

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

В статье раскрываются общетеоретические проблемы определения ограничений трудовой правосубъектности работодателя, обращается внимание на основные научно-теоретические подходы к пониманию сущности ограничений, их виды, исходя из круга правоотношений, в которых принимает участие работодатель, работник, а также другие субъекты.

Ключевые слова: *работодатель, работник, трудовая правосубъектность.*

The general theoretic problems of determination of limitations of labour legal status of employer open up in this article. Attention applies on the basic science-teoretical going near understanding of essence of limitations, their kinds, coming from the circle of legal relationships in which takes participation of employer.

Key words: *employer, employee, limitations of labour legal.*

Процес формування в Україні ефективної ринкової моделі трудових відносин не може оминати ключових питань щодо правового становища роботодавця. Як відомо, за ринкових умов роботодавць набуває якісно нової не лише соціальної, економічної, а й правової суті. З цим пов'язані об'єктивні зміни також у правовому становищі роботодавця – його трудовій правосуб'єктності.

Новітня конструкція трудової правосуб'єктності роботодавця пов'язана із багатьма різними за своєю суттю чинниками, проте актуальності цій проблемі додає та обставина, що в сучасних умовах її розв'язання є запорукою ефективності розпочатої кодифікації трудового законодавства. Адже одним із фундаментальних завдань майбутнього Трудового кодексу (далі – «ТК») є законодавче закріплення питань щодо трудової правосуб'єктності роботодавця, її ознак та особливостей. До останніх слід віднести випадки обмежень трудової правосуб'єктності, що зу-

мовлено можливістю обмеження роботодавця окремих трудових прав¹. Як відомо, вирішення цього питання було і залишається достатньо дискусійним та неоднозначним. Різні науково-теоретичні підходи до формування оптимальної системи випадків таких обмежень спостерігалися упродовж усього часу розвитку трудового права та пов'язані, головним чином, із обмеженням прав роботодавця у частині укладення, зміни та припинення трудового договору та дотримання встановлених соціально-трудова гарантій працівників. Актуальність цього питання також пояснюється тим, що розгляд Верховною Радою проекту ТК² зумовлює за необхідне окреслення напрямів його законодавчого врегулювання.

І хоча практика таких законодавчих обмежень встановлена у актах трудового законодавства багатьох держав, все ж така модель піддається постійній критиці як з боку вчених³, так і роботодавців.

Метою даної наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем щодо застосування обмежень трудової правосуб'єктності роботодавця.

У юридичній літературі окремі аспекти порушеної проблеми розглядалися у працях таких вчених, як: В.С. Венедиктов, І.В. Зуб, М.І. Іншин, О.Г. Серета, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Визнаючи вагомий внесок цих та інших дослідників у розв'язання цієї проблеми, буде справедливим вказати на те, що цілісно та системно вона не вирішена як на науково-теоретичному, так і науково-практичному, законодавчому рівнях.

Передусім варто підкреслити, що проблема визначення оптимальної системи обмежень у конструкції трудової правосуб'єктності роботодавця є об'єктивним наслідком еволюції трудових відносин та їх правового регулювання, у яких знаходять поєднання інтереси різних суб'єктів, серед яких головна роль належить працівнику та роботодавцю. І якщо за радянських часів значну частину функцій роботодавця поклала на себе держава, а відтак трудові відносини функціонували через визначення нею поведінки їх учасників, то за ринкових умов, де роль держави зводиться до соціального партнера працівника та роботодавця, ефективність трудових відносин лежить у площині відшукання оптимальних форм забезпечення поєднання інтересів усіх їх учасників.

Слідуючи загально правовій логіці, слід відзначити, що обмеження правосуб'єктності суб'єкта через звуження його прав, яке перетворюється у систему обов'язків викликано об'єктивними інтересами його контрагентів, інтересами суспільства та держави. На відміну від права, яке є інструментом забезпечення інтересів особи від безконтрольного втручання держави у її життєдіяльність, обмеження правосуб'єктності призначено для врахування інших учасників суспільних відносин, у тому числі суспільства та держави від свавілля з боку її носія. Обмеження правосуб'єктності є об'єктивним чинником у розвитку суспільства та держави. Тому доречною є позиція, що права та обов'язки будь-якого суб'єкта права повинні узгоджуватися з інтересами інших осіб⁴.

