

EMPLOYMENT LEGAL ENTITY OF THE EMPLOYER AS A PREREQUISITE OF LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR VIOLATION OF LEGISLATION ON LABOR

*Tetiana Kliets*¹

Received: 2021-05-29

Accepted: 2021-07-21

DOI: <http://doi.org/10.46489/gpj.2021-1-2-11>

Abstract. The article analyzes the essence of the labour legal personality of the employer as a prerequisite for the employer's liability for violation of labour legislation. The author presented scientific views on the definition of legal personality and determined the content of the employer's employment status. By assessing the place of tort in it, the author proved that its legal significance is revealed by the fact that after acquiring the appropriate status, a person receives or is endowed by law with a set of rights and responsibilities that determine the behaviour of this person as an employer. Thus, tort always involves implementing a voluntary act, the result of which is the actual acquisition of legal liability. Delinquency is a set of legally embodied (and mandatory) indicators and characteristics of a person, which together indicate the ability of such a person to be responsible. The employer's status determines tort, and therefore at the level of contractual relations, it is detailed through a set of reasons for which a person acquires responsibility. It is determined that the responsibility for violation of labour legislation, as an element of the employer's legal personality and legal status, has an individual expression. That is, a natural person is held liable: Private individual – as a natural person with special status; the head or authorized person of the legal entity – as a person who formally acts as a party to the employment and/or a collective agreement; a legal entity of private and/or public law in some cases where the liability does not require individualization. Considering the general nature of legal liability and the peculiarities of its manifestation in violation of labour legislation, the author found that the individualization requires criminal and administrative liability, as well as disciplinary, but within the legal entity of the employer. Promising areas of further research are the development of the paradigm of labour legal personality of the employer, as a basis for developing an independent institution of penalties for violations of labour legislation and the study of the variety of forms of liability of the employer for violations of labour legislation.

Keywords: liability, labor legal personality, employer, tort, legislation.

¹ Tetiana Kliets, graduate student of the Department of Civil Law, Faculty of Law, Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Gagarin Av., 26, 49005 Dnipro, Ukraine, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6115-4957>

ВСТУП

З метою успішної реалізації трудових прав та обов'язків учасники трудових відносин мають чітко усвідомлювати єдність та невід'ємність одних від інших. Саме, зі вступу у правовідносини починаються трудові права, але, відповідно до цього, вступ, сукупність обов'язків та відповідальність – усе це є системою встановлених нормами права імперативів та модусів поведінки, крім того дана система включає категорію правосуб'єктності, яка на відповідному рівні правозастосування окреслюється в правах, обов'язках, а також у відповідальності всіх суб'єктів трудових відносин.

На основі цього, права та обов'язки породжуються статусом особи, її місцем та ролі у системі трудових відносин, посадою. Крім того, саме трудова відповідальність є складовою зовнішнього обмежувального впливу системи державних гарантій, що фактично виступає як реакція на поведінку такого суб'єкта, яка порушує чи обмежує права інших учасників трудових відносин.

Аналізуючи теоретичні засади трудової правосуб'єктності роботодавців, необхідно виходити з тієї умови, що результати аналізу використовуватимуться нами в подальшому для ідентифікації змісту інституту відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. Правосуб'єктність роботодавців визначає їх зв'язок із іншими учасниками трудових відносин, а оскільки саме роботодавці визначають більшість умов праці та характер трудових обов'язків працівників, то цілком логічним вбачається що саме через зміст та наповнення правового статусу розкриватиметься й зміст відповідальності роботодавців.

Таким чином, в наш час, важливо поєднати всі складові трудової

правосуб'єктності в цілісну органічну систему для виконання успішної та гармонійної реалізації суб'єктами трудових відносин особистих інтересів, які з часом набувають ознак права та обов'язків. А також, потрібно усвідомлюваним чіткі межі цих прав та обов'язків для недопущення настання трудової відповідальності.

Значна кількість вчених у своїх наукових працях приділяли увагу вивченню проблемних питань щодо співвідношення прав та обов'язків учасників трудових відносин. Серед яких, можна виділити наступних дослідників, а саме: Г. Казакову, В. Костюка, О. Скакуна, М. Цвіка та ін.

