

УДК 349.2

КЛАСИФІКАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ ЯК УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Пилипенко Х. О.

Львівський національний університет ім. І. Франка, Львів, Україна

У статті наводиться класифікація роботодавців як учасників трудових правовідносин. Зокрема, вказується на можливість використання класифікації для вдосконалення правового регулювання відносин між працівником і роботодавцем, що, в свою чергу, повинно сприяти ефективності правового статусу учасників цих відносин.

Ключові слова: класифікація, правовідносини, роботодавець, юридична особа.

Важливе значення для характеристики роботодавців, як суб'єктів трудового права та повноти з'ясування їхнього правового статусу має класифікація їх за відповідними критеріями. В сучасній правовій літературі можна знайти найрізноманітніші варіанти такої класифікації. Однак, не всі вони враховують закономірності правового регулювання відповідних суспільних відносин, не завжди мають об'єктивну основу, а подекуди й важкодоступні для сприйняття. Класифікуючи ознаки є важливими для поглибленого дослідження правових явищ, встановлення їхніх спільних та відмінних рис, а тому мають неабияке значення для правотворчої діяльності.

Найбільш поширеною класифікацією роботодавців є поділ їх на фізичних осіб-роботодавців, роботодавців – юридичних осіб та відокремлені підрозділи останніх. Виділяють, зокрема, також державні органи, як вид роботодавців юридичних осіб [1, с. 171]. При цьому стосовно класифікації фізичних осіб-роботодавців в юридичній літературі немає особливих дискусій, а щодо іншого їх виду – юридичних осіб, які складають левову частку суб'єктів, що можуть укладати трудові договори, існують об'єктивні підстави для уточнення їхнього класифікаційного ряду. І тут за основу можна взяти поділ юридичних осіб, який подається у чинному Цивільному кодексі. Він, як видається, доволі ґрунтовно розподілив суб'єктів, що можуть мати роботодавчі властивості, а це дає нам можливість найбільш повно охарактеризувати роботодавця-юридичну особу, оскільки сама юридична особа – це більше категорія цивільного, а не трудового права.

Нагадаємо, що чинний Цивільний кодекс поділяє всіх юридичних осіб на юридичних осіб *приватного права* та юридичних осіб *публічного права*. Критерієм такого поділу виступає природа акта, на підставі якого виникає сама юридична особа. Юридична особа приватного права створюється на підставі приватноправового акта (статут, засновницький договір, установчий акт) та підлягає державній реєстрації (при цьому підставою для створення всіх юридичних осіб приватного права є правочин). Юридична особа *публічного права* створюється розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування і вважається створеною з моменту її держав-

ної реєстрації. При цьому необхідно відзначити, що суб'єктами створення юридичних осіб публічного права виступають не наведені вище органи, а відповідно – держава, Автономна Республіка Крим та територіальні громади, які, згідно з Цивільним кодексом, визнаються юридичними особами публічного права. Ознаками юридичних осіб публічного права є також публічний характер їхніх цілей, наявність у багатьох випадках владних повноважень чи особливого характеру членства. Цивільний кодекс встановлює порядок створення, організаційно-правові форми, правовий статус юридичних осіб приватного права. Основними організаційно-правовими формами юридичних осіб цього виду закон визнає товариства та установи. Товариства, в свою чергу поділяються на підприємницькі та непідприємницькі [2, ст. 83, 84, 85].

Безперечно, що найчисельнішу групу юридичних осіб-роботодавців становлять *підприємницькі товариства*. Тобто ті товариства, які згідно із законом здійснюють самостійну, ініціативну, систематичну, на власний ризик господарську діяльність з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку для його наступного розподілу між учасниками [3, ст. 42, 44, 46]. Вони наділені правом укладати з громадянами договори щодо використання їхньої праці, що, як відомо, є одним з основних принципів підприємницької діяльності в Україні [3, ст. 42, 44, 46]. Ст. 84 Цивільного кодексу закріплює вичерпний перелік підприємницьких товариств: 1) господарські товариства; 2) виробничі кооперативи.

Господарські товариства відповідно можуть бути створені у формі повного товариства, командитного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю товариства з додатковою відповідальністю або акціонерного товариства. Незалежно від виду підприємницького товариства та його форми, роботодавчі властивості такої юридичної особи-роботодавця повинні бути рівними. Відмінності безперечно стосуються лише органів, уповноважених здійснювати від імені юридичної особи прийом на роботу та звільнення працівників. Ці питання, як правило, визначаються в установчих документах підприємницьких товариств. Зазвичай у корпоративних утвореннях право прийому та звільнення працівника належить виконавчому органу відповідної юридичної особи. Навіть якщо, виконавчий орган товариства є колегіальним, право укладати трудові договори належить до компетенції одноособових керівників цих органів – директорів, голів правління тощо.