Характеризуючи обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця, буде доречним вказати, що воно пов'язане із: а) законодавчим гарантуванням прав учасників трудових відносин; б) участю роботодавця у різних за своєю суттю трудових правідносинах та застосуванням обмежень до його прав.

За своєю суттю, встановлення обмежень трудової правосуб'єктності роботодавця обумовлене: 1) інтересами працівника як економічно більш слабкої сторони трудових відносин та забезпечення поєднання інтересів працівника та робото-

давця; 2) потребою створення належних умов для діяльності інших учасників трудових відносин (трудового колективу, професійної спілки тощо); 3) забезпечення сталого соціального розвитку та уникнення соціальних конфліктів. Крім того, обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця є формою його соціальної відповідальності, що передбачає необхідність переплетіння у трудових відносинах як економічних факторів, що відповідають цілям роботодавця, так і соціальних – які відповідають інтересам працівника⁵. Поглиблення соціальної відповідальності роботодавця та вирішення цього питання у законодавчій площині є об'єктивним чинником національного визначення міжнародних стандартів МОП⁶.

Науково-теоретичне дослідження положень актів трудового законодавства засвідчує, що воно ґрунтується на визначенні соціально-трудова та інших гарантій діяльності учасників трудових відносин та певних обмежень як їх забезпечення та реалізацію. Так, ціла низка гарантій для працівників визначена у ст.43 Конституції України⁷. Із її змісту випливає, що «використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється», «громадянам гарантується захист від незаконного звільнення». Аналіз цих норм підкреслює важливість та фундаментальність визначених у гарантіях для забезпечення реалізації права на працю та збереження їх працездатності у процесі використання здатній діяльності до праці. Ці гарантії, які за своєю суттю є соціально-трудова, доповнює низка інших, які визначаються у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України)⁸ та інших актах трудового законодавства. Організація та практична реалізація визначених в актах трудового законодавства соціально-трудова та інших гарантій покладається на роботодавця як одного із ключових та універсальних учасників трудових відносин. Адже роботодавець бере участь не лише в індивідуальних трудових, а й колективних трудових правовідносинах з широким колом учасників.

Отже, обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця – це передбачені нормами трудового права випадки звуження трудових прав та розширення трудових обов'язків роботодавця, у зв'язку із необхідністю забезпечення соціально-трудова гарантій працівника та гарантій діяльності інших суб'єктів трудових відносин. Обмеження трудової правосуб'єктності може мати місце на підставі актів трудового законодавства та локальних правових актів.

Обмеження трудової правосуб'єктності проявляється у процесі участі роботодавця у трудових правовідносинах.

Які ж ключові обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця передбачені у індивідуальних трудових відносинах?

Обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця у індивідуальних трудових правовідносинах зумовлено процедурою укладення, зміни та припинення трудового договору а, відтак, їх можна класифікувати на ті, що:

- передбачені процедурою укладення трудового договору;
- впливають у процесі виконання трудового договору;
- передбачені процедурою припинення трудового договору.

Акти трудового законодавства встановлюють цілу низку гарантій соціально-трудова характеру при укладенні трудового договору. Так, згідно ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. По суті, зазначена норма надаючи, певні переваги фізичній особі при прийнятті її на робо-

ту, обмежує право роботодавця відмовити такій особі в укладенні трудового договору. Чи може роботодавець відмовити фізичній особі у прийнятті на роботу? Слідуючи логіці даної норми, лише після надання вмотивованої відповіді. Однак у розвиток цієї гарантії у ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»⁹ наведено ціла низка осіб, яких роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу.

