

ВПЛИВ ЦИВІЛЬНОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ НА ТРУДОВУ ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

THE IMPACT OF CIVIL LEGALITY ON THE EMPLOYER'S LABOR LEGALITY

Козуб І.Г., к.ю.н.,
доцент кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Боднарук М.І., д.ю.н.,
професор кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Стаття присвячена виявленню впливу цивільної правосуб'єктності на трудову правосуб'єктність роботодавця. Трудова право- і дієздатність роботодавця виникають одночасно, тому для означення спеціальної юридичної властивості суб'єкта трудових правовідносин, що дає йому змогу вступити в такі правовідносини, потрібно використовувати категорію «трудова правосуб'єктність». Набуття трудової правосуб'єктності роботодавцями – юридичними особами залежить від набуття ними цивільної правосуб'єктності, яка згідно з нормами цивільного законодавства виникає з моменту їх державної реєстрації. При цьому необхідно пам'ятати, що роботодавцями можуть бути не тільки юридичні особи, а й їх філії та представництва, а також інші відокремлені структурні підрозділи юридичної особи. Трудова правосуб'єктність останніх не є похідною від такої правосуб'єктності юридичної особи, хоча саме юридичні особи наділяють їх такою правосуб'єктністю і визначають її в установчих документах вказаних утворень. Цивільна ж правосуб'єктність філій і представництв, інших відокремлених структурних підрозділів є похідною від цивільної правосуб'єктності самої юридичної особи і залежить від неї.

Реалізація трудової правосуб'єктності юридичними особами, а також філіями, представництвами, відокремленими підрозділами юридичних осіб завжди здійснюється через уповноважених представників.

Факт залежності трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи, а також філій і представництв, інших відокремлених структурних підрозділів, яким надано право прийняття і звільнення з роботи працівників від цивільної правосуб'єктності, не свідчить про те, що вони тотожні за змістом. Але саме цивільна правосуб'єктність є умовою набуття трудової правосуб'єктності роботодавцями.

Ключові слова: суб'єкт трудових правовідносин, роботодавець, юридична особа, філії і представництва, трудова правосуб'єктність, цивільна правосуб'єктність, умови набуття трудової правосуб'єктності.

The article is devoted to identifying the impact of civil legality on the employer's labor legality. Labor law and the effectiveness of the employer arises at the same time, therefore, to designate a special legal property of the subject of labor relations, which allows him to get into such legal relations, you need to use the category "labor legal personality". The acquisition of labor legality by employers – legal entities depends on their acquisition of civil legality, which according to the norms of civil law arises from the moment of their state registration. It should be remembered that employers can be not only legal entities, but also their branches and representative offices, as well as other separate structural units of a legal entity. The labor legal personality of the latter is not derived from such legal personality of a legal entity, although it is legal entities who end them with such legal personality and determine it in the constituent documents of these entities. Civil legal personality of branches and representative offices, other separate structural subdivisions is derived from the civil legal personality of the legal entity itself and depends on it.

The implementation of labor legal entities by legal entities, as well as branches, representative offices, separated subdivisions of legal entities is always carried out through authorized representatives. The fact of dependence of labor legal personality of the employer-legal entity, as well as branches and representative offices, other separate structural units, which are entitled to accept and dismiss employees from civil legal entity does not indicate that they are identical in content. But it is civil legality that is a condition for the acquisition of labor legality by employers.

Key words: subject of labor relations, employer, a legal entity, branches and representative offices, labor legality, civil justice, conditions for acquiring labor legality.

Вступ. Роботодавець – один із найбільш універсальних суб'єктів трудових правовідносин з огляду на те, що він є безпосереднім їх учасником. Так, за його участю існують власне трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, відносини з укладення колективного договору, колективно-договірні відносини, із зайнятості й працевлаштування, розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляду й контролю за дотриманням законодавства з охорони праці та ін. Можливість його вступу у такі правовідносини зумовлюється наявністю в нього трудової правосуб'єктності, зміст якої, умови набуття та особливості функціонування, на жаль, чинним трудовим законодавством не визначаються.

