

УДК 349.2+331.1

DOI: 10.31733/2078-3566-2019-4-63-68



Подорожній Є. Ю.[®]

доктор юридичних наук, професор
(Харківський національний
університет внутрішніх справ)

ПОНЯТТЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених щодо тлумачення таких понять, як: «роботодавець» та «правовий статус», запропоновано авторське визначення правового статусу роботодавця як суб'єкта юридичної відповідальності. Встановлено, що саме правовий статус демонструє юридичне становище роботодавця у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей та обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин. Обґрунтовано, що саме роботодавець відповідно до його правового статусу є найбільш сильною стороною трудових відносин.

Ключові слова: роботодавець, правовий статус, юридична відповідальність, юридичні обов'язки, суб'єктивні права.

Постановка проблеми. Сучасний період розвитку українського суспільства та держави характеризується наявністю цілої низки гострих проблем, що потребують конструктивного вирішення. Поряд із іншими, серйозним є питання невідповідності значної частини діючої національної нормативно-правової бази у царині праці реаліям суспільного життя. Це стосується трудових і пов'язаних із ними відносин, об'єктивний стан яких в Україні вже давно вимагає суттєвого оновлення законодавства про працю, яке, попри численні, внесені до нього зміни і доповнення, є застарілим і не забезпечує належного рівня якості й ефективності їх впорядкування. У свою чергу, грамотно організований процес вдосконалення законодавства, має спиратися на глибоке та змістовне теоретико-правове обґрунтування даної проблеми.

Для формування в Україні ринкової моделі трудових відносин роль роботодавця є ключовою. Його діяльність спрямована на наповнення трудових відносин реальним змістом. Роботодавець створює нові робочі місця, здійснює організацію та створює умови для залучення найманої праці, забезпечує трудові права та соціально-трудова гарантії працівників, а також бере участь у трудових відносинах з трудовим колективом, професійною спілкою, іншими учасниками [1, с. 36]. Слід наголосити, що за порушення прав робітників, роботодавець може бути притягнуто до юридичної відповідальності. Для того, щоб більш чітко зрозуміти специфіку відповідальності роботодавця, слід з'ясувати характер правового статусу останнього, адже перша (відповідальність) є невідмінним структурним елементом правового становища будь-якого суб'єкта права.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженню окремих аспектів правового статусу роботодавців присвячували увагу у своїх роботах такі вчені, як О. Г. Серета, Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко, В. С. Нерсесянець, О. Ф. Скакун, С. Д. Гусарев, О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко, О. Г. Серета, В. С. Венедіктов та інші. Проте, на нашу думку, недостатньо розкритим є питання щодо визначення поняття правового статусу роботодавців.

Тому **метою** статті є: визначити сутність поняття «правовий статус роботодавця» як важливого суб'єкта трудових правовідносин.

© Подорожній Є. Ю., 2019

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

kaf_tryd@ukr.net

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження перш за все слід визначитись із змістом таких категорій як «роботодавець» та «правовий статус». Досліджуючи перший термін, слід вказати, що незважаючи на те, що категорія «роботодавець» активно використовується в юридичній літературі, втім єдиного підходу щодо його розуміння так сформовано і не було. Так, в основному законодавчому акті про працю – Кодексі законів про працю України не закріплено дефініції поняття «роботодавець». Якщо виходити зі змісту статті 21 КЗпП України, то під роботодавцем слід розуміти власника підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичну особу, за якою (яким) працівник уклав трудовий договір [2]. Тож, КЗпП України в основному оперує терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа» [3, с.57]. На цьому акцентує увагу й З. Козак, який зазначає, що у чинному трудовому законодавстві у контексті категорії «роботодавець» використовуються, як правило, поняття «власник» та «фізична особа», які не є однопорядковими і мають цивілістичну природу. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право- і дієздатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа. Застосування понятійного апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин, вважає дослідниця, призводить до таких алогічних висновків. У цій ситуації, на думку правника, провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму праці, а не його належність до згаданих вище категорій. З цього З. Козак підсумовує, що визначення роботодавця як власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи є громіздким і незручним у користуванні. Необхідно використовувати поняття, яке розкриває зміст трудових відносин, що виникають з приводу виконання працівником своїх обов'язків згідно з визначеною посадою та забезпечення працівникові умов, необхідних і передбачених законодавством для позитивного їх виконання [4, с.44].

