуб'єктність у цивільно-правовому обігу. Цивільна правосуб'єктність є умовою, передумовою для виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця. Остання, на наш погляд, виникає з моменту офіційної реєстрації роботодавця в якості платника обов'язкових страхових внесків за найманих робітників у позабюджетні фонди (Пенсійний фонд, Фонд соціального страхування, Фонд зайнятості і Фонд обов'язкового медичного страхування).

Висновки. Роботодавець – це юридична конструкція, "фікція", що позначає суб'єкта трудового правовідношення і наділяється певними ознаками. Ознаки роботодавця - це такі органічно властиві йому властивості, що необхідні й одночасно достатні для того, щоб особа (організація, фізична особа) могла визнаватися суб'єктом трудового права - роботодавцем. До таких ми відносимо дві ознаки. По-перше, використання найманої праці на підставі трудового договору. Ця ознака охоплює і організаційний, і майновий критерій трудової правосуб'єктності роботодавця. І, по-друге, формальною ознакою, властивою роботодавцю, є його реєстрація як платника обов'язкових страхових внесків до позабюджетних фондів. Отже, під роботодавцем варто розуміти підприємства, установи, організації та

фізичні особи, що використовують найману працю на підставі трудового договору і зареєстровані в якості платників обов'язкових страхових внесків у позабюджетні фонди.

Список літератури

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.
2. Александров А.А. Правовой статус руководителей предприятий и механизмы их материального вознаграждения. // Труд за рубежом. – 1994, №4. – С.10-12.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – С.158, 204.
4. Бухловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. – Воронеж, 1974; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1977. – С.253-270.
5. Варшавський К.М. Трудовое право СССР. – Л., 1924.
6. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978. – 432 с.
7. Курс российского трудового права. / Под ред. Е.Б. Хохлова. – М., 2003. – С.389.
8. Проблемы правового регулирования работы в развитом социалистическом обществе. / Под ред. А.С. Пашкова. – Л., 1984. – С.90-95.
9. Трудовое право. / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 2002. – С.63-64.
10. Трудовое право України. / Під ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Ченишевої – К.: «Знання», 2000. – С.103-105.
11. Хрусталева Б.Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права. – М., 1998. – С. 37-38.

Стаття надійшла до редколегії 24 грудня 2004 року.

Рекомендована до опублікування у «Віснику» членом редколегії А.З.Георгією.

N.D. Hetmantseva

LEGAL CHARACTERISTIC OF AN EMPLOYER AS A SUBJECT OF LABOUR RELATIONSHIPS

Summary

In this article the author gives a legal characteristic of an employer as a subject of labour law in terms of the analysis of the legal status of an employer, revealing the content and limits of his legal rights in different organizational forms of economy.