Аналіз останніх наукових досліджень. З огляду на значущість роботодавця в системі суб'єктів трудового права так само, як і категорії «трудова правосуб'єктність» «для правової характеристики учасників трудових правовідносин, ця сфера дослідження ніколи не була обділена увагою учених. Так, серед наукових досліджень у сучасний період потрібно виділити праці В.М. Андрієва, С.Я. Вавженчука, С.В. Вишневецької, Н.Д. Гетьманцевої, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, В.Л. Костюка, Р.І. Кондратьєва, Н.О. Мельничук,

Я.Б. Михайлюк, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших вчених. Зокрема, у 2018 р. М.М. Клемпарський у статті «Працівник і роботодавець як ключові суб'єкти трудового права» констатує, що роботодавець, на відміну від працівника, є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими [1, с. 45]. У 2020 р. С.Я. Вавженчук у науковому дослідженні «Трудова охороноздатність як складник трудової правосуб'єктності» наголошує на необхідності виокремлення як складового елемента трудової правосуб'єктності поруч із право- і дієздатністю, не трудовою деліктоздатністю, а трудовою охороноздатністю. Під останньою науковець розуміє здатність суб'єкта трудового права зазнавати правових наслідків, що спричинені заходами трудово-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення [2, с. 118].

Незважаючи на значний науковий інтерес у цій сфері, мало уваги приділено особливостям набуття трудової

правосуб'єктності роботодавцем, впливу цивільної дієздатності на її наявність та функціонування. З огляду на постійну зміну соціально-економічних і політичних умов існування суспільства, а також вищезазначене це наукове дослідження є надзвичайно актуальним.

Метою статті є з'ясування впливу цивільної дієздатності на трудову правосуб'єктність роботодавця.

Результати дослідження. Щоб бути учасником трудових відносин, суб'єкт має володіти спеціальною юридичною властивістю, що дає йому змогу вступати в такі відносини. На думку науковців, такою властивістю виступає трудова право- і дієздатність, а також трудова деліктоздатність. З огляду на те, що трудова правоздатність і дієздатність виникають одномоментно і нерозривно пов'язані одна з одною, а трудова деліктоздатність пов'язана із трудовою дієздатністю, вчені пропонують для позначення спеціальної юридичної властивості, притаманної суб'єкту права, вживати категорію «трудова правосуб'єктність». З цього приводу Н.Д. Гетьманцева зазначає, що «саме в науці трудового права за допомогою терміна «праводієздатність» завжди підкреслювалася єдність право- і дієздатності, що не збігається, наприклад, із цивільним правом. У зв'язку з цим праводієздатність завжди обмежували двома складниками – трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю, оскільки тільки дієздатна особа володіє деліктоздатністю. Тому, напевне, заміна такої термінології потрібна для того, щоб розкрити проблему співвідношення трудової і цивільної правосуб'єктності». І цілком аргументовано продовжує Н.Д. Гетьманцева, що «трудова правоздатність і дієздатність не можуть існувати у відриві одна від одної, оскільки знаходяться в одній площині, але це не означає, що кожна з них не має, власне, своїх змістовних складників і ознак, а отже, і не може не характеризуватися як самостійна категорія. Крім того, вони виникають на підставі різних юридичних фактів» [3, с. 86]. Оскільки трудовим законодавством не визначені такі поняття, як трудова правоздатність та дієздатність, учені-трудовики цілком аргументовано пропонують користуватись понятійним апаратом цивільного права з цього приводу. Проте є вчені, які склад трудової правосуб'єктності вбачають у поєднанні не тільки право- і дієздатності, а й інших. Так, на думку В.Л. Костюка, варто виділити два види конструктивних елементів змісту трудової правосуб'єктності, а саме: основні та допоміжні. Основними конструктивними елементами змісту трудової правосуб'єктності, на його думку, доцільно вважати 1) трудову правоздатність; 2) трудову дієздатність; 3) трудові права та обов'язки, а допоміжними елементами – 1) повноваження у сфері праці; 2) трудову деліктоздатність [4, с. 113]. Але, як видно з указанного твердження визнаного науковця, трудова деліктоздатність є допоміжним елементом трудової правосуб'єктності, крім того, вона залежить від трудової дієздатності.

