

16. План складення кваліфікаційного іспиту особами, які пройшли стажування в державній нотаріальній конторі або в нотаріуса, що займається приватною нотаріальною практикою [Електронний ресурс] : затверджений рішенням Вищої кваліфікаційної комісії нотаріату від 03.07.2008 р. № 3. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0003323-08>

17. Гетьман А. П. Формування еколого-правової науки: ресурсний аспект та проблеми його інтеграції / А. П. Гетьман, В. А. Зуєв // Проблеми законності. – 2016. – № 132. – С. 104–123.



УДК 347.122+349.2

А. А. Пилипенко, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного, господарського
та екологічного права Університету митної
справи та фінансів
Ю. С. Романенко, студентка Університету
митної справи та фінансів

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Розглянуто питання визначення суб'єктів трудових правовідносин. Особливу увагу приділено умовам правосуб'єктності юридичних осіб у трудовому праві. Для цього досліджуються умови створення та особливості функціонування юридичних осіб як сторін трудового договору.

Ключові слова: юридична особа; фізична особа; трудовий колектив; трудові відносини; суб'єкти трудових правовідносин; трудовий договір.

The paper considers the issue of the definition of subjects of labour law relations, in particular, legal entities as subjects of labour law. The institute of legal entity from the point of view of the theory of fictions is rather actual for labour law, particular as to definition of legal personality of an employer.

The issue that caused the study of this matter is a fictitious nature of the existence of a legal entity in labour law relations and their equating to the body that only present the interests of a legal entity (director, manager etc.).

The status of subjects of labour law in different aspects was researched by such scientists as M. G. Alexandrov, B. K. Begechev, V. S. Venedictov, M. A. Drachuk, S. I. Kohushko, L. V. Kotova, V. V. Lazor etc. However, the issue of research of a legal entity as a subject of labour law is presented rather partially.

The purpose of the paper is a research of the features of a legal entity as a subject of labour relations.

In the frameworks of the study the following conclusion has been made: a subject of labour law from the side of an owner is not a person authorized by him (that is an employee),

© А. А. Пилипенко, Ю. С. Романенко, 2016

but an enterprise, institution, organization. A legal entity itself bears a responsibility to pay a remuneration to an employee for his work and property claims are made to them in case of any grounds.

Another subject of labour law that is paid attention to in this paper is a labour group, which is directly linked to a legal entity. A labour group is created by employees of an enterprise, institution, organization for protection of their rights and legal interests. To fulfil its functions a labour group creates its own bodies: a council of labour group, trade union, strike committee, labour court. Accordingly, all of them are subjects of labour law.

Key words: legal entity; physical entity; work collective; labor relations, subjects of labor relations; employment contract.

Постановка проблеми. Інститут юридичної особи з позиції теорії фікції досить актуальний для трудового права, особливо щодо визначення правосуб'єктності роботодавця. Виходячи з того, що юридична особа як суб'єкт трудових правовідносин – це фікція, яка існує лише завдяки закону, то всі випадки її участі у правовідносинах можливі лише за допомогою її органів, якими є директори, керівники тощо. Проте це не означає, що директор чи інший керівник має статус роботодавця. Тому юридично некоректним є прийняте у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) формулювання, за яким “трудоий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом...” [1]. Такий орган лише представляє інтереси власника – юридичної особи, істинного суб'єкта трудових правовідносин. Зокрема, у цивільних правовідносинах уповноважений орган юридичної особи за жодних обставин не визнається стороною договірних зобов'язань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняттю і правовому становищу суб'єктів права, в тому числі трудового, науковцями завжди приділяється певна увага. Різні аспекти дослідження статусу суб'єктів трудового права розглядали такі вчені, як М. Г. Александров, Б. К. Бегичев, В. С. Венедіктов, М. А. Драчук, М. І. Іншин, С. І. Кожушко, Л. В. Котова, В. В. Лазор, С. П. Маврін, В. А. Поссе, Л. С. Таль, Є. Б. Хохлов, І. Якушев, О. М. Ярошенко та ін. Однак питання дослідження юридичної особи як суб'єкта трудового права в цих працях висвітлюється фрагментарно.

Мета статті – дослідження особливостей юридичних осіб як суб'єктів трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Як правило, в теорії права суб'єктами тієї чи іншої галузі права вважають громадян чи організацію, які є учасниками суспільних відносин і визнаються відповідно до чинного законодавства носіями певних суб'єктивних прав та відповідних обов'язків.