Мета статті – аналіз сутності трудової правосуб'єктності роботодавця як передумови відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

РЕЗУЛЬТАТИ

Традиційно правосуб'єктність визначає та характеризує модус поведінки суб'єкту відносин. У випадку із трудовими відносинами, коли рівноправність статусів роботодавця та працівника априорі не можливі (можливі лише рівність дотримання та захисту трудових прав, а також рівність перед законом) саме міра відповідальності багато в чому відрізняє та ідентифікує особливість модусу такої поведінки. В межах даного дисертаційного дослідження визначення теоретичної сутності та методологічного наповнення категорії «правосуб'єктність» у відношенні особи роботодавця дає можливість встановити місце його відповідальності за порушення законодавства про працю в системі трудових прав та обов'язків. До того ж аналіз трудової правосуб'єктності продемонструє можливості для розширеного сприйняття відповідальності роботодавця за вказані порушення, яка визначається нормами різних галузей

права, не лише трудового, але й адміністративного, кримінального.

Наприклад, Nersesyants (2001) стверджує, що правосуб'єктність це «одна з найважливіших політико-юридичних категорій, яка нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності».

На думку вченого правосуб'єктність визначає положення особи у відносинах та розкриває його статус, який визначає здатність особи виступати суб'єктом відносин.

Необхідно розуміти, що правосуб'єктність виступає ідентифікатором здатності особи вступати у відносини, а тому саме через особливості ознак правосуб'єктності і визначається місце особи у відносинах.

На думку Skakun (2001), правосуб'єктність це «передбачена нормами права здатність виступати учасником правовідносин, яка характеризується ознаками правоздатності, дієздатності і деліктоздатності».

Правосуб'єктність поєднує в собі здатність набувати права, набувати обов'язки та нести відповідальність за порушення обов'язків. Можна говорити про те, що правосуб'єктність це комплексне поняття, яке охоплює три складові і не може існувати у випадку відсутності або обмеженості якоїсь із них, тому ми приходимо до логічного висновку про те, що правосуб'єктність це похідна категорія від наявності в особи здатності набувати права, обов'язки та нести відповідальність.

Shamshina (2010) в свою чергу робить висновок про те, що «правосуб'єктність вказує вже на наявність факту володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, як властивість правового статусу учасника суспільних відносин, і зокрема трудових. Саме наявність у особи правосуб'єктності дозволяє їй

набути конкретні права й обов'язки, вступивши в конкретне правовідношення, а тому саме правосуб'єктність передуює набуттю суб'єктивних прав і є умовою їх набуття, але не навпаки» (Shamshina, 2010, 27).

При цьому ми повинні відзначити беззаперечність тези про те, що правосуб'єктність завжди визначається, а її ознаки та вимоги – закріплюються на законодавчому рівні.

Отже, правосуб'єктність означає одночасно набуття особою певного статусу та обсягу правомочностей під час реалізації ним своїх приватноправових інтересів. Вона охоплює модус поведінки та місце суб'єкту в соціумі, а тому може розглядатися як здатність реалізації ним свого особливого статусу, частково який і визначається правосуб'єктністю, але який і частково обумовлюється наявністю спеціально-правових рис пов'язаних із особливістю відносин, стороною яких така особа виступає.

Наведені вище дефініції й точки зору різних авторів звертають нашу увагу на існування певної неузгодженості стосовно того, правосуб'єктність обумовлює можливість чи все ж таки здатність виступати в певному статусі.

Все це підводить нас до можливості зробити висновок про те, що, «правосуб'єктність характеризується тим, що це є своєрідна правова властивість особи, за якою вона наділяється можливістю мати, здійснювати та набувати прав та обов'язків. Правосуб'єктність обумовлює характер та особливість правового статусу особи» (Khutoryan, 2004, 99).

Цей висновок на нашу думку є фундаментальним оскільки правовий статус це перелік прав та обов'язків, а також визначена та закріплена законом межа відповідальності особи за порушення обов'язків. Тобто правовий

статус це набір статичних елементів законодавчого визначення місця, ролі й характеру функціонування суб'єкта в соціумі під час реалізації ним своїх інтересів.