С. Жадан, розглядаючи зміст терміну «роботодавець», зазначає, що у законодавстві України періоду набуття незалежності і початку переходу до ринкових засад функціонування економіки досить часто вживався термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого роботодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. Переважно цей термін вживався (і до цього часу вживається) у нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального захисту [5]. При цьому, наголошує автор, зміст терміну «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами та іншими нормативно-правовими актами не визначався. Роботодавець виходив із того, що його зміст є достатньо зрозумілим без спеціального його визначення нормативно-правовими актами [5]. Однак з правового погляду, вважає юрист, поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є не таким вже й однозначним, якщо не спірним, а його правильне застосування має в деяких випадках принципово важливе значення для вирішення складних правових питань [5].

В. В. Філіпов, у контексті аналізу поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин, зазначає, що даний термін (тобто «роботодавець») є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені [6, с.504]. На думку правника, використовуваний у чинному національному законодавстві підхід до трактування поняття роботодавця є занадто вузьким, що є не правильним. Таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником [6, с.504]. Крім того, зауважує В. В. Філіпов, визначення поняття «роботодавець» через поняття «власник» є не правильним тому, що характеризує суб'єкта насамперед як учасника цивільно-правових відносин. На думку дослідника, у трудовому законодавстві слід застосовувати тільки термін «роботодавець» і тільки у широкому сенсі, для цього акцент потрібно зробити не на укладенні договору, а на можливості найму працівника [6, с.504].

Ми в цілому погоджуємося із наведеними науковими позиціями, і вважаємо, що визначення поняття роботодавця з використанням таких термінів, як: «власник під-

приємства, установи чи організації» не розкриває змісту поняття «роботодавець». Такий підхід швидше відображає цивільно-правовий, аніж трудо-правовий аспект юридичного статусу особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, установи, організації, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку із цим підприємством, установою, організацією як із власністю, тобто вони, у такому разі, виступають об'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин – це неможливо, оскільки з ряду законодавчих актів чітко стає зрозумілим, що роботодавцем, а отже суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації.

У межах даного дослідження ми застосовуємо поняття «роботодавець» у вузькому розумінні, тобто в якості роботодавців ми розглядаємо лише тих фізичних та юридичних осіб, які безпосередньо перебувають у відповідних трудо-правових відносинах, а не потенційно здатні до них вступати [7, с.164]. Адже інститут юридичної відповідальності реально починає працювати тільки тоді, коли виникають і функціонують суспільні відносини, для охорони яких він запроваджений. Винятком у даному випадку є хіба що випадок притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за необґрунтовану відмову ним у прийнятті на роботу. У такому випадку між суб'єктами ще не склалися трудові відносини і вони є лише потенційними роботодавцем та найманим працівником. Також слід відзначити, що відповідальність роботодавця може виникати й тоді, коли трудові відносини між ним та найманим працівником вже припинені, однак така відповідальність, все ж таки, є наслідком відповідних трудових відносин, а точніше порушенням роботодавцем порядку їх припинення.

На підставі проведеного аналізу можемо говорити про те, що під «роботодавцем» як суб'єктом юридичної відповідальності, слід розуміти юридичну та (або) фізичну особу, яка перебуває у трудо-правових відносинах з найманим працівником (працівниками). При цьому слід зазначити, що позитивний аспект відповідальності починає діяти одразу після укладання між сторонами трудового договору, так як внаслідок цього роботодавець приймає на себе ряд позитивних зобов'язань, передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовою угодою. У той час як негативний аспект відповідальності перебуває у статичному (нерухомому) стані до тих пір, доки не виникне відповідна фактична обставина – вчинення правопорушення, що його активізує. Юридична відповідальність роботодавця є різновидом правової відповідальності і володіє усіма ознаками і властивостями притаманними останній, разом із тим специфіка її суб'єкта обумовлює наявність у неї певних особливостей.

