

**Леонід Остапенко, к. ю. н.**

*Навчально-науковий інститут права та психології Національного університету «Львівська політехніка», Україна*

## **СУЧАСНИЙ ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦІВ В УКРАЇНІ**

**Leonid Ostapenko, PhD in Law**

*Educational and Research Institute of Law and Psychology of National University "Lviv Polytechnic", Ukraine*

### **MODERN LEGAL STATUS OF EMPLOYERS IN UKRAINE**

The article is dedicated to some aspects of legal status of an employer as a subject of labor law. Also, in the process of research, rights, obligations and responsibilities of employers under current labor legislation of Ukraine, as well as suggestions and recommendations for the new draft Labor Code were considered.

Attention is drawn to the fact that existing innovations and additions made to the current legislation of Ukraine on labor in most cases do not have a positive outcome and remain formal in their sense. This is especially true at fulfillment of contractual relations on part of employer. The desire to maximize profits pushes employers to breach not only labor laws, but also to commit other offenses.

**Key words:** employee, legal status, employer, legal responsibility.

**Актуальність теми.** Чинний ще за часів СРСР Кодекс законів про працю України, на сьогодні навіть з існуючими до нього доповненнями в своїй основі не відповідає змінам, які відбуваються між учасниками трудових відносин. В першу чергу це стосується захисту трудових прав працівників. Обов'язки роботодавців як правило порушуються останніми, а їх зміст є загальним особливо в частині захисту прав працівників.

**Огляд досліджень та публікацій.** Дослідженням питання правового роботодавця займалися такі провідні українські вчені-науковці та публіцисти як: Грузінова Л. П., Дмитренко Ю. П., Жернаков В. В., Короткін В. Г., Костін І., Марчук В. П., Тітов А., Хуторян Н. М.

**Мета статті** – з'ясування та аналіз співвідношення між чинним правовим статусом роботодавця і пропозиціями до проекту нового Трудового кодексу України в частині регулювання трудових відносин.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Роботодавець незважаючи на зміну епох та державного ладу як суб'єкт трудових відносин стоїть перед вибором, чи уважно та дбайливо ставитись до підлеглих йому у роботі осіб або навпаки творити свавілля, та беззаконня до останніх.

На сьогодні правові основи, що регулюють трудові відносини між роботодавцем та працівником містяться у Конституції України (ст. 43) яка проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується<sup>1</sup>.

Виходячи із загальних принципів і норм міжнародного права і відповідно до Конституції України, до чинного Трудового кодексу внесено доповнення ряду принципів правового регулювання трудових відносин, що спрямовані на оптимальне узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. Новим за змістом є доповнення щодо заборони примусової праці і дискримінації в сфері праці, розширена сфера договірною регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин, закріплено право на об'єднання не тільки працівників, а й роботодавців з метою захисту своїх законних прав та інтересів.

Наявний науковий аналіз правового статусу роботодавця з урахуванням нових соціально-економічних умов розвитку українського суспільства і держави залишається фрагментарними, відбуваються дискусії з питань загального змісту трудових відносин та правового статусу роботодавців зокрема.

<sup>1</sup> Конституція України 1996 (Верховна Рада України). *Офіційний вісник України*, 30, 141.

За 25 років незалежності України поняття «роботодавець» стало звичним у науковому і практичному використанні. Разом з тим, законодавець на сьогодні у чинних нормативно-правових актах в сфері праці так і не визначив його поняття, що призводить в окремих випадках до вирішення спірних питань з цього приводу у національному та міжнародному судочинстві.

Ю.П. Дмитренко визначає роботодавця як власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах з працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю<sup>1</sup>.

Схожі за змістом визначення поняття роботодавця дають й інші провідні автори-науковці.

Так, В. В. Жернаков під поняттям роботодавця розуміє юридичну (підприємство, установу, організацію) або фізичну особу, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору<sup>2</sup>.

Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін розкривають в трудовому праві термін «роботодавець» як організацію, яка на ринку праці є суб'єктом, що пропонує роботу й організовує працю працівників<sup>3</sup>.

Для прикладу, дещо спірним та потребуючим обговорення є розуміння законодавцем Республіки Білорусь поняття роботодавця як наймача, так як поняття «наймач» відноситься до цивільно-правової категорії.

Відповідно до ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь наймачем є юридична чи фізична особа, якому законодавством надано право заключення та припинення трудового договору з робітником<sup>4</sup>.

