

1. Орлюк О. П. Теоретичні питання банківського права і банківського законодавства. / О. П. Орлюк. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 104 с.
2. Основи адміністративного судочинства та адміністративного права / Навч. посібник / За заг. редакцією Куйбіди Р. О., Шишкіна В. І. – К. : Старий світ, 2006. – 576 с.
3. Ашмарина Е. М. Некоторые аспекты расширения предмета финансового права в Российской Федерации: проблемы и перспективы: монография. / Е. М. Ашмарина. – М. : «Полиграф ОПТ», 2004. – 128 с.
4. Кучерявенко М. До питання про систему фінансового права / М. Кучерявенко // Право України. – 2003. – № 4. – С. 33–37.
5. Воронова Л. К., Кучерявенко Н. П. Финансовое право : Учебное пособие для студентов юридических вузов и факультетов / Л. К. Воронова, Н. П. Кучерявенко. – Харьков : Легас, 2003. – 360 с.
6. Латковська Т. Національний банк України – особливий центральний орган державного управління / Тамара Латковська // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 9. – С. 21–24.

Kravchenko N. G.

THEORETICAL AND LEGAL QUESTIONS OF THE LEGAL REGULATION OF THE RESERVES OF THE BANKING SYSTEM

Author opens a discussion about the possible increase of the field of relations which are the subjects of financial law due to relations that appears during the forming and use bank reserves.

УДК 349.2

Костюк В. Л.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО СТАНОВИЩА РОБОТОДАВЦЯ ЗА КЗПП УКРАЇНИ ТА ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті розкрито проблемні аспекти трудової правосуб'єктності роботодавця за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу України. Звернено увагу на проблеми виникнення та змісту трудової правосуб'єктності роботодавця. Обґрунтовано потребу формування оптимальної моделі трудової правосуб'єктності роботодавця як складової становлення в Україні сучасних ринкових трудових відносин.

Для формування в Україні ринкової моделі трудових відносин роль роботодавця є ключовою. Його діяльність спрямована на наповнення трудових відносин реальним змістом. Слід зазначити, що роботодавець створює нові робочі місця, провадить 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 спільнотою, іншими учасниками. Отже, від того, наскільки у державі будуть створені належні умови для функціонування роботодавця, чітко визначено його правове становище, значною мірою залежить те, наскільки ефективними будуть трудові відносини. А втім, сучасне трудове законодавство України є не достатньо конструктивним стосовно роботодавця. До певної міри це пояснюється тим, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] як і пе-

реважна частина актів трудового законодавства України, ухвалені за радянських часів або у перші роки незалежності держави а тому розраховані на короткострокову перспективу перехідного періоду. У зв'язку з цим, особливої актуальності питанням правового становища роботодавця додає розгляд Верховною Радою України проекту Трудового кодексу України (далі – «проект ТК») [2], ухвалення якого має стати одним із ключових чинників формування сталого правового регулювання в Україні ринкових трудових відносин на основі поєднання інтересів працівника, роботодавця, інших учасників соціального партнерства.

Метою цієї статті є науково-теоретичне дослідження проблемних аспектів правового становища роботодавця у контексті кодифікації трудового законодавства. У юридичній літературі проблемним аспектам правового становища роботодавця приділено увагу у працях таких вче-

них, як Я. І. Безугла, В. С. Венедіков, І. В. Зуб, А. Р. Мацюк, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, Н. М. Хуторян та ін. Проте, не зважаючи на змістовні дисертаційні, монографічні напрацювання вчених, формування ефективної та дієвої моделі правового становища роботодавця залишається відкритим та вкрай актуальним.

Насамперед, слід підкреслити, що для національного трудового права та законодавства поняття «роботодавець» є новим. Як відомо, роботодавця КЗпП України позначає терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» (ст. 21). Така правова конструкція є недосконалою, про що справедливо зауважено в юридичній літературі [3, 7], [4, 21–22]. З формуванням в Україні ринкового трудового законодавства, законодавець запровадив термін «роботодавець» 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» (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [5] ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» [6]). Отже, знову ж таки значною мірою дублюється положення КЗпП України. У проекті ТК, «роботодавець» розглядається як «юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб». Таке розуміння терміна «роботодавець» є конструктивнішим, проте повною мірою не розкриває усіх його ознак. Зі змісту такого визначення неясно, чи може виступати роботодавцем держава та органи місцевого самоврядування? У юридичній літературі вказано, що окремим роботодавцем можуть бути структурні підрозділи юридичної особи [7, 11]. Чіткої відповіді на ці та інші питання проект ТК не дає.

За змістом КЗпП України роботодавцями можуть виступати власник підприємства, установи чи організації (юридична, фізична особи чи держава) та фізична особа.