Трудова правосуб'єктність юридичної особи набувається з моменту її державної реєстрації, фактично з того моменту, з якого вона починає своє існування в правовому полі. Тому цілком логічно, що трудова правосуб'єктність не може належати суб'єкту, якого взагалі не існує, з чого випливає, що умовою набуття трудової правосуб'єктності юридичною особою є її цивільна правосуб'єктність. Хоч і трудова правосуб'єктність залежить від цивільної, вона не поглинається останньою і має власне змістовне навантаження. Це пов'язано з колом тих відносин, в яких функціонує юридична особа-роботодавець, що підлягають регулюванню нормами саме трудового права. Тому в КЗпП України треба передбачити норму: «Юридична особа набуває трудової правосуб'єктності з моменту її державної реєстрації». Цілком логічно, що може виникнути питання, чому «юридична особа», а не «роботодавець». Справа в тому, що роботодавець – це фактичний учасник трудових правовідносин, юридична ж особа – суб'єкт трудового

права, потенційно можливий учасник трудових правовідносин. У КЗпП України необхідно визначити саме момент набуття трудової правосуб'єктності юридичною особою, що дасть їй змогу перетворити «можливість» бути учасником трудових відносин на «дійсність» і шляхом укладення трудового договору набути статусу роботодавця.

Потрібно зазначити, що в юридичній літературі була висловлена точка зору, що трудова правосуб'єктність роботодавця не може бути пов'язана з державною реєстрацією, а виникає після ліцензування тої діяльності, для виконання якої здійснюється наймання працівника на роботу [5, с. 203]. Проте, як слухно зазначає С.Я. Вавженчук, «факт видачі ліцензії роботодавцю – юридичний особі є юридичним фактом, що в поєднанні з нормою цивільного права дозволяє здійснювати господарську діяльність, тобто реалізувати належні йому права та обов'язки саме в чітко визначеній законом сфері господарювання. Це свідчить про відсутність правового зв'язку між фактом видачі такої ліцензії роботодавцю – юридичній особі та виникненням у нього трудової правосуб'єктності, адже наявність або відсутність ліцензії на певний вид господарської діяльності в роботодавця жодним чином не впливає на його: 1) здатність мати трудові права та нести трудові обов'язки; 2) здатність своїми діями набувати та здійснювати належні трудові права та виконувати обов'язки; 3) здатність зазнавати правових наслідків, що спричинені заходами трудово-правового примусу в разі здійснення заходів запобігання порушенню трудових прав, порушення трудового права або явної загрози такого порушення» [6, с. 107–109].

Філії і представництва, що створюються юридичними особами для виконання її статутних завдань, набувають цивільної правосуб'єктності, що залежна від правосуб'єктності самої юридичної особи. Так, ЦК України визначає, що «філією є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій. Представництвом є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи. Філії та представництва не є юридичними особами, вони наділяються майном юридичної особи, що їх створила, і діють на підставі затвердженого нею положення» (ст. 95 ЦК України [7]). Цивільної правосуб'єктності вони набувають для їх участі в економічному обігу та товарно-грошових відносинах, виконання тих завдань, що визначаються в положеннях про їх створення. Керівники філій та представництв призначаються юридичною особою і діють на підставі виданої нею довіреності. Такі філії і представництва не потребують державної реєстрації. Дані про їх створення заносяться до Єдиного державного реєстру (ч. 5 ст. 95 ЦК України [7]). Тому можна стверджувати, що набувають вони цивільної правосуб'єктності з моменту внесення відповідних відомостей до Єдиного державного реєстру, а не з моменту державної реєстрації, оскільки статусом юридичної особи не наділені та не потребують його. Якщо ж у положеннях про створення указаних відокремлених структурних підрозділів надається їм самостійне право прийому на роботу, вони виступатимуть у якості самостійного (відмінного від самої юридичної особи) потенційного роботодавця. Тому можна констатувати, що умовами набуття трудової правосуб'єктності для таких роботодавців є: 1) набуття ними цивільної правосуб'єктності, що пов'язано із внесенням відомостей про них до Єдиного державного реєстру; 2) надання їм юридичною особою права самостійного прийняття і звільнення з роботи працівників, визначене в положенні про їх створення.