До суб'єктів трудового права належать: працівники (робітники і службовці), роботодавці (юридичні та фізичні особи), трудові колективи, професійні спілки, окремі постійно діючі чи тимчасово діючі органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, органи нагляду і контролю за додержанням норм з охорони праці й трудового законодавства).

Суб'єктів трудових правовідносин за своєю виконуваною роллю в суспільних відносинах можна поділити на такі категорії: до першої належать ті суб'єкти, які шляхом пропонування своїх здібностей, умінь і навичок виконують певну трудову функцію; до другої – суб'єкти, які відповідно використовують запропоновану найману робочу силу на законних підставах.

Юридична особа як категорія отримала наукове та практичне застосування, щоб визначити особистий характер утворення, яке не є людським індивідом, та відітінити особливості правової особистості колективного утворення порівняно з іншим суб'єктом права – фізичною особою.

Юридичні особи, створені відповідно до вимог цивільного законодавства, можуть виступати як роботодавців і набувати відповідні права та обов'язки незалежно від їх організаційно-правової форми та форми власності. Для вступу в правові та економічні відносини всі юридичні особи повинні мати такі риси:

1) організаційну єдність, що забезпечує діяльність колективу як одного цілого (визначення його специфічних цілей та завдань, компетенція його органів, порядок їхньої діяльності і т. п.). Будь-яка юридична особа – це організація у широкому розумінні, що має свою внутрішню структуру, з обов'язковим підпорядкуванням усіх внутрішніх підрозділів єдиному органу юридичної особи. Нормативним джерелом організаційної єдності юридичної особи є, крім правових актів, його установчі документи;

2) майнову відокремленість, тобто наявність у юридичної особи майна, відокремленого від майна засновників (учасників), а також самостійного балансу для обліку руху коштів. Для того щоб виступати у правовідносинах в ролі роботодавця, потрібно мати, зокрема, матеріальну базу, яка б забезпечувала працівникам отримання заробітної плати не нижчої від мінімуму, встановленого законодавством;

3) самостійну майнову відповідальність. Ця ознака похідна від попередньої і стосовно інституту трудового договору має значення за ліквідації (банкрутства) юридичної особи;

4) можливість виступати в цивільних правовідносинах від власного імені, в тому числі в суді, як позивач, відповідач чи третя особа. Це – підсумкова ознака юридичної особи і одночасно та мета, заради якої вона створюється [2].

Систематична на ризик власника та за його ініціативою діяльність з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг і заняття торгівлею з метою одержання прибутку становить підприємництво. Осіб, які займаються такою діяльністю, називають підприємцями. Цей термін ввів французький економіст Р. Кантільйон ще на початку XVIII ст., зараховуючи до підприємців тих людей, що не мали зафіксованого прибутку, займалися економічною діяльністю в умовах нестабільності та непередбачених цін [3, 89].

Суть підприємницької діяльності полягає в тому, що внаслідок її проведення виробляються нові товари чи блага, або поліпшується якість існуючих, упроваджуються нові способи виробництва чи комерційного використання наявних товарів, освоєння нових джерел отримання сировини чи напівфабрикатів, створення промислових чи комерційних організацій нового типу.

Організаційні форми підприємництва обираються власником і можуть бути різними: підприємством, установою, організацією, фірмою, акціонерним товариством тощо. Кожна з цих організаційних форм є складним структурним утворенням, що має свої особливості. Підприємства чи організації, створення яких належним чином оформлене, стають важливою ланкою суспільства, в якій здійснюються важливі економічні процеси. Тому саме ця ланка відображає закономірності функціонування суспільства в цілому і характеризується специфічними особливостями розвитку [4, 41].

Водночас підприємство виступає як ланка цілої системи суспільних відносин, бо саме виробничі відносини на кожному підприємстві чи в організації створюють ту соціально-економічну основу, на якій базуються усі інші відносини – правові, моральні, соціальні, психологічні тощо. Саме на підприємстві чи в іншій організаційній формі підприємництва робоча сила безпосередньо поєднується із засобами виробництва, здійснюється процес виробництва матеріальних благ, виконуються основні функції виробництва, розподілу, обміну і споживання. Тому держава наділяє підприємства та інші організаційні форми підприємництва широким комплексом прав і обов'язків, які разом створюють його правосуб'єктність.