Виробничий кооператив утворюється шляхом об'єднання фізичних осіб для спільної виробничої або іншої господарської діяльності на засадах їх обов'язкової трудової участі з метою одержання прибутку [4, с. 1]. Таке корпоративне утворення має, передусім, на меті задоволення економічних, соціальних та інших потреб членів кооперативу на основі поєднання особистих та колективних інтересів, поділу між ними ризиків, витрат і доходів, розвитку їх самоорганізації, самоуправління та контролю. Принципово важливим моментом при цьому є обов'язкова особиста трудова участь учасників кооперативу у його діяльності. Разом з тим, закон дозволяє і визначає одним із основних завдань кооперації залучення у виробництво додаткових трудових ресурсів. Тобто, для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. А у разі залучення таких осіб на визначений строк чи на час виконання певної

роботи за згодою сторін між кооперативом та найманим працівником може укладатися трудовий договір.

Другу групу юридичних осіб-роботодавців становлять *непідприємницькі товариства*, якими згідно із ст. 85 Цивільного кодексу визнаються товариства, що не мають на меті отримання прибутку для його наступного розподілу між учасниками. Таким чином, критерієм розмежування виступає не сама можливість отримання чи неотримання прибутку (адже всі юридичні особи можуть займатися підприємницькою діяльністю та отримувати прибуток), а можливість його подальшого розподілу. В непідприємницьких товариствах учасники не можуть розподіляти між собою прибуток від підприємницької діяльності, оскільки цей прибуток повинен спрямовуватися на фінансування діяльності відповідної юридичної особи. Такими товариствами є насамперед об'єднання осіб, які мають так звані ідеальні цілі – організація роботодавців, торгово-промислова палата, громадські організації, молодіжні та дитячі громадські організації, політичні партії, релігійні організації, споживчі товариства об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, органи самоорганізації населення тощо. При цьому метою найму працівників такими юридичними особами є не задоволення основної мети підприємництва – досягнення прибутку, а здійснення за допомогою працівників основних завдань і функцій, задля яких утворюються і діють відповідні непідприємницькі товариства. Крім цього, політичним партіям та громадським об'єднанням у визначеному законом порядку надається право створювати видавничі, поліграфічні, виробничі, реставраційно-будівельні, сільськогосподарські та інші підприємства, а також добродійні заклади, яким теж надається статус юридичної особи. Саме ці юридичні особи виступатимуть роботодавцями, а не ті, що їх утворили.

Окремої уваги заслуговує з'ясування роботодавчих властивостей юридичної особи – установи. Аналіз ст. 83 Цивільного кодексу дає підстави стверджувати, що установа належить до юридичних осіб у яких засновники не беруть безпосередньої участі в управлінні нею. Вона створюється для задоволення інтересів третіх осіб. При цьому основною метою діяльності установи не може бути отримання прибутку.

Пристосування форми юридичної особи до установ відбулося ще в пізньому римському праві. Причина цього полягала в намаганні надати міцності і постійності служінню певним цілям спеціально призначеного для цього майна. Необхідно зазначити, що для вітчизняного права приватні установи не є новою формою юридичних осіб. Вона широко використовувалася ще до 1917 року. Навіть Цивільний кодекс 1922 р. за інерцією ще передбачав можливість створення приватних установ. Однак, в наступні роки використання такої форми було практично неможливим. Термін «установа» за новим Цивільним кодексом слід відрізнити від аналогічного терміну, що вживався у Цивільному Кодексі 1963 р. і використовується до тепер в українському законодавстві. Установа, в попередньому значенні цього терміну, належить до юридичних осіб, які фінансуються з бюджетів різних рівнів (державні органи, органи місцевого самоврядування, установи освіти, охорони здоров'я тощо). Приватною установою за чинним Цивільним кодексом вважається організація, яка створюється одним або кількома засновниками, шляхом об'єднання їх майна для

служіння певній меті та визначаються ті органи, які експлуатуватимуть його відповідно до призначення. Така організація не є об'єднанням осіб, але користується статусом юридичної особи і, відповідно, є правоздатною та незалежною від будь-яких учасників правовідносин.

Згідно із Законом «Про кредитні спілки» кредитною спілкою визнається неприбуткова організація, заснована фізичними особами, професійними спілками, їх об'єднаннями на кооперативних засадах з метою задоволення потреб її членів у взаємному кредитуванні та наданні фінансових послуг за рахунок об'єднаних грошових внесків членів кредитної спілки. Кредитна спілка є фінансовою *установою*, виключним видом діяльності якої є надання фінансових послуг, передбачених Законом. При цьому управління кредитною спілкою (як і будь-якою іншою недержавною установою) не може здійснюватися її засновниками. Для керівництва поточною діяльністю створюється правління кредитної спілки, до складу якого входять особи, що перебувають у трудових відносинах з кредитною спілкою. Саме воно діє від імені кредитної спілки. Всі інші органи (загальні збори, спостережна рада, кредитний комітет, ревізійна комісія) формуються з членів кредитної спілки [5, с. 1, 3, 12-18].