Правове становище роботодавця у трудовому праві відображає його трудову правосуб'єктність, яка містить: трудову правоздатність, дієздатність, трудові права та обов'язки, а також трудову деліктоздатність. Усі ці елементи виникають одночасно і перетворюються у трудову правосуб'єктність.

Визнаючи за фізичною особою право виступати роботодавцем, КЗпП України, не називає вимог набуття ним трудової правосуб'єктності. Тому неясно, чи може особа бути роботодавцем у віці 3, 10, чи, скажімо, у 18 років? Застосовуючи норми ЦК України [8] (ст. 9 ЦК України), можна припустити, що такою особою може бути людина, що володіє повною цивільною дієздатністю.

До певної міри, прогалини КЗпП України вирішує проект ТК, який чітко та однозначно передбачає, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Такий підхід видається правильнішим та зрозумілішим.

КЗпП України не визначає вимог до набуття статусу роботодавця для юридичних осіб. На відміну від КЗпП України, проект ТК роботодавцем називає юридичну особу незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Проте автори проекту ТК не називають інших ознак, за яких юридична особа може вважатися роботодавцем (наприклад, потреба у працівниках; можливість організувати та належним чином забезпечити умови праці, трудові права та соціально-трудова гарантії працівникам тощо). Вочевидь, ця прогалина потребуватиме ще законодавчого вирішення.

Ядром трудової правосуб'єктності роботодавця є трудові права, обов'язки.

КЗпП України взагалі системно не розглядає трудових прав роботодавця. У Кодексі визначено низку основних прав роботодавця, зокрема: у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників, матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу; укладати, змінювати колективні договори, угоди; укладати, змінювати трудові договори тощо. Очевидно такий підхід є досить поверховим та не сприяє ефективності правового становища роботодавця. Які ж новели щодо цього передбачає проект ТК?

За проектом ТК основними правами роботодавця є: право на добір працівників, зокрема і шляхом тестування; право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками; право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого ставлення до довіреного йому майна; право на ведення колективних переговорів задля укладання колективних договорів, угод; право заохочувати працівників за результатами праці; право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення; право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків; право ухвалювати нормативні акти; право на створення організацій роботодавців. Такий підхід, видається більш виправданим, оскільки значно розширює права роботодавця та сприяє врахуванню його інтересів у трудових від-

носинах. Проте, у цьому контексті, видається доцільним чіткіше визначити порядок звернення роботодавця до суду за захистом своїх прав.

Чинний КЗпП України не достатньо системно визначає трудові обов'язки роботодавця, зокрема, передбачає, що останній повинен правильно організувати роботу працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Які трудові обов'язки покладає на роботодавця проект ТК?

На відміну від КЗпП України, проект ТК основними обов'язками роботодавця називає: 1) шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника; 2) дотримуватися вимог трудового законодавства; 3) створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; 4) своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, угодами, колективними і трудовими договорами; 5) здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників; 6) створювати працівникам належні побутові умови, пов'язані з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; 7) забезпечувати працівників відповідно до нормативно-правових актів, угод, колективного і трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; 8) сприяти створенню передбачених нормативно-правовими актами, угодами і колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); 9) забезпечити на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; 10) надавати працівникам на їхню вимогу повну та достовірну інформацію, що стосується їхньої трудової діяльності, а також безкоштовно надавати працівникам копії документів, які містять персональні дані щодо них; 11) надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору; 12) забезпечити захист та конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам; 13) сприяти участі працівників в управлінні юридичною особою-роботодавцем. У подальшому автори проекту пропонують деяку конкретизацію трудових обов'язків роботодавця.

Окремо проект ТК розглядає роботодавців, які є фізичними особами підприємцями та юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва. Видається, що таке виділення варте уваги. Серед основних новел можна виділити такі: по-перше, трудові права та обов'язки роботодавців, які є юридичними особами – суб'єктами малого підприємництва, зводяться до такого: затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку самостійно; не застосовується броня при прийнятті на роботу та роботодавці не зобов'язані створювати робочі місця інвалідам; самостійно встановлювати режим роботи; встановлювати умови оплати праці; отримувати платні послуги з проведення інструктажу з охорони праці та пожежної безпеки, обстеження умов охорони праці та пожежної безпеки з метою розроблення відповідних рекомендацій; зобов'язані виплачувати заробітну плату в строки, встановлені трудовим договором, (колективним договором, якщо такий було укладено), але не рідше ніж один раз на місяць; по-друге, трудові права та обов'язки роботодавців, які є фізичними особами: зобов'язані укладати трудовий договір з працівниками у письмовій формі та реєструвати у органах зайнятості; оформлювати трудові книжки працівників; вести книгу наказів, до якої вносяться накази про прийняття працівників на роботу, їх переведення на іншу роботу, звільнення працівників, зміну умов праці та її оплати, надання відпусток, скерування у відрядження, залучення до понаднормованої роботи, до роботи у вихідні дні та дні державних і релігійних свят, застосування заохочення та накладення дисциплінарних стягнень, відрахування із заробітної плати тощо.