Проект Трудового кодексу України характеризує роботодавця як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб (ст. 23)<sup>5</sup>.

Правосуб'єктність роботодавця визначається в першу чергу тим, що він (роботодавець) має ресурсну основу (майно, можливість організації праці) для повноцінної участі в трудових відносинах незалежно від виду та сфери діяльності. Для прикладу можна навести можливість роботодавця грамотно та в правовому полі організувати режим роботи підлеглих йому осіб, обов'язок оплачувати працю за виконану працівником роботу та бути платником податків який сплачує єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на дохід.

Щодо останнього, то відповідно до ст. 4 Закону України від 08.07.2010 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» платниками єдиного внеску є роботодавці<sup>6</sup> до яких належать суб'єкти підприємницької діяльності (підприємства, установи, організації, фізичні особи-підприємці).

Відсутність таких основ мінімізує, а ще частіше унеможливує зможу роботодавця виконувати обов'язки та користуватись правами відповідно до ситуації що встановлені національним законодавством в сфері праці.

Національним законодавством про працю нині дещо не у повній мірі розкрита правосуб'єктність роботодавця в трудових відносинах.

Підставою для винесення нами вищезазначеної думки на публічну оцінку наукової спільноти в правовій сфері є положення статті 21 КЗпП України яка зазначає що роботодавець до якого відносять власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичної особи зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін<sup>7</sup>.

Крім того основні права та обов'язки роботодавця також полягають у тому що він: може вимагати від працівника виконання роботи за обумовленою трудовою функцією, контролювати

<sup>1</sup> Дмитренко, Ю.П. (2009). *Трудове право України*: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 108.

<sup>2</sup> Жернаков, В.В., Прилико, С.М., Ярошенко, О.М. (2012). *Трудове право*: підручник. Харків: Право, 19.

<sup>3</sup> Грузінова, Л.П., Короткін, В.Г. (2003). *Трудове право України*: навчальний посібник. Київ: МАУП, 73.

<sup>4</sup> *Трудовой кодекс Республики Беларусь. Национальный центр правовой информации Республики Беларусь.* <[http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load\\_text\\_none\\_1\\_](http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#load_text_none_1_)>

<sup>5</sup> *Проект Трудового кодексу України 2014* (доопрацьований 20.05.2015). (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України.* <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)>

<sup>6</sup> *Закон про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування 2010* (Верховна Рада України). *Офіційний вісник України*, 2-3, 11.

<sup>7</sup> *Кодекс законів про працю України 1971* (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України.* <<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>>

процес роботи, використовувати заходи стимулювання праці, повинен чітко організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці забезпечувати трудову дисципліну та виробничу дисципліну<sup>1</sup> та інше.

Важливим є також те, що роботодавець виступає так-званим «страхувальником» гарантій що передбачені працівникові правовими нормами національного трудового законодавства.

Для прикладу, зазначає А. Тітов зазначає важливість роботодавця як гаранта в Чехії. Так, при виникненні конфліктних ситуацій, співробітник зобов'язаний звернутись до роботодавця та посилатись на трудовий договір<sup>2</sup> відповідно до чеського трудового законодавства.

В певній мірі позитивним є те, що 2016 році заробітна плата в Україні відповідно до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015 р. № 928-VIII розмір мінімальної заробітної плати з 01 травня становив 1450 гривень, з 01 грудня 1600 гривень<sup>3</sup>. Сьогодні Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016 № 1801-VIII встановлена мінімальна заробітна плата яка становить 3200 гривень (ст. 8)<sup>4</sup>.

Враховуючи наведене роботодавець отримав суттєву стимуляцію щодо самостійного прояву власної ініціативи у покращенні гарантій та соціального добробуту підлеглих йому працівників.

Більше третини роботодавців висловилися за оптимізацію системи нарахування заробітної плати, щоб вона відображала реальний внесок працівника в успіхи підприємства. У кожній сьомій компанії очікують збільшення зарплат для всіх співробітників, в кожній восьмій – тільки для передовиків виробництва<sup>5</sup>. В перспективі напорядок повнішого розкриття прав та обов'язків роботодавця є положення статтей 24, 25 проекту Трудового кодексу України.

Так, стаття 24 проекту Трудового кодексу України до основних прав роботодавця відносить 1) право на добір працівників, у тому числі шляхом тестування у випадках, передбачених законом; 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; 3) право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, нормативних актів роботодавця, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна; 4) право на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних угод, договорів; 5) право заохочувати працівників за результатами праці; 6) право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; 7) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; 8) право приймати нормативні акти; 9) право на створення організацій роботодавців<sup>6</sup>.