Можна визначити підприємство як самостійний статутний суб'єкт господарювання, який має право юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідну й комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу). Воно здійснює будь-яку господарську діяльність, що не заборонена законодавством України і відповідає цілям, передбаченим статутом підприємства [1, 89].

Підприємство створюється згідно з рішенням власника майна чи уповноваженого ним органу, підприємства-засновника або за рішенням трудового колективу. Воно може бути створено також внаслідок примусового поділу іншого підприємства відповідно до антимонопольного законодавства України, в результаті виділення із складу діючого підприємства чи організації одного або кількох структурних підрозділів, а також на базі структурної одиниці діючих об'єднань за рішенням їх трудових колективів, якщо на це є згода власника чи уповноваженого ним органу.

Утворене підприємство підлягає державній реєстрації, внаслідок чого набуває права юридичної особи. Діє підприємство на підставі статуту, що затверджується власником. Статут включає найменування підприємства, його місцезнаходження, предмет і мету діяльності, органи управління, та порядок їх формування. До статуту можуть включатись положення, пов'язані з особливостями діяльності підприємства: трудові відносини, що виникають на підставі членства; повноваження, порядок створення та структуру ради підприємства; товарний знак тощо.

Реєстрація статуту є юридичним фактом створення підприємства. Вона водночас є й установчим актом, і актом перевірки статуту з погляду його відповідності чинному законодавству, законності створення підприємства. Саме реєстрація статуту є вимогою, під час виконання якої підприємство набуває права бути суб'єктом правових відносин. Добровільність створення підприємства, відсутність будь-яких спеціальних дозволів державних, господарських або інших органів дає підстави зробити висновок про існування явочно-нормативного порядку створення підприємств, вільного від відомчого, регіонального або місцевого регулювання [5, 67].

З цього явочно-нормативного порядку зроблені окремі винятки: не можуть створюватись малі підприємства при державних виробничих підприємствах і організаціях; утворювані підприємства не можуть займатися певними видами діяльності, що визначені державою в спеціальному переліку.

Підприємство як юридична особа є носієм і володарем основного й абсолютного права – права власності, незалежно від того, в якій формі воно виступає. Основним джерелом створення і примноження власності є виробнича діяльність. Використовуючи своє майно, підприємство виробляє продукцію, реалізовує її і здобуває прибуток, за рахунок якого і формує своє майно. Належне підприємству майно охороняється законом і може бути вилучене у власника тільки за рішенням суду.

Наявність у підприємства майна, необхідного йому для виконання статутних завдань, зумовлює його матеріальну відповідальність у разі вчинення протиправних дій і нанесення збитків іншим юридичним особам, громадянам чи державі [6, 81].

Підприємство самостійно планує свою діяльність і визначає перспективи розвитку з огляду на попит продукції, що ним виробляється, послуги та необхідність забезпечення виробничого й соціального розвитку, підвищення доходів.

Для виконання своїх завдань підприємство вступає з працівниками у тривалі трудові відносини, що робить підприємство суб'єктом цих відносин та, відповідно, суб'єктом трудового права. При цьому підприємство перебуває у відносинах з робітниками і службовцями не тільки щодо застосування їх праці, але й щодо інших відносин, які є похідними від трудових і відносяться до предмета регулювання трудового права: відносини з забезпечення умов праці, з розгляду трудових спорів, із соціального страхування тощо [3, 20].

Значення підприємства в трудових відносинах полягає саме в тому, що воно володіє роботодавчою правосуб'єктністю, здатністю надавати роботу і створювати трудові відносини.

Трудова правосуб'єктність підприємства відносно самостійна. Вона може йому належати незалежно від того, чи має підприємство статус юридичної особи. Тобто підприємство як суспільно-трудова утворення може і не бути юридичною особою. Для того щоб підприємство було суб'єктом трудового права, необхідна наявність потреби у нього використовувати найману працю і можливість виплачувати винагороду за використання цієї праці. При цьому підприємство самостійно встановлює форми, систему і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. Воно може використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації працівників, складності й умов виконуваних ними робіт.

Підприємство зобов'язане забезпечити для всіх своїх працівників безпечні та нешкідливі умови праці, воно несе відповідальність у встановленому законодавством порядку за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності.

