

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2021.14.026>

Кучер О.В.

Голова Державної регуляторної служби України

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-3742-2154>

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

**Постановка проблеми.** Одним із важливих суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є роботодавці. Їх контрольно-наглядові повноваження мають досить «звужений характер», адже спрямовані виключно на підпорядкований йому господарюючий суб'єкт та працівників, які здійснюють трудову діяльність у нього. Тож, роботодавець здійснює нагляд і контроль: по-перше, у власних інтересах, з метою забезпечення ефективного використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів на його підприємстві, установі, організації; по-друге, з метою забезпечення та захисту законних прав, свобод та інтересів працівників. Зазначене в свою чергу обумовлює наявність у роботодавця особливого правового статусу як суб'єкта контролю за дотриманням законодавства про працю.

**Стан дослідження.** Правовий статус окремих суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю у своїх наукових працях досліджували: В.В. Бонтлаб, Н.М. Вапнярчук, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.Ю. Подорожній, С.Н. Прилипко, Н.М. Швець, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість теоретичних здобутків, вчені досить поверхневу увагу приділяли правовому статусу роботодавця саме як суб'єкта здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

**Саме тому метою статті є:** розкрити особливості правового статусу роботодавця, як суб'єкта нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до норм чинного законодавства роботодавцем в Україні вважається: а) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; б) 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 [1]. Незважаючи на наведене вище положення «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», в законодавстві нашої країни відсутнє єдине, узгоджене в усіх галузях законодавства поняття «роботодавець». У чинному КЗпП цей термін не вживається взагалі. В одних законодавчих актах роботодавцем визнається власник або уповноважений ним орган, в інших – підприємство, установа, організація. Є суперечності між Господарським і Цивільним кодексами України щодо тих організаційно-правових форм, у яких може здійснюватися господарювання, і юридичних осіб. Навіть у суміжних галузях – трудовому праві й праві соціального забезпечення це визначення відрізняється. У нормативно-правових актах є низка значних розбіжностей щодо визначення поняття «працівник», що своєю чергою свідчить про неналежне нормативне регулювання, а саме про відсутність впорядкування в нормативно-правовому матері-

алі [2]. Зазначене обумовлює велику кількість підходів науковців стосовно даного питання.

Так, до прикладу, З. Козак зазначає, що у чинному законодавстві поняття «роботодавець» розкривається через два цивілістичні поняття - «власник» та «фізична особа», які, на його слушну думку, не є однопорядковими. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право- і дієдатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа. Але таке поняттєве нагромадження, справедливо вказує згаданий автор, провокує запитання: як бути в ситуації, коли фізична особа - власник підприємства, установи, організації - вступає у трудові та тісно пов'язані з ними відносини з працівником, але не з метою використання праці останнього на підприємстві, в установі, організації, а наймає його, наприклад, для виконання будь-якої домашньої роботи. Тоді ця фізична особа формально підпадає під дві категорії - «власника підприємства, установи, організації» і «фізичної особи». Але провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму праці, а не його належність до згаданих вище категорій. Очевидно, що застосування поняттєвого апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин призводить до таких алогічних висновків [3; 4].

Отже, виходячи із зазначеного вище, роботодавець – це фізична та/або юридична особа, яка володіє визначеною нормами чинного законодавства трудовою дієдатністю, та надає іншій фізичній особі роботу на основі укладення із нею трудового договору. Роботодавець, як суб'єкт трудового права володіє своїм, особливим правовим статусом. В даному контексті варто погодитись із точкою зору Є.Ю. Подорожнього. У своїх міркуваннях вчений дійшов до висновку, що «правовий статус роботодавця» – це визначене за допомогою засобів права його юри-

дичне становище у системі трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, яке відображає коло суб'єктивних юридичних можливостей та обов'язків роботодавця як суб'єкта цих правовідносин. У свою чергу, права роботодавця, доводить науковець, – це визначене чинним національним законодавством, локальними актами та трудовими договорами коло його юридичних можливостей, якими він може скористатися (чи не скористатися) на власний розсуд, реалізуючи свою трудову правосуб'єктність [5, с.66]. Далі Є.Ю. Подорожній зазначає, що обов'язки роботодавця є закріпленими у законодавстві, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами варіантами необхідної поведінки роботодавця (такої, що вимагається від нього) як сторони трудових правовідносин. Дослідження елементів правового статусу роботодавця, зокрема його прав та обов'язків, красномовно свідчать про те, що у трудових правовідносинах, незважаючи на те, що вони мають договірний характер, роботодавець виступає більш сильною стороною, оскільки характер їх прав надає їм відповідну владу над найманими працівниками, з якими він перебуває у трудових відносинах. Ця влада дозволяє роботодавцю безпосередньо організувати та скеровувати процес використання трудових ресурсів, а також застосовувати відповідні заходи впливу до тих, найманих працівників, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, які порушують встановлену дисципліну [5, с.66].

