

УДК 349.22

О.М. Потопахіна, канд. юрид. наук, доцент
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
Кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ПОНЯТТЯ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Статтю присвячено систематизації знань та визначенню поняття роботодавця як сторона трудового договору на підставі дослідження теоретичних положень трудового права та ключових положень національного законодавства України.

Ключові слова: роботодавець, сторона трудового договору, види роботодавців.

Постановка проблеми. У кожній галузі права важливе значення має понятійно-категоріальний апарат, особливо визначення тих термінів, які є ключовими для тієї чи іншої галузі. Одним із таких у галузі трудового права є поняття роботодавця, визначення якого набуває актуальності у нових умовах господарювання, в умовах поширення нетипових форм зайнятості, прихованих форм трудових відносин у тіньовій економіці. Законодавче закріплення чіткого визначення поняття «роботодавець» як сторони трудового договору сприятиме встановленню критеріїв наявності індивідуальних трудових відносин, критеріїв відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, а також полегшить завдання суддів стосовно визначення наявності індивідуальних трудових відносин.

Метою даної статті є визначення поняття роботодавця як сторони трудового договору та пропозиції щодо його закріплення у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) та проєкті Трудового кодексу України (далі – ТК України).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні науковці, зокрема, В.М. Андрієв, Н.Б. Бологіна, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар, Н.М. Хурторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін., у своїх працях, присвячених проблематиці трудового договору, аналізують законодавче визначення поняття роботодавця і вносять пропозиції щодо його удосконалення.

Це роблять, наприклад, Г.І. Чанишева і І.А. Римар при дослідженні правового статусу роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин [1]. А.М. Слюсар у своїй монографії робить висновок про необхідність заміни правової конструкції «власник підприємства, установи, організації» на термін «роботодавець» та пропонує визнати роботодавцем юридичну або фізичну особу, що має право використовувати працю фізичної особи на підставі трудового договору [2, с. 133].

Д.В. Могила у кандидатській дисертації «Правовий статус керівника організації як працівника», 2013 р. досліджує правовий статус керівника підприємства та виявляє комплекс особливостей правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників та в ході дослідження звертається до визначення поняття «роботодавець» у науці трудового права.

М.В. Сорочишин («Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці», 2012 р.) та Д.В. Приміч («Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України», 2013 р.) у рамках своїх тем дисертаційних досліджень звертаються до аналізу правового статусу роботодавця як суб'єкта трудового права. Окремі аспекти регулювання правового статусу роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових відносин розглянуті у кандидатських дисертаціях Д.В. Сичова «Індивідуальні трудові відносини: теоретико-правові аспекти (2005 р.); О.В. Данилюка «Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових відносин (2007 р.), Л. М. Русаль «Юридичні факти як підстави припинення індивідуальних трудових правовідносин (2012 р.), В.А. Андронові «Юридичні факти у трудовому праві» (2014 р.) та ін.

Висловлені точки зору науковців деякою мірою відрізняються, що почасти пояснюється відсутністю єдиного визначення поняття роботодавця в актах чинного законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Законом Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю УРСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року [3] термін «адміністрація підприємства, установи, організації» був замінений на термін «власник або уповноважений ним орган». Проте зазначеними змінами законодавець лише ускладнив ситуацію, тому що терміни «керівник підприємства, установи, організації», «підприємство, установа, організація» продовжують використовуватись у КЗпП.. Тільки на підставі аналізу чисельних норм КЗпП їх можна віднести до змісту поняття «власник або уповноважений ним орган».

У Законі України «Про підприємства в Україні» [4], який діяв до набрання чинності Господарським кодексом України, застосовувались терміни «керівник підприємства», «власник або уповноважений ним орган». У ст.ст.14, 16, 19 зазначеного Закону здійснювалася спроба визначити правовий статус керівника підприємства як представницького органу власника та трудового колективу. Але у Законі не розкривався зміст цих понять. У Господарському кодексі України [5], до речі, як і у Законі, не визначається поняття «роботодавець».

Перша спроба визначити поняття роботодавця на законодавчому рівні була здійснена в Законі України «Про охорону праці» [6], у частині другої ст. 1 якого роботодавець визначається як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Поняття «роботодавець» закріплюється в інших законодавчих актах. Так, відповідно до ст. 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [7] роботодавцем відповідно до цих Основ вважається:

– власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю;

– власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [8] роботодавець визначається як власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9] роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

У частині першій ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [10].

У п. 32. ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» термін «роботодавець» визначається як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (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, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [11].

У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [12] термін «роботодавці» вживається у значенні, наведеному у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [13]. Статтею 4 зазначеного Закону роботодавці визнаються платниками єдиного внеску та визначаються як підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою – підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами.

Визначення поняття роботодавця можна знайти у п.14.222. Податкового кодексу України [14], відповідно до якого роботодавцем визнається юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами.

Для цілей розділу IV Податкового кодексу України до роботодавця прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими.

В інших законодавчих актах термін «роботодавець» застосовується без закріплення його визначення. Так, у ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» [15] роботодавець визнається стороною колективного договору, угоди, але при цьому зміст поняття «роботодавець» не розкривається.

З 1 січня 2015 року набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [16], в якому поняття роботодавця не визначається, але ж виділяється окремий Розділ 3 «Права, обов'язки та відповідальність роботодавця як страховальника та застрахованих осіб», в якому перелічені основні права та обов'язки, підстави відповідальності роботодавця у соціально-страхових правовідносинах.