Підприємство зобов'язане постійно поліпшувати умови праці та побуту жінок, підлітків, забезпечувати їх роботою переважно в денний час зі скороченим робочим днем, надавати інші пільги, передбачені законодавством. Воно має право самостійно встановлювати для своїх працівників додаткові відпустки, заохочувати працівників підприємств та установ, які обслуговують трудовий колектив, але не входять до його складу.

При цьому держава гарантує підприємству додержання його прав і законних інтересів. Не допускається втручання державних, громадських і кооперативних органів, політичних партій і рухів у господарську та іншу діяльність підприємства. Рівні правові та економічні умови господарювання підприємства забезпечуються державою незалежно від форм власності. Ліквідація та реорганізація підприємства здійснюється за рішенням власника. Воно ліквідується також у випадку визнання його банкрутом за рішенням суду, яким установчі документи і рішення про створення підприємства визнаються недійсними [7, 65].

Коли ми говоримо про підприємство, установу або організацію як суб'єктів трудового права, виявляється ще один аспект, який невід'ємно пов'язаний з юридичними особами та їх трудовими відносинами – це трудовий колектив. Індивідуальна трудова діяльність за певної кількості виконавців забезпечує перехід до більш складного соціального явища – спільної діяльності. Спільна праця в тій чи іншій сфері суспільно корисної діяльності об'єднує працівників у трудовий колектив, який є соціальною спільністю людей.

Об'єднання людей в їх трудовій діяльності здійснюється на об'єктивній і суб'єктивній основах. На об'єктивній основі працівник, який поступив на роботу, незалежно від своєї волі, включається до складу трудового колективу. На суб'єктивній основі за волевиявленням працівників проводиться об'єднання в організації за професією – професійні спілки та інші громадські організації.

За допомогою взаємодії з іншими людьми особа проявляє себе в суспільстві. Вона виконує обумовлену трудовим договором роботу, дотримується встановленого на підприємстві режиму роботи, правил внутрішнього трудового розпорядку [8, 85].

Таким чином, суспільно корисна діяльність, спільна праця є об'єктивною передумовою формування колективу. Справжній колектив виникає там, де люди відомлюють свою відповідальність за спільну справу, разом вирішують питання, що постають перед ними, де складаються і стають рушійною силою громадська думка колективу та свідомо дисципліна.

Підприємство і трудовий колектив – поняття невід'ємні одне від одного. Підприємство виступає не тільки як суб'єкт трудових відносин у зв'язку із застосуванням праці, але й як господарська одиниця, де працівники створюють особливий суб'єкт права – трудовий колектив.

Трудовий колектив виникає разом зі створенням підприємства, установи, організації. До нього входять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на основі трудового договору, а також інших форм, що обумовлюють виникнення трудових відносин працівників із підприємством. Відносини з колективом для кожного працівника беруть початок від дня, коли працівник фактично розпочинає виконувати трудові обов'язки. Підставою, що викликає виникнення трудових відносин, переважно є трудовий договір.

Трудовий договір регулює відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом, підприємством. Відносини ж між самими працівниками в колективі не завжди підпадають під регулювання норм права. Ці відносини можуть регулюватись навіть нормами, передбаченими для громадських організацій чи моралі. Відносини щодо об'єднання працівників в організації за професією регулюються Статутом професійних спілок України чи статутами галузевих профспілок. У Конституції України [9] закріплено лише право громадян на такі об'єднання [10, 60].

Повноваження трудових колективів усіх видів підприємств, де використовується наймана праця, реалізуються, якщо інше не передбачене статутом, загальними зборами працівників. Такі безпосередні відносини можливі тоді, коли підприємства невеликі за своїми розмірами, і для вирішення конкретних питань у кожному випадку є можливість зібрати всіх працюючих. При цьому в умовах великого підприємства вирішення питань, що стосуються виробництва, безпосередньо всім складом працівників є досить складним, у зв'язку з чим виникає необхідність використання представницької демократії. У таких випадках повноваження трудового колективу можуть реалізовуватися конференцією або виборними органами трудового колективу, такими як рада трудового колективу, комітет підприємства, страйковий комітет тощо. Вони, як правило, обираються таємним голосуванням на загальних зборах або на конференції трудового колективу строком на два–три роки не менш як двома третинами голосів [11, 139].