У процесі виконання трудового договору, система обмежень трудової правосуб'єктності роботодавця пов'язана із дотриманням комплексу соціально-трудо-вих гарантій для працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо. Так, відповідно до ст.40 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, що унеможлиблює право роботодавця на його збільшення. Ст.70 КЗпП України визначено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Ці та інші соціально-трудо-ві гарантії організовує та забезпечує роботодавець. Крім того, роботодавець обмежений по застосуванню до працівника дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

За змістом положень ст.ст. 7, 40,41 та інші КЗпП України процедура припинення трудового договору передбачає чітку систему підстав, за яких роботодавець може ініціювати припинення трудового договору. І тому, якщо роботодавець використовуватиме підстави, які не передбачені законом, то у разі припинення трудового договору з працівником останній може звернутися до суду та поновитись на роботі. При цьому, що важливо роботодавець має дотримуватись встановленої процедури припинення трудового договору.

Крім того, не можна не помітити, що система обмежень прав роботодавця має місце і у колективних трудових правовідносинах.

Буде доречним вказати, що за змістом актів трудового законодавства система обмежень трудової правосуб'єктності роботодавця викликана потребою забезпечення ефективного функціонування таких суб'єктів, як трудовий колектив, професійна спілка, комісія по розгляду трудових спорів тощо. Так, відповідно до ст. 248 КЗпП України для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право: безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань; перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок; розмішувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях; перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво. Аналізуючи зазначену норму, можна констатувати, що її ре-

алізація покладає на роботодавця додаткові обмеження, у тому числі матеріально-го характеру. Обмеження правосуб'єктності роботодавця у цьому разі видається чинником соціальної відповідальності роботодавця перед суспільством та державою, забезпечення ефективного функціонування трудових відносин, у тому числі основних інститутів суспільства.

Не менш важливою формою обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця у колективних трудових правовідносинах є укладення колективного договору та колективних угод. Так, наприклад, відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»¹⁰ до змісту колективного договору відносяться такі питання, як: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Реалізація цієї норми на практиці, об'єктивно означає, встановлення обмеження трудової правосуб'єктності та розширення трудових обов'язків роботодавця.

Сьогодні тенденція до розширення обмежень трудової правосуб'єктності роботодавця спостерігається при укладенні актів соціального партнерства та локальних правових актів. Адже, встановлення додаткових соціально-трудова та інших гарантій учасникам трудових відносин веде до додаткових обтяжень з боку роботодавця. Між тим, враховуючи досвід провідних європейських держав, тенденції розвитку європейського трудового законодавства, необхідно вказати на те, що соціальну відповідальність роботодавця перед працівниками та суспільством розділяє держава та територіальні громади, які надають компенсацію роботодавцям за додаткові понесені обмеження їх трудової правосуб'єктності.

З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що проект ТК, як і КЗпП України, системно не визначає питань щодо законодавчого визначення випадків обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця. У зв'язку із цим видається конструктивною пропозиція визначити у проекті ТК правову модель трудової правосуб'єктності роботодавця, де доцільно передбачити: 1) випадки законодавчого обмеження трудової правосуб'єктності роботодавця; 2) випадки можливого обмеження елементів трудової правосуб'єктності роботодавця на підставі локальних правових актів; 3) правові механізми гарантування прав роботодавця.

1. *Венедиктов В.С.* Трудовое право Украины: Учеб. пособие для юрид. вузов. – Х.: Консум, 2004. – С. 90. 2. Проект Трудового кодексу України. Реєстр. №1108 від 04 грудня 2007 року, внесений народними депутатами України В.Г.Харою, Я.М.Сухим, О.М.Стояном. – <http://gska2.rada.gov.ua> 3. *Кудюкин П.* Если работодатель выполнит все, что предписано КЗоТом, то он разорится // Человек и труд. – 1998. – № 5. – С. 58. 4. *Серреда О.Г.* Работодатель как субъект трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2004. – С. 9. 5. *Жуплев А.В., Паф-*

фер Ш.М., Маккарти Д.Д. Этика и социальная ответственность в американском корпоративном менеджменте // Управление персоналом. – 1997. – № 3. – С. 31–33. **6.** Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 черня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – С. 1529–1530. **7.** Конституція України // Відомості Верховної Ради України України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. **8.** Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. **9.** Про зайнятість населення: Закон України від 01 березня 1991 року №803-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст.170. **10.** Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року №3356-12 // Відомості Верховної Ради України. – 1993.– № 36. – Ст. 361.