За такого підходу правосуб'єктність визначає особу як активного діяча, учасника суспільних відносин, який своїми діями набуває властиві для правового статусу права та обов'язки, але саме набуття, тобто відповідність умовам й обмеженням – все це визначає особу як учасника суспільних, і зокрема трудових відносин.

Правосуб'єктність ув'язує учасника відповідних відносин із іншими учасниками, а також визначає характер та зміст діяльності спрямованої на задоволення власних інтересів за рахунок інших суб'єктів відносин. З огляду на предмет даного дисертаційного дослідження «трудова правосуб'єктність розглядається як один з елементів правового статусу суб'єктів трудового права, Зокрема, як здатність суб'єкта трудового права мати права та набувати своїми діями суб'єктивні права і обов'язки, які складають зміст трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин» (Yakushev, 2000, с. 7).

Отже правосуб'єктність – це юридична властивість або сукупність характерних рис, які у своєму поєднанні дає можливість набутти особою відповідний статус учасника суспільних відносин для реалізації і досягнення цілей й інтересів, що ставляться такою особою та об'єднують в собі його права, обов'язки й відповідальність.

Тобто з точки зору предмету даного дослідження саме деліктоздатність – здатність своїми діями набувати такий статус та обсяг правомочностей й обов'язків, який передбачає несення відповідальності за невиконання своїх обов'язків, або за порушення встановленого законом режиму правопорядку в реалізації певних (в

нашому випадку трудових) відносин. тому аналіз трудової правосуб'єктності проводитиметься нами з урахуванням тих особливостей, які ми повинні виокремити для розуміння інститут відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. І при цьому ми наголошуємо на тому, що відповідальність ця не обмежується нормами трудового законодавства, а охоплює в собі державний примус в сфері кримінальної та адміністративної відповідальності.

З цих позицій найбільш слушним видається точка зору В. Костюк, який зазначає, що трудова правосуб'єктність має два виміри – об'єктивний та суб'єктивний. Суб'єктивний вимір демонструє, що трудова правосуб'єктність «відображає правове становище суб'єктів трудового права та є передумовою їх участі у трудових правовідносинах, а також включає: можливість мати, володіти та реалізовувати (здійснювати, набувати) трудові права, обов'язки; можливість мати, володіти та здійснювати повноваження у сфері праці відповідно до закону; понесення суб'єктами трудового права юридичної відповідальності за невиконання (неналежне виконання) трудових обов'язків» (Kostyuk, 2009, 48). Тобто трудова правосуб'єктність визначає місце особи в процесі реалізації ними своєї трудової функції або своїх інтересів з приводу використання чиеїсь трудової функції для задоволення власних потреб на засадах оплатності та компенсації витрат тієї особи. Але з огляду на характер учасників трудових відносин уявляється, що трудова правосуб'єктність роботодавця підпадає скоріше під об'єктивний вимір розуміння, оскільки суб'єктом, який набуває статус роботодавця, можуть бути всі особи без виключення, і саме їх правове становище й визначає їх статус роботодавця. Оскільки юридична особа

не може бути працівником, а лише роботодавцем, то цілком об'єктивно, що трудова правосуб'єктність роботодавця не повинна обмежуватися характеристиками суб'єкту, а повинна бути максимально рівнозначною для всіх без виключення осіб, що виконують функцію роботодавця, для того щоб унеможливити зловживання своїм правовим становищем по відношенню до працівника.

В той же час на думку Kazakova (2005) «критеріями трудової правосуб'єктності роботодавця-фізичної особи є його ознаки та властивості, якими він повинен володіти, щоб виступати повноцінним учасником трудових правовідносин в якості роботодавця. Тому виникнення правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця пов'язують з моментом набуття нею цивільної правосуб'єктності в повному обсязі, яка настає: або з досягненням 18-річного віку, або зі вступом у шлюб, або надається фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і бажає займатися підприємницькою діяльністю, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Тобто такий підхід дослідниці розкриває іншу сторону трудової правосуб'єктності роботодавця – здатність набувати права повинна в часі співпадати із виконанням особою певних умов, які відкривають для неї можливість користуватися правами, навіть коли за звичайних обставин таке користування є обмеженим (неповнолітня особа стаючи фізичною-особою підприємцем здатна набувати статус роботодавця, тоді як її повна цивільно-правова правосуб'єктність наступила б лише після досягнення повноліття).