КЗпП України не встановлює чітких вимог щодо умов та порядку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. На відміну від КЗпП України, проект ТК містить норми щодо умов та порядку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, зокрема, підставою настання відповідальності роботодавця є порушення ним прав працівника, внаслідок якого працівникові заподіяно матеріальну або моральну шкоду (роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили) шляхом: а) невиконання передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг; б) в інших випадках, установлених цим Кодексом, законом або трудовим договором; в) заподіяння моральної шкоди власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства.

Вочевидь, що поверховість норм проекту ТК щодо визначення матеріальної відповідальності роботодавця на практиці може призвести до ви-

никнення численних спорів і непорозумінь та до порушень прав як працівника, так і роботодавця. Поза увагою авторів проекту ТК залишилися питання щодо взаємодії роботодавця та трудового колективу, оскільки вона є основною складовою ефективного функціонування трудових відносин, про що свідчить досвід провідних європейських держав (наприклад, Швеції, Норвегії, Німеччини тощо).

Загалом справедливою є теза Н.М. Хуторян, яка вважає, що у Трудовий кодекс доцільно ввести статтю, яка визначатиме розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівникові, виклавши її зміст у такій редакції: «Роботодавець відшкодовує працівникові заподіяну йому шкоду, в тому числі немайнову, в повному обсязі, якщо інше не передбачено цим Кодексом. Немайнова шкода (фізичні, психічні або душевні страждання) відшкодовується працівникові в грошовій формі у розмірі, що визначається роботодавцем і працівником, а у разі виникнення спору – судом» [9, 14]. Законодавче затвердження судової процедури притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності дасть змогу створити належні умови для гарантування його прав та інтересів. Крім того, у проекті ТК доцільно визначити порядок відшкодування шкоди, завданої роботодавцем, зокрема і через визначення чітких меж відповідальності Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, який бере на себе обов'язок щодо відшкодування шкоди, завданої здоров'ю чи життю працівника у разі настання нещасного випадку, професійного захворювання чи аварії.

У проекті ТК залишилися поза увагою його авторів визначення правового становища держа-

ви як можливого роботодавця, правові механізми взаємовідносин роботодавця та органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Подальший розгляд проекту ТК у стінах парламенту має передбачати доопрацювання положень, які визначають правове становище роботодавця на основі положень Конституції України, актів Міжнародної Організації Праці, критичного аналізу пропозицій, які містяться у проекті ТК та з урахуванням практики застосування національного трудового законодавства у таких напрямках: уточнення поняття «роботодавець», ознаки роботодавця, види роботодавців; визначення умови набуття трудової правосуб'єктності роботодавцем; формулювання чіткої системи трудових прав, обов'язків роботодавців умови та порядок їх реалізації; визначення умов та порядку звернення роботодавця до суду за захистом своїх трудових прав; визначення системи заходів щодо стимулювання створення роботодавцями нових робочих місць шляхом надання їм певних фінансових стимулів за рахунок коштів бюджетів; визначення правових механізмів взаємодії роботодавця та трудового колективу; визначення межі взаємовідносин роботодавця з органами зайнятості та іншими органами державної влади; передбачення досудових та судових гарантій трудових прав роботодавця; системне визначення умов, обсягу та порядку несення роботодавцем матеріальної відповідальності.

Таким чином, законодавче затвердження оптимальної конструкції трудової правосуб'єктності роботодавця у Трудовому кодексі України є умовою становлення в Україні сучасної моделі ринкових трудових відносин.

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1971. – № 50. – С. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (текст законопроекту підготовлений до повторного другого читання за станом на 04.12.2007) // <http://gska2.rada.gov.ua>
3. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / О. Г. Серета. – Х., 2004. – 19 с.
4. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-VI. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 45. – С. 397.
6. Про організації роботодавців. Закон України від 24 травня 2001 року № 2436 -III. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 32. – С. 171.
7. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / І. М. Якушев. – Х., 2000. – 19 с.
8. Цивільний кодекс України. – Офіційне видання. – К. : Атіка. – 2003. – 416 с.
9. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / Н. М. Хуторян. – Х., 2003. – 38 с.

Kostiuk V.

THE PROBLEMS OF EMPLOYER'S LABOR LEGAL STATUS ACCORDING TO CODE OF LAWS ON LABOUR AND DRAFT LABOR CODE: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

The article is dedicated to the problematic aspects of employer's labor legal personality according to valid labor legislation and draft of Labor Code of Ukraine. The author pays attention on labor legal personality appearing and its content. The necessity of employer's optimal labor legal personality creating as a part of modern market and labor relations' establishment is grounded.