Трудова правосуб'єктність останніх не є похідною від такої правосуб'єктності юридичної особи, хоча саме юридичні особи наділяють їх такою правосуб'єктністю і визначають її в установчих документах вказаних

утворень. Цивільна ж правосуб'єктність філій і представництв, інших відокремлених структурних підрозділів є похідною від цивільної правосуб'єктності самої юридичної особи і залежить від неї.

Отже, в КЗпП України треба визначити: «Філії і представництва, а також інші відокремлені структурні підрозділи юридичної особи набувають трудової правосуб'єктності з моменту внесення відомостей про них до Єдиного державного реєстру, якщо можливість її надана юридичною особою. Можливість набуття філією, представництвом або іншим відокремленим структурним підрозділом визначається в положеннях про їх створення».

Варто додати, що вплив цивільної правосуб'єктності на трудову полягає не тільки в моменті її набуття, а й у реалізації останньої. Вказане пов'язане з виконанням роботодавцем своїх обов'язків, коло яких визначається трудовим законодавством. Хоч обов'язки належні йому як роботодавцю – суб'єкту трудових правовідносин, їх належне виконання складно уявити без вступу в різного роду цивільні правовідносини.

Припинення діяльності юридичної особи-роботодавця, хоч і здійснюється за нормами цивільного права, але має правові наслідки для роботодавця-учасника трудових відносин. Крім того, припинення такої діяльності може мати і правові наслідки для працівника як іншої сторони трудового договору. У разі припинення діяльності як юридичної

особи, так і філії, представництва, іншого відокремленого підрозділу юридичної особи може відбутись як переведення працівника за його згодою, що веде до зміни трудового договору, так і взагалі припинення трудового договору, що веде до припинення існування фізичної особи-працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Однак таке припинення діяльності юридичної особи або філії чи представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу не впливає на трудову правосуб'єктність працівника.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна констатувати, що умовою набуття трудової правосуб'єктності юридичною особою є її державна реєстрація. Умовами ж набуття трудової правосуб'єктності філіями і представництвами, а також іншими відокремленими структурними підрозділами юридичної особи є: 1) набуття ними цивільної правосуб'єктності, що пов'язано із внесенням відомостей про них до Єдиного державного реєстру; 2) надання їм юридичною особою права самостійного прийняття і звільнення з роботи працівників, визначене в положенні про їх створення.

Загальновідомо, що роботодавцями можуть бути не тільки юридичні особи чи їх відокремлені структурні підрозділи, а також фізичні особи. Якраз дослідження впливу цивільної дієздатності на трудову правосуб'єктність фізичної особи-роботодавця є напрямом подальших наукових досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клемпарський М.М. Працівник і роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1. (35). С. 40–46.
2. Вавженчук С. Трудова охороноздатність як складник трудової правосуб'єктності. *Підприємництво, господарство, право*. 2020. № 7. С. 115–120.
3. Гетьманцева Н.Д. Трудова правосуб'єктність як складна юридична конструкція. *Соціальне право*. 2017. С. 83–92.
4. Костюк В.І. Правосуб'єктність у трудовому праві : проблеми теорії та практики : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 435 с.
5. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая. Москва : Статут, 2007. 297 с.
6. Вавженчук С.Я. Охрана та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.
7. Цивільний Кодекс України від 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>