

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Одним із напрямків дослідження проблематики трудового договору у сучасній науці трудового права є визначення особливостей його суб'єктного складу (сторін) та їх трудової правосуб'єктності. У ч. 1 ст. 21 КЗпП України [1] трудовий договір визначається як угода 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.

У чинному законодавстві існують розбіжності у найменуванні сторін трудового договору. У КЗпП України не застосовується термін «роботодавець». Визначення даного терміну в інших законодавчих актах певною мірою відрізняються. У чинному КЗпП України також відсутнє визначення поняття «працівник». Аналіз актів чинного законодавства також свідчить про наявність певних відмінностей у визначенні даного терміну.

Визнання працівника і роботодавця сторонами трудового договору у ст. 31 проекту ТК України [2] знімає розбіжності, які існують у цей час у чинному трудовому законодавстві.

При цьому у ч. 1 ст. 19 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним. Згідно з ч. 1 ст. 22 законопроекту роботодавець – це юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Законодавець використовує термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа», зміст якого у КЗпП України, на жаль, не визначається. Але ж на підставі аналізу цієї норми, можна зробити висновок, що трудова правосуб'єктність роботодавця може розподілятися між декількома особами. 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). Коло останніх має бути чітко визначено на законодавчому рівні. Отже, проблеми визначення правосуб'єктності роботодавця та особливостей правосуб'єктності різних видів роботодавця відповідно реаліям сьогодення потребують окремих наукових досліджень.

У спеціальній та навчальній літературі відсутня єдність щодо визначання ознак трудової правосуб'єктності роботодавця. Це пояснюється складністю зазначеного питання, адже необхідно виокремити ознаки, які б були властиві різним видам роботодавця. Враховуючи це, видається доцільним ознаками трудової правосуб'єктності роботодавця вважати такі: 1) набуття статусу роботодавця у встановленому законом порядку; 2) право найму працівників; 3) здатність організувати процес праці та забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

У ч. 2 ст. 22 проекту ТК України передбачається, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздат-

ність. Отже, трудова правосуб'єктність роботодавця-фізичної особи виникає з 18 років.

У наступних частинах зазначеної статті закріплені норми про те, що юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак (ч.3). Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативно-правових актів (ч.4). 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. Відповідні норми відсутні у чинному КЗпП України.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України 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 (ч. 1 ст.29). В окремій ст. 25 законопроекту вперше закріплене право роботодавця на добір працівників.

Перевагою проекту ТК України є визначення поняття працівника і роботодавця, які визнаються сторонами трудового договору.

Це дозволить усунути невідповідності у визначенні зазначених понять, які існують у чинному трудовому законодавстві.

Видається необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у ч. 1 ст. 22 проекту ТК України. 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.

Видається доцільним доповнити ч. 2 ст. 22 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».

Трудова правосуб'єктність роботодавця, що включає правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, більш повно врегульована в проекті ТК України порівняно з чинним КЗпП України. Вперше у проекті ТК України закріплені основні права та обов'язки роботодавця (ст. ст. 23, 24). При цьому перелік прав та обов'язків роботодавця не є вичерпним.

Більш повно у проекті ТК України порівняно з чинним Кодексом врегульована відповідальність роботодавця за порушення трудових обов'язків. До проекту включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин», до якої включено главу 2 «Відповідальність роботодавця». Врегульовано матеріальну відповідальність роботодавця, а також відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди.

Водночас у ст. 22 проекту ТК України відсутні норми про трудову правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи, моменти її

виникнення та припинення. У законопроекті також не повною мірою закріплені юридичні гарантії трудових прав і обов'язків роботодавця.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст.375.
2. Проект Трудового кодексу України №1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. – Назва з екрана.