Як зазначає М. Д. Бойко [12], переважна частина положень чинних законів щодо повноважень трудового колективу містить посилання на статут підприємства, колективний договір та законодавчі акти, що виключає їх пряме застосування. І якщо, наприклад, у статуті не закріплене те чи інше повноваження трудового колективу, то викладене в законі положення не наповнюється змістом, залишаючись без нього.

Крім того, в багатьох випадках законодавство передбачає реалізацію трудовим колективом своїх повноважень разом із власником чи засновником, що позбавляє трудовий колектив самостійності в реалізації їхніх повноважень та робить його залежним від власника.

Трудовим колективам чинним законодавством надані повноваження з укладення колективних договорів, упровадження досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працюючих, участі в трудових відносинах організації, нормуванні й оплаті праці, використанні фондів економічного стимулювання, поліпшенні умов і охороні праці, соціально-культурних та житлово-побутових умов працівників. Трудові колективи за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету затверджують правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства (організації). За порушення трудової дисципліни трудові колективи можуть застосовувати до своїх членів заходи громадського стягнення, які враховуватимуться за визначення систематичності невиконання працівником без поважних причин покладених на нього обов'язків, що є однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу [13, 56].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Реалізуючи свою здатність до праці, працівник включається до трудового процесу, який переважно є проявом колективної взаємодії. Співпраця в колективі приводить до виникнення колективних зв'язків, обумовлених спільною метою. В результаті створюється трудовий колектив, який, за наявності організаційних передумов для вирішення спільних питань, включається в різні сфери суспільного життя, і, відповідно, виступає стороною в тих відносинах, що виникають. Таким чином, трудовий колектив теж є суб'єктом трудового права.

Для реалізації своєї функції трудовий колектив створює свої органи: раду трудового колективу, профспілку, страйковий комітет, комісію з трудових спорів тощо. Отже, всі вони є суб'єктами трудового права.

Іншою стороною трудових відносин і суб'єктом трудового права є роботодавець, який теж може мати своїх представників. Роботодавець – власник майна і засобів виробництва створеного ним підприємства, установи, організації. Як роботодавець може виступати держава, громадська організація, акціонерне товариство, кооператив чи окремих громадянин, кожен з яких або сам здійснює управління виробництвом чи керує діяльністю, або уповноважує на це колегіальні органи (раду, правління, комітет) чи якусь посадову особу (керівника підприємства, установи, організації).

Вирішуючи самостійно, без втручання власника, питання щодо управління власністю, колегіальний орган чи керівник залучає до виробничого процесу найманих працівників. Але при цьому трудовий договір укладається між найманим працівником і підприємством (установою, організацією), а не уповноваженою особою чи органом. Отже, суб'єктом трудового права в даному випадку з боку власника буде виступати не уповноважена ним особа (яка сама є найманим працівником), а підприємство, установа чи організація в цілому. Саме вони беруть на себе обов'язок виплачувати працівникові винагороду за працю, саме до них пред'являються (у випадку виникнення підстав) майнові позови.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України станом на 24 лютого 2016 р. // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50. – С. 375.
2. Серeda О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Олена Григорівна Серeda ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2004. – 210 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / Прокопенко В. І. – 3-тє вид., перероб. і доповн. – Х., 2008. – 528 с.
4. Кучерявенко М. Класифікація суб'єктів трудового права / М. Кучерявенко // Право України. – 2007. – № 4. – С. 39–41.
5. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : курс лекцій / Дмитренко Ю. П. – К. : Інститут після дипломної освіти, 2011. – 164 с.
6. Основи трудового права України : курс лекцій / за ред. доктора юридичних наук, професора П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. і доповн. – Львів : Магнолія плюс, 2009. – 238 с.
7. Трудове право України / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К., 2010. – 536 с.
8. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Дмитренко Ю. П. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
9. Конституція України : Закон України, прийнятий на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996 р. – № 30. – Ст. 141.
10. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навч. посібник / Бойко М. Д. – К. : Олан, 2006. – 381 с.
11. Костюк В. А. Трудове право України / Костюк В. А. – К. : Кондор, 2008. – 607 с.
12. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посібник / Бойко М. Д. – 3-тє вид., перероб. та доп. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 392 с.
13. Павлик П. М. Трудове право України / Павлик П. М. – К. : Кондор, 2008. – 466 с.