А це означає, що трудова правосуб'єктність є нічим іншим як правовим способом буття, який втілює в собі набір інструментів та механізмів, що дозволяють особі максимально реалізувати на практиці свою функцію

роботодавця як спеціального суб'єкту трудових відносин.

Саме тому В. Костюк акцентує увагу на особливих умовах набуття трудової правосуб'єктності, а отже і відповідальності за порушення норм трудового законодавства. Дослідник зазначає, про існування загальних (формально-правових) та спеціальних (трудоправових) умов, наявність яких дозволяє фізичним та юридичним особам виступати у якості роботодавця, здійснювати (набувати, реалізовувати) трудові права та обов'язки та вступати у трудові правовідносини (Kostyuk, 2009, 49).

Але трудова правоздатність, трудова дієздатність і особливо трудова деліктоздатність наступають лише тоді, коли особа набуває відповідний статус та проходить певні процедурні аспекти, зокрема державну реєстрацію. Тобто набуття здатності нести відповідальність пов'язують із набуттям відповідного статусу. При цьому здатність набувати права та обов'язки також нібито пов'язані із набуттям такого статусу, але саме відповідальність визначає спроможність особи реалізувати функцію роботодавця.

Набуття відповідальності означає готовність до того, щоб визнати та компенсувати можливі негативні наслідки, що призвело до порушення трудового законодавства бо погіршення прав працівників, чи навіть завдало їм або суспільству шкоду. Ця здатність набувається, в той час як права в сфері регулювання, координування трудового колективу як певної соціальної групи можуть бути притаманні особі роботодавцю до набуття ним такого статусу, але реалізовуватися до цього моменту в якості звичайної соціальної активності. Іншими словами, деліктоздатність, демонструють так би мовити дозрілість особи до виконання функцій роботодавця та здатності нести відповідальність.

Саме тому Л. Костюк стверджує, що «соціально-правова природа трудової правосуб'єктності зумовлена: природною властивістю особи працювати, забезпечуючи свої потреби та інтереси; необхідністю залучення праці особи до створення матеріальних та духовних цінностей як ключової передумови розвитку та вдосконалення суспільства та держави; об'єктивною потребою втручання держави у відносини між працівниками та роботодавцями як важливої складової гарантованості реалізації та захисту їх трудових прав та інтересів, а також оптимального поєднання у трудових відносинах» (Kostyuk, 2009, 49).

Все це демонструє необхідний рівень складності трудової правосуб'єктності роботодавця, а також неоднозначність механізмів і зв'язків між його елементами: трудовими правоздатністю, дієздатністю та деліктоздатністю.

Зрозумілими є загальнотеоретичні зв'язки: права породжують обов'язки, а невиконання обов'язків чи зловживання правами – відповідальність. При тому що обов'язки, права та відповідальність визначаються на законодавчому рівні, й частіше за все не пов'язані між собою умовами виникнення, а лише сукупністю та необхідністю виконання тих чи інших функцій, спрямованих на задоволення інтересу роботодавців. Зрозуміло, що за таких умов «трудова правосуб'єктність роботодавців визначається: наявністю майнової господарської самостійності; наявністю права прийому на роботу та звільнення з неї; можливістю організувати процес праці та керувати ним; наявністю коштів для виплати зарплати; конкретною структурою та штатом; наявністю самостійної майнової відповідальності; здатністю забезпечувати необхідні умови праці та соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством» (Podorozhnyi, 2016, 152).

Отже, юридична значимість трудової правосуб'єктності розкривається тим, що після набуття відповідного статусу особа отримує або наділяється законодавством відповідним комплексом прав та обов'язків, які визначають модус поведінки цієї особи як роботодавця. З огляду на предмет даного дисертаційного дослідження в найбільшій мірі нас цікавить розв'язання наступної проблеми: «Яким чином відбувається формування комплексу відповідальності роботодавця і від чого саме вона залежить: від обсягу набутих обов'язків, від обсягу повноважень та прав, від законодавчо визначеного статусу роботодавця як суб'єкта трудових відносин без відносно до самої особи або від інших підстав?». Це питання видається нам доцільним та входить в предметну сферу дослідження доктринальних положень та вчення про правосуб'єктність та трудову правосуб'єктність, як її окремий випадок.