Основними обов'язками об'єкта нашого наукового дослідження відповідно до статті 25 проекту ТК України є: 1) повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; 2) дотримання вимог трудового законодавства; 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; 5) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; 6) створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних

<sup>1</sup> Жернаков, В.В., Прилипко, С.М., Ярошенко, О.М. (2012). *Трудове право*: підручник. Харків: Право, 20.

<sup>2</sup> Тітов, А. Трудовое законодательство Чехии в двух словах. *Информационный портал 420on.cz*. <<http://420on.cz/immigration/business/6019-trudovoe-zakonodatelstvo-chehii-v-dvuh-slovah>>.

<sup>3</sup> Закон про Державний бюджет України на 2016 рік 2016 (Верховна Рада України). *Офіційний вісник України*, 5, 54.

<sup>4</sup> Закон про Державний бюджет України на 2017 рік 2017 (Верховна Рада України). *Офіційний вісник України*, 3, 31.

<sup>5</sup> Костин, И. А вот теперь поговорим! *Интернет-портал 2000.ua*. <<http://www.2000.ua/v-pomere/derzhava/ekspertiza/a-vot-teper-pogovorim.htm>>.

<sup>6</sup> Проект Трудового кодексу України 2014 (доопрацьований 20.05.2015). (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)>.

переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; 11) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; 12) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам<sup>1</sup>.

Також слід звернути на інститут юридичної відповідальності роботодавця при невиконанні його обов'язків.

В. П. Марчук зазначає що юридичною відповідальністю є закріплений у законодавстві і забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали<sup>2</sup>.

Для роботодавця цей інститут є заходом превентивного характеру який хоча б частково нівелює можливість по-перше вчинення свавільних та протиправних дій щодо працівника який по-факту є за статусом нижчий, по-друге порушень правових положень Основного Закону нашої держави.

Стаття 68 Конституції України проголошує те, що кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності<sup>3</sup>.

Положення згаданої статті повинно стимулювати роботодавця у вихованні в собі добровільне належне ставлення до виконання свого соціального обов'язку у трудових відносинах (соціальних, етичних, професійних тощо), за яку настає соціальна відповідальність. Соціальна та юридична відповідальність яка є засобом зовнішнього впливу на роботодавця зі сторони суспільства та держави.

Основним видом юридичної відповідальності роботодавця є – матеріальна відповідальність.

Н. М. Хуторян визначає матеріальну відповідальність роботодавця як обов'язок роботодавця відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання роботодавцем обов'язків по управлінню працею<sup>4</sup>.

Умови виникнення матеріальної відповідальності роботодавця містяться у положеннях чинного КЗпП України та прописуються у трудових договорах, а також пропонуються та проєкті Трудового кодексу України.

Згідно з положеннями КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, нежиттям необхідних заходів до запобігання простоям (п. 2. ст. 133 КЗпП України)<sup>5</sup>, повну матеріальну відповідальність несуть керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством (п. 3 ст. 134 КЗпП України)<sup>19</sup>.

Проєкт Трудового кодексу України містить цілу главу яка розкриває інститут юридичної відповідальності.

<sup>1</sup> *Проєкт Трудового кодексу України 2014 р. (доопрацьований 20.05.2015).* (Верховна Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)>.

<sup>2</sup> Марчук, В.П. (2003). *Словничок юридичних термінів:* Навчальний посібник. Київ: МАУП, 112.

<sup>3</sup> *Конституція України 1996* (Верховна Рада України). Офіційний вісник України, 30, 141.

<sup>4</sup> Шемшученко, Ю.С. (2012). *Великий юридичний енциклопедичний юридичний словник.* Київ: Вид-во «Юридична думка», 458.

<sup>5</sup> *Кодекс законів про працю України 1971* (Верховна Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України. <<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1482312530696241>>.

Глава 6 вищезгаданого проекту ТК України документу виокремлює відповідальність роботодавця. В першу визначаються підстави та умови відповідальності роботодавця (ст. 374). Далі наводяться випадки матеріальної відповідальності останнього: відповідальність роботодавця за шкоду, що заподіяна майну працівника (ст. 375); відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 376) та інших випадках що передбачені законом.

Також у проекті ТК України прописана відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди (ст. 378).