Для того, щоб більш чітко зрозуміти специфіку відповідальності роботодавця, слід з'ясувати характер правового статусу останнього, адже перша (відповідальність) є неодмінним структурним елементом правового становища будь-якого суб'єкта права. За своєю природою правовий статус є похідним від соціального статусу, і є співвідносною позицією індивідуума або соціальної групи в соціальній системі, що визначається за рядом ознак, характерних для даної [8, с.634].

О. М. Петров наводить наступні визначення поняття «соціальний статус»:

- 1) соціальне становище, яке займає індивід в суспільстві як представник соціальної групи;
- 2) стабільне становище всередині соціальної системи, пов'язане з певними очікуваннями, правами і обов'язками;
- 3) позитивна або негативна репутація, престиж, авторитет особистості в рамках системи соціальної стратифікації [9, с.663].

Під регулятивним впливом правових норм соціальний статус отримує ряд юридичних властивостей і характеризує становище суб'єкта у державі і суспільстві з правової точки зору. Зазначимо, що правовий статус – одна з найважливіших політико-правових категорій, що нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності. Будучи складним багатоаспектним конституційно-правовим механізмом, він виступає як юридична міра соціальної свободи суб'єкта права; визначає межі, в яких можуть відбуватися кількісні зміни його правового становища. Правовий статус, пише В. С. Нерсисянц, є однією з найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною

структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності та є системою прав і обов'язків, що законодавчо закріплюється державами в конституціях, міжнародно-правових актах про права людини та інших нормативно-юридичних актах [10, с.225]. О. В. Зайчук та Н. М. Оніщенко зазначають, що правовий статус відображає особливості соціальної структури суспільства, рівень демократії та стан законності. Правовий статус як юридична категорія не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, що забезпечують нормальну життєдіяльність соціального середовища, а й характеризують реальну взаємодію держави та особи [11]. М. І. Матузов та О. В. Малько пишуть, що у найбільш стислому вигляді правовий статус визначається в науці як юридично закріплене положення особистості в суспільстві. В основі правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальний стан людини в даній системі суспільних відносин. Право лише закріплює це положення, вводить його в законодавчі рамки. Соціальний і правовий статуси співвідносяться як зміст і форма. Правники визначають правовий статус як комплексну інтеграційну категорію, що відображає взаємовідносини суб'єктів суспільних відносин, особи і суспільства, громадянина і держави, індивіда та колективу, а також інші соціальні зв'язки [12, с.237]. З точки зору С. Д. Гусарева, правовий статус є відображенням співвідношення особи та права, за допомогою якого держава окреслює для суб'єкта межі можливої діяльності, його становище по відношенню до інших суб'єктів, і в залежності від індивідуальних або типових ознак, які властиві суб'єктові, у праві відбиваються повнота правового становища особистості, його певна уніфікація або обмеження [13, с.130]. Як слушно наголошує О. Ф. Скакун у підручнику «Теорія держави і права (Енциклопедичний курс)», «правовий статус (лат. status – положення, стан) – це передбачена законодавством система взаємозалежних прав, законних інтересів та обов'язків суб'єкта права». При цьому науковець до ознак правового статусу відносить наступні: 1) залежить від сутності соціального укладу, в умовах якого він складається та функціонує. На нього впливає безліч чинників. Основним з них є праця та власність як основа формування громадянського суспільства; 2) устанавлюється спеціально уповноваженими органами держави та його зміст змінюється з волі законодавця, а не окремих суб'єктів права, на яких він поширюється; 3) має вираження у формах права – нормативно-правовому акті, нормативно-правовому договорі (у тому числі міжнародно-правовому договорі) тощо; 4) складається з таких частин (елементів) – статусні права, законні інтереси й обов'язки; 5) його елементи мають універсальний характер – однакові для всіх його носіїв одного виду; 6) визначає межі, в яких формуються статусні права й обов'язки [14, с.550].