Нормативно-правовий аспект відповідальності роботодавців за трудові правопорушення, є похідним від масиву норм права, якими визначається його трудова правосуб'єктність. З цього приводу В.Л. Костюк зазначає, що «трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правові властивості суб'єктів трудового права, їх трудові права, обов'язки, повноваження у сфері праці, а також відповідальність, визначають правові механізми їх реалізації (набуття, виконання, понесення)» (Kostyuk, 2009). Таке визначення свідчить про те, що розуміння правосуб'єктності як здатності набувати права, обов'язки та нести відповідальність корегується нормативно-правовими приписами, якими визначаються та встановлюються вимоги до особи, а також зміст і повнота правосуб'єктності.

Правосуб'єктність це здатність особи, але разом з тим і система нормативно-правових приписів та положень. Отже визначаючи трудову правосуб'єктність ми виходимо із об'єктивності існування норм права, якими вона де термінується до того як особа визначиться або зрозуміє, що вона має відповідну здатність набути статус роботодавця. Тобто правосуб'єктність визначається державою з урахуванням потреб регулювання трудових відносин, соціальної значимості та економічного змісту відносин праці та трудової функції осіб, а також з огляду на рівень правової свідомості суспільства та масив демократичних прав і свобод в соціумі.

Правосуб'єктність як система нормативно-правових актів – це завжди штучне явище, яке пов'язане із відношенням держави та зокрема законодавця до суб'єктів та змісту трудових відносин. Натомість трудова правосуб'єктність як характеристика здатності конкретної особи – це явище природне, хоча й суб'єктивне але вона походить від характеристик конкретного суб'єкта трудових відносин і може змінюватися, але штучно. Тому правосуб'єктність в першому випадку – це первинна категорія, а нормативно-правове її втілення і є визначальним фактором у подальших відносинах з приводу притягнення роботодавця до відповідальності за порушення норм трудового права.

Ми наполягаємо, що на рівні з нормативно-правовим трудова правосуб'єктність має і договірний аспект, оскільки досить великий за обсягом комплекс прав та обов'язків визначаються саме на рівні договору, де відбувається їх деталізація. Трудовий договір, а також колективний договір – це ті елементи договірного регулювання трудових відносин, які в найбільшій мірі відображають зобов'язання роботодавця перед трудовим колективом та працівниками.

Але укладення трудового договору це вже наслідок від набуття правосуб'єктності, в той час як деліктоздатність це характеристика особи, яка хоче набути статус роботодавця. При цьому ми повинні відзначити, що правосуб'єктність в часині делктоздатності, не набувається а визначається договором, оскільки в договорі закріплюється обсяг прав та обов'язків. Тобто нормативно-правова ідентифікація трудової правосуб'єктності дійсно має і договірний, і нормативно-правовий аспекти. При чому з точки зору наділення особи статусом роботодавця, то нормативно-правовий є вихідним, а договірний – похідним від нього. В частині ж визначення видів, міри та особливостей відповідальності за порушення трудових прав, то і договірний, і нормативно-правовий – обидва аспекти виступають як єдине ціле та взаємопов'язані між собою на рівні визначення гіпотези та диспозиції. Натомість санкції завжди мають законодавче закріплення, оскільки вони являють собою елемент системи державного примусу.

В цьому контексті слухним видається позиція Є. Подорожного, який визначає, що «правосуб'єктність роботодавця – це визначене за допомогою засобів права його юридичне становище в системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей і обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин» (Podorozhnyi, 2016, 154).

Таким чином, трудова правосуб'єктність є юридичною властивістю суб'єктів трудового права, яка надає їм можливість вступати у трудові правовідносини, бути їх учасниками» (Kostyuk, 2006, 66).

Юридична властивість та договірне регулювання про які мова йде вище свідчить про те, що деліктоздатність, як елемент трудової правосуб'єктності

працівника визначає характер та змістовне навантаження договірною регулювання відповідальності роботодавця за порушення трудового права виходячи із концептуальних детермінант визначених на законодавчому рівні.