Роботодавчі властивості щодо найму на роботу юридичних осіб-установ повинні визнаватися рівними. Принципово важлива різниця полягає в тому, що в державних установах від імені юридичної особи виступає одноособовий орган: директор, начальник тощо, який уповноважений здійснювати прийом на роботу та звільнення працівників. Він призначається на посаду відповідним міністерством або іншим органом державної виконавчої влади, а у приватних установах – голова правління, який призначається спостережною радою установи, при цьому керівництво її поточною діяльністю здійснюється колегіальним органом. Таким чином, класифікація роботодавців юридичних осіб має не тільки важливе теоретичне, але й практичне значення, оскільки дозволяє визначити їх соціальну та правову природу і сприяє вдосконаленню законодавства, що є важливим для подальшого правового забезпечення їх діяльності.

Ще одну групу роботодавців становлять організаційні одиниці, які хоч і не мають статусу юридичної особи, але володіють трудовою правосуб'єктністю згідно установчих документів на підставі яких вони створені. Такими слід вважати філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичних осіб, які наділяються роботодавчими функціями.

В основу класифікації роботодавців фізичних осіб зазвичай покладають мету, що її ставить перед собою фізична особа наймаючи на ту чи іншу роботу працівника: отримати чи не отримати відповідний дохід. Таким чином, першу групу роботодавців фізичних осіб становлять ті фізичні особи, які наймають працівників для допомоги у веденні домашнього господарства, догляду за малолітніми дітьми та громадянами похилого віку, для роботи особистими водіями, охоронцями тощо.

Другу групу цих суб'єктів становлять роботодавці, вид діяльності яких пов'язаний з отриманням прибутку і потребує використання найманої праці. Значну частину з них становлять фізичні особи підприємці. Право на укладення трудових договорів цієї категорії роботодавців закріплене у ст. 46 чинного ГК.

Значну групу роботодавців фізичних осіб, які мають на меті отримання прибутку, становлять, так звані, самозайняті особи. Вони хоч і не визнаються чинним законодавством підприємцями, однак їхня професійна діяльність потребує використання найманої праці і спеціальними законами їм надано право укладати трудові договори. Такими роботодавцями є, насамперед, адвокати та приватні нотаріуси. Ці особи можуть виступати роботодавцями лише з моменту отримання відповідного свідоцтва. А найняття працівників для обслуговування особистих непрофесійних потреб може здійснюватися такими роботодавцями із набуттям ними загальної роботодавчої правосуб'єктності.

На сучасному етапі все ще існує практика укладення трудових договорів, де роботодавцем виступає фізична особа, яка діє на підставі закону, і регулювання таких відносин чинним законодавством потребує певного вдосконалення. Але, загалом, класифікація роботодавців може бути і тут використана для вдосконалення правового регулювання відносин між працівником і роботодавцем, та сприяти ефективності правового статусу учасників цих відносин.

Перелік літератури

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: [монографія]/ П. Д. Пилипенко. – Львів: Видавничий центр Львів. нац. ун-та ім. І. Франка. – 1999. – 214 с..
2. Цивільний кодекс України від 11.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
3. Господарський кодекс України від 11.01.2003 р. // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18-22. – Ст. 144.
4. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 р.// Відомості Верховної Ради. – 2004. – N 5. – ст. 35.
5. Про кредитні спілки: Закон України від 12 грудня 2001 р. – Відомості Верховної Ради України. – 2002. – N 15. – Ст. 101.

Пилипенко К. О. Классификация работодателей как участников трудовых правоотношений / К. О. Пилипенко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 378-382.

В статье проведена классификация работодателей как участников трудовых правоотношений. В частности, указывается на возможность использования классификации для усовершенствования правового регулирования отношений между работником и работодателем, что, в свою очередь, должно содействовать эффективности правового статуса участников этих отношений.

Ключові слова: класифікація, правовідносини, роботодавець, юридична особа.

Pylypenko Kh. The classification of employers as participants of legal labour relations / Kh. Pylypenko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2009. – Vol. 22 (61), № 2. – P. 378-382.

In the article the classification of employers as participants of legal labour relations is carried out. In particular, it is specified on possibility of the use of classification for the regulation of the legal relations improvement of relations between a employee and employer, that, in the turn, should promote of efficiency of legal status of participants of these relations.

Keywords: classification, legal relations, employer, legal person.

Надійшла до редакції 01.12.2009 р.