Висновки. Завершуючи представлене наукове дослідження, можемо запропонувати авторське визначення поняття «правовий статус роботодавця» – це визначення за допомогою засобів права його юридичне становище у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей та обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин. У свою чергу, права роботодавця – це визначене чинним національним законодавством, локальними актами та трудовими договорами коло його юридичних можливостей, якими він може скористатися (чи не скористатися) на власний розсуд, реалізуючи свою трудову правосуб'єктність. Встановлено, що обов'язки роботодавця є закріплені у законодавстві, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами варіантами необхідної поведінки роботодавця (такої, що вимагається від нього) як сторони трудових правовідносин. Дослідження елементів правового статусу роботодавця, зокрема його прав та обов'язків, красномовно свідчать про те, що у трудових правовідносинах, незважаючи на те, що вони мають договірний характер, роботодавець виступає більш сильною стороною, оскільки характер їх прав надає їм відповідну владу над найманими працівниками, з якими він перебуває у трудових відносинах. Ця влада дозволяє роботодавцю безпосередньо організувати та скеровувати процес використання трудових ресурсів, а також застосовувати відповідні заходи впливу до тих, найманих працівників, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, які порушують встановлену дисципліну.

Список використаних джерел

1. Серeda О. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України / О.Г. Серeda // *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. - 2012. - № 1(3). - С. 35-41
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1971. - № 50
3. Венедиктов В. С. Трудове право України (загальна частина): навч. посіб. для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України / Венедиктов В. С. - Харків : ХНУВС, 2006. - 345 с.
4. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / Козак З. // *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. - 2003. - № 7. - С. 44-50.
5. Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / Жадан С. // *Юридичний журнал*, №4/2004 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.
6. Філіпов В. В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин / В. В. Філіпов // *Форум права*. - 2008. - № 3. - С. 501-505.
7. Подорожній Є.Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» / Є.Ю. Подорожній // *Вісник ХНУВС*. - 2014. - № 3 (62). - С. 6-15
8. Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. - Мн. : Изд. В. М. Скакун, 1998. - 896 с.
9. Энциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. - К. : НАДУ, 2010. - 820 с.
10. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д. ю. и., проф. В. С. Нерсесянца. - М. : Норма, 2004
11. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. - Київ : Юрінком Інтер, 2006. - 685 с. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm
12. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. - М. : Юристъ, 1997. - 672 с
13. Гусарев С. Д. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні / Гусарев С. Д. // *Науковий вісник Дніпропетр. юридичного ін-ту МВС України*. - 2000. - № 1. - С. 38-43
14. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник. Видання 2-е, перероблене і доповнене / Скакун О. Ф. - Харків : Еспада, 2009. - 752 с.

Надійшла до редакції 26.11.2019.

References

1. Sereda, O. H. (2012) *Pravovyy status robotodavtsya za proektom Trudovoho kodeksu Ukrayiny* [Legal status of the employer under the draft Labor Code of Ukraine]. *Yurydychnyy chasopys Natsional'noyi akademiyi vnutrishnikh sprav*. № 1(3). S. 35-41 [in Ukr.].
2. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid 10 hrud. 1971 r. № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR*. [Code of Laws of Labor of Ukraine: Law of Ukraine of December 10. 1971 No. 322-VIII *Bulletin of the Supreme Soviet of the USSR*]. 1971. № 50 [in Ukr.].
3. Venedyktov, V. S. (2006) *Trudove pravo Ukrayiny (zahal'na chastyna): navch.posib. dlya kursantiv i slukhachiv vyshchikh navchal'nykh zakladiv MVS Ukrayiny* [Labor Law of Ukraine (common part): textbook. for cadets and students of higher educational establishments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. Kharkiv : KhNUVS, 2006. 345 s. [in Ukr.].
4. Kozak, Z. (2003) *Ponyattya «robotodavets'» za trudovym pravom* *Byuleten' Natsional'noyi sluzhby poserednytstva i prymyrennya*. № 7. S. 44-50. [in Ukr.].
5. Zhadan, S. (2004) *Zmist termina «robotodavets'» na prykladi zakonodavstva pro sotsial'ne strakhuvannya ta okhoronu pratsi* [The meaning of the term “employer” on the example of legislation on social insurance and labor protection]. *Yurydychnyy zhurnal*, №4/2004 URL : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>. [in Ukr.].
6. Filipov, V. V. (2008) *Vyznachennya ponyattya robotodavtsya yak storony trudovykh pravovidnosyn* [Definition of the notion of the employer as a party of labor relations]. *Forum prava*. № 3. S. 501-505. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_3_76. [in Ukr.].