Як суто наукова категорія «деліктоздатність» являє собою набір втілених у законодавстві (і це обов'язково) індикаторів та характерних ознак особи, які у сукупності свідчать про здатність такої особи нести відповідальність. Але це об'єктивне визначення, яке існує за межами правової дійсності і має суто теоретико-методологічне значення. Якщо це визначення екстраполювати на трудові правовідносини, то ми отримуємо ситуацію за якої деліктоздатність не визначається в договорі, а передбачається характером правового регулювання та духом закону. Деліктоздатність обумовлена самим статусом роботодавця, а тому на рівні договірних відносин вона деталізується через сукупність тих причин через які особа набуває відповідальність.

Подібне навантаження розкривається через правоздатність, а точніше той комплекс прав та обов'язків, які чітко визначені в кожному конкретному випадку трудових відносин. Цього можна досягнути виключно за умови договірною регулювання трудових відносин. В свою чергу деталізація деліктоздатності через сукупність причин та видів відповідальності, не можлива і без практичної дієздатності особи, оскільки без вчинення дій не відбувається набуття прав, так само як і настання відповідальності.

Однією із визначальних властивостей правосуб'єктності є її цілісність та структурна повнота, яка обумовлюється тим, що кожен з її елементів не може самостійно визначати правосуб'єктність, але при

цьому кожен окремо дає можливість особі набути певних властивостей та характерних рис суб'єкта правовідносин. Крім того відсутність або виразність якогось одного структурного елементу правосуб'єктності визначає характер її самої та може втілюватися в обмеження або скорочення правосуб'єктності.

Обсяг правоздатності, дієздатності та деліктоздатності роботодавця кореспондує із його соціально-економічною функцією та статусом у відносинах з органами державної влади. Специфічне положення роботодавця може свідчити, що суто теоретично його правосуб'єктність характеризується як спеціальна, оскільки він є унікальним суб'єктом трудових відносин і виступає у відповідній ролі. Таку роль обумовлюють правоздатність та дієздатність, що свідчить про галузеву спрямованість даних структурних елементів правосуб'єктності. В той же час для деліктоздатності таких яскраво виражених галузевих ознак немає, оскільки відповідальність за порушення трудового законодавства може бути всіх видів, які притаманні юридичній відповідальності (дисциплінарної, цивільно-правової, адміністративно-правової, кримінальної).

Деліктоздатність означає здатність нести відповідальність, а точніше характеризує особу як таку, на яку поширюється той чи інший вид відповідальності. Говорити про трудову відповідальність або відповідальність за трудовим законодавством буде не досить коректно, оскільки порушуючи трудове законодавство роботодавець не лише порушує договір з працівником, але в першу чергу він порушує встановлений в державі порядок використання найманої праці та організації трудових відносин. Це загальнотеоретичний підхід, який не може вимагати додаткових умов чи особливостей, зокрема тих що можуть зменшувати обсяг відповідальності

через спеціальний статус роботодавця. За таких підстав деліктоздатність розглядається нами завжди як загальноправова категорія, вона не має самостійного значення в предметі трудового права, а лише уточнюється та доповнюється нормами трудового законодавства в тих межах, які визначені на рівні закону та договору. Тому нам і важливо становити що деліктоздатність, як елемент трудової правосуб'єктності виражається засобами загальної теорії права, але у випадку трудових відносин об'єктивується, пристосовується до умов правової дійсності виходячи із особливостей правового статусу та місця роботодавців в цих відносинах.

М. Кришталь зауважує, що сучасне легальне визначення роботодавця у Кодексі законів про працю України як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й в основі своїй формально неправильним (Kryshtal, 2003, 54). Продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх. Саме тому нами й аналізується спеціальне визначення «трудова правосуб'єктність», але ми виходимо із того, що її статус та правовий зміст лише корегується та доповнюється положеннями доктрини трудового права й нормами трудового законодавства в той час як загальнотеоретичний зміст, сутність та механізм практичного втілення – залишаються усталеними.