Відповідно до вищезгаданої статті роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. Моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства. Обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди покладається на працівника<sup>1</sup>.

**Висновки.** Наявність законодавчо закріпленої приватної власності, розвиток нових за змістом економічних і соціальних відносин в Україні, існує потреба у прийнятті нового кодифікованого нормативно-правового акту в сфері праці, що сприятиме зближенню національних правових норм та фундаментальних сучасних правових основ країн ЄС в регулюванні трудових відносин та захисту прав та інтересів не лише працівників але й роботодавця.

В цьому ключі є необхідним скорочення зобов'язальних, імперативних норм та ще більшого розширення інституту трудового договору в регулюванні праці, а також використання ряду інструментів (соціальний діалог, санкції) докорінно змінить правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права в Україні.

## References:

1. *Konstytutsiya Ukrainy* [The Constitution of Ukraine] 1996. *The Law of Ukraine dated: 28.06.1996 № 254к/96-BP* (Supreme Council of Ukraine, 1996, Vol. 30, Art. 141.). [in Ukrainian].
2. Dmytrenko, Yu.P. (2009). *Trudove pravo Ukrainy* [Labour Law of Ukraine]. Kyiv: Yurinkom Inter. [in Ukrainian].
3. Zhernakov, V.V., Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2012). *Trudove pravo: pidruchnyk* [Labour law: Textbook]. Kharkiv: Pravo. [in Ukrainian].
4. Hruzinova, L.P., Korotkin, V.H. (2003). *Trudove pravo Ukrainy: Navchalnyy posibnyk* [Labour law of Ukraine: Textbook]. Kyiv: MAUP. [in Ukrainian].
5. About the State Budget of Ukraine for 2016: the Law of Ukraine dated 25.12.2015 № 928-VIII (In Ukraine) (Supreme Council of Ukraine, 2016, Vol. 5, Art. 54) [in Ukrainian].
6. About the State Budget of Ukraine for 2017: the Law of Ukraine dated 21.12.2016 № 1801-VIII (In Ukraine) (Supreme Council of Ukraine, 2017. Vol. 3, Art. 31) [in Ukrainian].
7. Kostin, I. A vot teper pogovorim! [And now let's talk!]. *Internet-portal 2000.ua*. <<http://www.2000.ua/v-nomere/derzhava/ekspertiza/a-vot-teper-pogovorim.htm>> [in Ukrainian].
8. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy 2014 (dooprats'ovanyy 20.05.2015)* [The Draft of Labor Code of Ukraine in 2014 (revised 05.20.2015)]. (Verkhovna Rada of Ukraine). The official website of the Verkhovna Rada of Ukraine. <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)> [in Ukrainian].
9. *Trudovoj kodeks Respubliki Belarus* [Labor Code of the Republic of Belarus]. *Nacional'nyj centr pravovoj informacii Respubliki Belarus'* [National Centre of legal information of the Republic of Belarus] <[http://etalonline.by/?type=text&regnum=HK9900296#load\\_text\\_none\\_1\\_>](http://etalonline.by/?type=text&regnum=HK9900296#load_text_none_1_>) [in Belarusian].
10. About collection and accounting of a single fee for obligatory state social insurance: the Law of Ukraine dated 08.07.2010 № 2464-VI (In Ukraine) (Supreme Council of Ukraine, 2011. Vol. 2-3, Art. 11). [in Ukrainian].
11. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII* [Labor Code of Ukraine on 10.12.1971 № 322-VIII]. <<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1482312530696241>> [in Ukrainian].
12. Marchuk, V.P. (2003). *Slovnychok yurydychnykh terminiv: Navchalnyy posibnyk* [Glossary of legal terms: Textbook]. Kyiv: MAUP [in Ukrainian].
13. Tytov, A. Trudovoe zakonodatel'stvo Chekhyy v dvukh slovakh [Labour legislation of the Czech Republic in two words]. *Ynformatsyonny portal 420on.cz*. <<http://420on.cz/immigration/business/6019-trudovoe-zakonodatelstvo-chehii-v-dvuh-slovakh>> [in Czech].
14. Shemshuchenko, Yu.S. (2012). *Velikiy entsiklopedichnyy yuridichnyy slovnik* [Large Encyclopedic Law Dictionary]. Kyiv: Yuridichna dumka. [in Ukrainian].

<sup>1</sup> *Проект Трудового кодексу України 2014* (доопрацьований 20.05.2015). (Верховна Рада України). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)>.