7. Podorozhniy, YE. YU. (2014) Teoretychni pidkhody do vyznachennya ponyattya «yurydychna vidpovidal'nist'» [Theoretical approaches to the definition of the concept of “legal responsibility”]. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav. № 3 (62). S. 6-15 [in Ukr.].
8. Noveyshyy fylosofskyy slovar' [The latest philosophical dictionary] (1998) Sost. A. A. Hrytsanov. Mn. : Yzd. V. M. Skakun. 896 s. [in Russ.].
9. Entsyklopedychnyy slovnyk z derzhavnoho upravlinnya [Encyclopedic Dictionary of Public Administration]/ uklad. : YU. P. Surmin, V. D. Bakumenko, A. M. Mykhnenko ta in. ; za red. YU. V. Kovbasyuka, V. P. Troshchyns'koho, YU. P. Surmina. Kyiv : NADU, (2010). – 820 s. [in Ukr.].
10. Problemy obshchey teoryy prava y hosudarstva : uchebnyk dlya vuzov [Problems of the general theory of law and state: a textbook for universities]/ Pod obshch. red. akademyka RAN, d. yu. y., prof. V. S. Nersesyantsa. M. : Norma, 2004. [in Russ.].
11. Teoriya derzhavy i prava. Akademichnyy kurs : pidruchnyk [The theory of state and law. Academic course: a textbook]/ [Zaychuk O. V. ta in. ; za red. O. V. Zaychuka, N. M. Onishchenko]. Kyiv : Yurinkom Inter, 2006. – 685 s. URL : http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part3/1203.htm. [in Ukr.].
12. Teoryya gosudarstva i prava : kurs lektsyy [Theory of State and Law: A Lecture Course]/ Pod red. N. I. Matuzova y A. V. Mal'ko. – M. : Yuryst", 1997. – 672 s [in Russ.].
13. Husaryev, S. D. (2000) Teoretychni aspekty zabezpechennya pravovoho statusu osobystosti v Ukrayini [Theoretical Aspects of Legal Status of Personality in Ukraine]. Naukovyy visnyk Dnipropetr. yurydychnoho in-tu MVS Ukrayiny. № 1. S. 38-43 [in Ukr.].
14. Skakun, O. F. (2009) Teoriya derzhavy i prava (Entsyklopedychnyy kurs) : pidruchnyk. [Theory of State and Law (Encyclopedic Course): a textbook]. Vyd. 2-e, pererob. i dop. : Espada. 752 s.[in Ukr.].

SUMMARY

Podorozhniy Ye. Yu. Historical and legal analysis of the development of legislation on disciplinary liability in Soviet time. Due to the fact that disciplinary responsibility ensures the effective organization of social work and the concerted, purposeful activity of the participants in the manufacturing process, it requires research in order to further improve and reform it. But in order for the rules of labor legislation in the field of disciplinary responsibility to correspond to the level of development of social and market relations in society, it is necessary to make research in its historical and legal aspect, which is necessary in order for the positive experience of the past years to be properly reflected in the legislation of modern Ukraine.

The analysis of the history of formation and development of this institute, especially during the existence of the USSR, remains insufficiently studied. It is known that the legislation of the Soviet Union most significantly influenced the development of today regulatory support of this area of public relations.

In the article, on the basis of the analysis of scientific literature, a historical and legal analysis of the development of legislation on disciplinary liability in the time of existence of the USSR has been carried out. The author has proved that during the period of existence of the USSR legal regulation of disciplinary liability is characterized by the fact that the rules of the current legislation were extended to all categories of employees, without distinguishing categories, occupation, and the direction of employees' work. It has been emphasized that during this historical period cruel methods of strengthening the discipline of labor were used, as well as strict measures of disciplinary responsibility.

Thus, the Labor Law Codes of 1918 and 1922 reflected state policy in the field of labor relations regulation, where criminal liability was again applied in the form of disciplinary sanctions, while other disciplinary measures were already applied.

Keywords: *history, labor law, discipline, disciplinary responsibility, the Code of Labor Law, the USSR.*