Це необхідно для того, щоб чіткіше побачити особливість статусу роботодавця, вплив саме трудового права (як на доктринальному вимірі, так і в практичній площині) на характерні риси суб'єкту суспільних відносин, які змінюються з урахуванням специфіки саме трудових відносин, їх

економічного змісту та соціальної значимості. Все це визначає важливість інституту відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства, що в свою чергу в якості наслідків доводить нерозривність деліктоздатності та обсягу правоздатності. Такий вимір трудової правосуб'єктності означає, що роботодавець не обмежений своїм правовим статусом у питаннях притягнення до відповідальності. Але саме правовий статус визначають випадку, коли таке притягнення можливе, в той же час характер та зміст дій роботодавця визначають вид та тяжкість відповідальності.

Хоча правосуб'єктність роботодавця як юридичної та фізичної особи у питаннях відповідальності за порушення трудового законодавства дещо відрізняється.

Правосуб'єктність роботодавців з точки зору притягнення їх до відповідальності за порушення норм трудового законодавства має визначальну роль, оскільки держава не може мінімізувати обсяг відповідальності і залежності від виду роботодавця, а тому логічно, що юридична особа навряд чи може бути притягнута до кримінальної відповідальності. Натомість до кримінальної та адміністративно-правової відповідальності в означеній сфері можуть бути притягнені уповноважені особи роботодавців. Але для цього роботодавець повинен мати відповідний рівень правосуб'єктності, оскільки не уповноважена особа, а сама юридична особа виступає роботодавцем у відносинах з найманими працівниками.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» «роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових

відносин використовує працю фізичних осіб» (On employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities, 2012).

Відповідно до ст. 10 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування роботодавцями вважаються: «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України» (Fundamentals of the legislation of Ukraine on compulsory state social insurance, 1998). Наведені дефініцію свідчать про те, що роботодавцем визначається фізична або юридична особа, яка має або може мати найманих працівників. Такий підхід з точки зору відповідальності за порушення трудового законодавства не є вичерпним та однозначним, оскільки деліктоздатність передбачає можливість набуття відповідальності, а правоздатність – передбачає за порушення чого вона настає. Але правосуб'єктність не динамічна категорія, якщо її розуміти як сукупність закріплених в законі вимог та характеристик, що означає що наведені вище визначення не розкривають повноту трудової правосуб'єктності.

ВИСНОВКИ

Таким чином, підводячи підсумки теоретико-методологічного аналізу та дослідження практичного виразу трудової правосуб'єктності роботодавця в контексті його відповідальності за

порушення законодавства про працю необхідно зробити наступні висновки та узагальнення:

По-перше, трудова правосуб'єктність роботодавця визначається нами в двох аспектах:

- як суб'єктивна ознака роботодавця як спеціального учасника трудових відносин. в такому розумінні трудова правосуб'єктність визначається здатністю актом вольової дії набувати права та обов'язки роботодавця визначені законодавством, вчиняти дії спрямовані на практичну реалізацію такого кола правомочностей та здатністю нести відповідальність за їх порушення або неналежне виконання;
- як об'єктивна ознака, що визначає закріплений в законодавстві статус особи – учасника трудових відносин – який використовує найману працю, створює для цього необхідні умови, а також забезпечує відповідний рівень умов для працівників, в тому числі в частині оплати праці, її охорони та організації трудового процесу.

По-друге, трирівнева структура трудової правосуб'єктності: трудова правоздатність, трудова дієздатність та трудова деліктоздатність – це комплекс взаємопов'язаних елементів кожен із яких розкриває рівні сторони суб'єкту трудових правовідносин, і які є взаємодоповнюючими. Хоча слід визнати, що деліктоздатність суто як здатність нести відповідальність є рівноправною до дієздатності та правоздатності, але практичний вираз деліктоздатності розкриває похідний характер відповідальності від обсягу прав та обов'язків які здатен набутти суб'єкт трудових відносин у статусі роботодавця (правоздатність), а також від характеру дій, вчинених роботодавцем для того щоб набутти певне коло прав та обов'язків

(дієздатність). Деліктоздатність не може існувати відірвано від цих категорій, але в практичному виразі вона завжди втілюється в інститут юридичної відповідальності. Натомість правоздатність та дієздатність є цілком галузевоорієнтованими категоріями, а їх реальний зміст походить від доктрини права в межах якого вони використовуються для ідентифікації суб'єкту відповідних відносин. це означає, що визначаючи трудову правосуб'єктність роботодавця ми розуміємо, що його юридична відповідальність за порушення законодавства про працю може бути і дисциплінарна, і кримінальна, і адміністративно-правова, і цивільно-правова, але її настання завжди і виключно пов'язується із спеціальним комплексом прав та обов'язків, передбачених трудовим.