Отже, у чинних законодавчих актах про працю, соціальне страхування, податки відсутнє єдине визначення поняття роботодавця. Це зрозуміло, адже відмінності у визначенні даного поняття обумовлюються цілями конкретного закону.

Легальне визначення поняття трудового договору формулюється у частині першій ст. 21 КЗпП [17], згідно з якою трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Характеризуючи вищенаведену норму, сторонами трудового договору, а відповідно і суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є, з одного боку, працівник, а з іншого – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Тобто у статті 21 не закріплюється поняття «роботодавець» як сторони трудового договору, як суб'єкту трудових правовідносин. Законодавець використовує термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа»,

зміст якого у КЗпП, на жаль, не визначається. Але ж на підставі аналізу цієї норми, можна зробити висновок, що правосуб'єктність роботодавця може розподілятися між декількома особами. Тому, є підстави сприйняти умовність даної термінології та розглядати декілька видів роботодавців: 1) роботодавець – фізична особа як сторона трудового договору; 2) роботодавець – юридична особа як сторона трудового договору; 3) суб'єкти, які представляють роботодавця (представництво роботодавця). Проблеми визначення правосуб'єктності роботодавця та особливості правосуб'єктності різних видів роботодавця відповідно реаліям сьогодення, це мета подальших наукових досліджень автора, а зараз повернемося до теми наукової статті.

Частиною першою ст.18. Глава 3 «Суб'єкти трудових відносин» проекту ТК України [18] встановлюється, що сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець, яким є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Крім того, роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність (частини перша, друга ст. 22). Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативно-правових актів. У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Не визначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП є закріплення основних прав та обов'язків роботодавця (ст. ст. 23, 24). Як сторона трудового договору роботодавець повинен надати працівнику роботу згідно з трудовою функцією працівника, забезпечити працівнику належні умови праці, своєчасно та повному обсязі сплачувати за працю працівника. В свою чергу роботодавець має право контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників (ст.29). В окремій правовій нормі законопроекту визначається право роботодавця на добір працівників (ст.25). Зазначені права та обов'язки роботодавця як сторони трудового договору визнаються основними.

Висновки. Отже, на підставі проведеного дослідження норм діючого законодавства України та проекту ТК України щодо визначення поняття «роботодавець» можна дійти наступних висновків.

В якості роботодавця як сторони трудового договору можуть виступати юридичні особи (підприємства, установи, організації) та фізичні особи. Аналіз чинного законодавства дозволяє виокремити наступні види роботодавців: 1) роботодавець – фізична особа як сторона трудового договору. Йдеться про роботодавців – фізичних осіб, які використовують працю працівника виключно для задоволення особистих потреб, та фізичних осіб, які використовують працю працівника у підприємницькій та професійній діяльності; 2) роботодавець – юридична особа як сторона трудового договору; 3) суб'єкти, які представляють роботодавця (представництво роботодавця). Коло останніх має бути чітко визначено на законодавчому рівні.

Видається необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у частині першій ст. 23 проекту ТК України, відповідно до якої роботодавцем є юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю найманих осіб. Пропонується визначити поняття роботодавця у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та у встановленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Недостатньо повним є визначення роботодавця-фізичної особи у частині другій ст. 23 проекту ТК України, якою закріплюється лише те, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Пропонується доповнити частину другу ст. 23 наступними положеннями: «Роботодавцями-фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність відповідно до закону підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

Список літератури

1. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. – Оdesa: Фенікс, 2016. – 192 с.
2. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: Монографія / А.М.Слюсар. – Харків: Видавництво «ФІНН». – 2011. – 236 с.
3. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю УРСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української РСР за станом на 20 березня 1991 р./ Верховна Рада УРСР.- Офіц. Вид. – К.: Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 23. – Ст. 267. – (Бібліотека офіційних видань).
4. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 № 887-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 24. – ст.272. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/887-12/page>
5. Господарський кодекс України: Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 436-ІV// Відомості Верховної Ради України. – 2003.- № 18.- № 19-20. – № 21-22. – ст.144 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ// Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – ст.668. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
7. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – ст.121. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45.- ст.397. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України.-1998.- N 34.-ст.227. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI// Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 22. – ст.216- [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
11. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2003.-№№ 49-51.-ст. 376. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-ІІІ// Відомості Верховної Ради України. – 2000.- N 22.-ст.171. . – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
13. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України.-2011.-N 2-3.-ст.11. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
14. Податковий кодекс України: Кодекс, Закон України 02.12.2010 № 2755-VI// Відомості Верховної Ради України. – 2011.-№13-14.-№15-16.-№17.-ст.112.-[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page>
15. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36.- ст.361. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-ХІV// Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – ст.403. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/page>
17. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VІІІ від 10.12.71// Відомості Верховної Ради України. – 1971.
18. Проект Трудового кодексу України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=1658&skl=9



О.Н. Потопахина, канд. юрид. наук, доцент
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова
Кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ПОНЯТИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Резюме

Статья посвящена систематизации знаний и определению понятия работодатель как сторона трудового договора на основании исследования теоретических положений трудового права и ключевых положений национального законодательства Украины.

Ключевые слова: работодатель, сторона трудового договора, виды работодателей, работодатель – физическое лицо.

O.M. Potopakhina, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

THE CONCEPT OF THE EMPLOYER AS A PARTY OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Summary

The article is devoted to systematization of knowledge and the definition of the concept of the employer as a party of the employment contract on the basis of the study of theoretical provisions of labour law and key provisions of the national legislation of Ukraine.

Key words: the employer, party of the employment contract, types of employers.