По-третє, відповідальність за порушення законодавства про працю, як елемент правосуб'єктності та правового статусу роботодавця, має індивідуальний вираз. Тобто до відповідальності притягається фізична особа: ФОП – як фізична особа зі спеціальним статусом; керівник або уповноважена особа юридичної особи – як особа, що формально виступає стороною трудового та/або колективного договору; юридична особа приватного та/або публічного права у деяких випадках, коли відповідальність не потребує індивідуалізації. Якщо говорити про загальний характер юридичної відповідальності та особливості її прояву при порушенні особами трудового законодавства, то індивідуалізацію вимагає кримінальна та адміністративно-правова відповідальність, а також дисциплінарна, але вже в межах самої юридичної особи роботодавця.

По-четверте, трудова правосуб'єктність має не лише

нормативно-правову природу (оскільки закріплена в законодавстві), але й договірну. Відповідальність за порушення законодавства про працю це номінальний вираз відповідальності, з формулювання якої можна зробити висновок, що вона наступає виключно за порушення тих норм та вимог, що виписані в законодавстві. Але враховуючи специфіку трудового права як окремої галузі права ми приходимо до логічного умовиводу стосовно того, що деталізація прав, обов'язків сторін трудових відносин, а також гарантій дотримання трудових прав працівників втілюється в трудових та колективних договорах. Через це на доктринальному рівні та в практичному законодавчому вимірі ми можемо побачити, що законодавство містить більш загальні сентенції про те, що роботодавець несе відповідальність, але на відміну від галузевої орієнтації його правоздатності та дієздатності, як ми вже зазначали вище, деліктоздатність роботодавця не має єдиного галузевого вектору спрямування. Тому роботодавець притягається до відповідальності за порушення законодавства про працю, але така відповідальність має різний характер, в тому числі кримінальний та адміністративно-правовий. При цьому до такої ж відповідальності він може притягатися у випадку, якщо порушить положення трудового та або колективного договору.

Перспективні напрямки подальших досліджень. Розвиток парадигми трудової правосуб'єктності роботодавця, як підстави для розробки самостійного інституту штрафної відповідальності за порушення законодавства про працю та дослідження видового різноманіття форм відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю.

References

- Fundamentals of the legislation of Ukraine on compulsory state social insurance: Law of Ukraine of 14.01.1998 № 16/98-VR. (N.d.). Gov.Ua. Retrieved November 22, 2021, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>
- Kazakova, G.V. (2005). *Problems of legal personality of the employer* (Doctoral dissertation, St. Petersburg State University).
- Khutoryan, H. M. (2004). *Labor law of Ukraine*. ASK Publishing House.
- Kostyuk V. (2009). Concepts and signs of labor legal personality in the conditions of codification of labor legislation: problems and directions of solution. *Law of Ukraine*, 3, 48–53.
- Kostyuk, V. (2006). The concept of labor legal personality: theoretical and legal aspect. *Scientific Notes*, 53, 65-71.
- Kryshtal, M. (2003). Employers as subjects of labor relations. *Bulletin of the Nat. Mediation and Conciliation Services*, 2, 49–55.
- Nersesyants, VS (2001). *Problems of the general theory of law and the state*. Norma.
- On employers 'organizations, their associations, rights and guarantees of their activities: Law of Ukraine of 22.06.2012 № 5026-VI. (N.d.). Gov.Ua. Retrieved November 22, 2021, from <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17.?lang=ru>
- Podorozhnii, E. (2016). Regarding the clarification of the legal status of the employer in Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*, 1, 152-158.
- Shamshina, I.I. (2010). Legal personality of the employee: concepts, bases of classification, types. *Current issues of law: theory and practice*, (18), 21-31.
- Skakun, O.F. (2001). *Theory of State and Law: a textbook*. Consumption.
- Yakushev, I.M. (2000). Doctoral dissertations. Yaroslav the Wise National University of Law.