З огляду на зазначене вище, а також аналіз норм чинного законодавства, справедливим буде говорити про те, що контрольно-наглядові повноваження є важливою складовою правового статусу роботодавців. А відтак, контрольно-наглядова діяльність роботодавців спрямована на:

1) контроль і нагляд за дотриманням працівником правил внутрішнього розпорядку. Внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки та взаємодії між працівниками і роботодавцем у процесі здійснення трудової

діяльності на конкретному підприємстві. Це фактично правопорядок усередині підприємства, «локальний» правопорядок. Тобто внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [6]. Внутрішній трудовий розпорядок включає: а) порядок взаємовідносин працівника та роботодавця, а також б) порядок взаємовідносин між працівниками в процесі праці. До елементів внутрішнього трудового розпорядку належать: а) основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця; б) режим робочого часу; в) порядок застосування заходів заохочення; г) порядок притягнення працівників до відповідальності [6]. О. Панасюк цілком слушно акцентує увагу на тому, що внутрішній трудовий розпорядок – це не тільки приватна зацікавленість роботодавця, а й об'єкт державного інтересу та впливу, що є причиною існування відповідних норм трудового права [7, с.103].

Варто відзначити, що внутрішній трудовий розпорядок та дисципліну праці не можна розглядати у відриві одне від одного. Без забезпечення належного порядку праці відсутня дисципліна праці і порушується сам процес колективної праці. Тому вимоги внутрішнього трудового розпорядку обов'язкові для всіх осіб, що перебувають у трудових відносинах, як для працівників, так і для роботодавців. Внутрішній трудовий розпорядок рівною мірою обов'язковий для штатних і позаштатних працівників, сумісників і тих, хто зайнятий неповний робочий тиждень або неповний робочий день. Сутність внутрішнього трудового розпорядку в тому і полягає, аби забезпечити необхідну організацію праці незалежно від умов її застосування, підпорядкувати діяльність людей у процесі праці неухильному дотриманню встановленого порядку праці [6]. А відтак, наступним напрямом контрольної та наглядової діяльності роботодавців є перевірка стану дотримання трудової дисципліни.

2) контроль та нагляд за трудовою дисципліною. Трудова дисципліна полягає в точ-

ному, неухильному й сумлінному виконанні кожним працівником покладених на нього трудових обов'язків. Для забезпечення трудової дисципліни зусилля мають докладати обидві сторони – найманий працівник і роботодавець. Власник або уповноважений ним орган повинен створити необхідні організаційні та економічні умови для нормальної високопродуктивної роботи, використовувати методи переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Працівники повинні свідомо ставитись до праці, у трудових колективах створювати атмосферу нетерпимості до порушень трудової дисципліни, вимогливості до працівників, які не сумлінно виконують трудові обов'язки. А щодо окремих, несумлінних працівників, повинні застосовуватися заходи дисциплінарного і громадського впливу [8, с.258; 9]. Тож, трудова дисципліна спрямована на забезпечення єдності дій працівників трудового колективу, вона виступає необхідною умовою їх спільної праці. На сьогоднішній день зростання значення інституту трудової дисципліни зумовлено дією наступних чинників: а) ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, у галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає підвищеної чіткості й точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок; б) різке зростання ціни одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення трудової дисципліни, у зв'язку із залученням у виробничий процес величезної кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці; б) складність управління крупними комплексними виробничими, господарськими й соціальними системами, значна ціна можливих помилок і прорахунків, отже, потреба запобігати їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів, що висуває на перший план у структурі професійних вимог свідому дисципліну праці, яка ґрунтується на широкому соціальному світогляді й високому інтелекті працівників; в) принципові зміни в системі господарського управління з пере-

ходом до ринкових відносин, що особливо гостро висуває вимоги відповідальності кожного трудівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність [10, с.171].

Варто відзначити, що нагляд і контроль за дотриманням трудової дисципліни реалізується роботодавцем постійно в процесі функціонування підприємства, установи, організації та здійснення трудової діяльності його трудовим колективом. Його (нагляд і контроль) спрямовано на перевірку таких елементів дисципліни праці, як: сумлінність та ефективність здійснення трудової діяльності, а також точність та оперативність виконання завдань працівником; якість виготовленої продукції та/або надання певних послуг; стан дотримання техніки безпеки; збереження власності підприємства, установи, організації.

3) контроль та нагляд за правомірністю проведення страйку та процесом його здійснення. Взагалі, страйк - одна з форм розв'язання конфлікту між роботодавцем та працівниками, проте це не єдиний засіб боротися з невиконанням роботодавцем вимог трудового та соціального законодавства. Завжди доцільно вирішувати конфліктну ситуацію цивілізованим шляхом - за столом переговорів, із залученням посередників, арбітрів [11]. З правової точки зору, право на страйк спрямоване на: 1) розвиток, ефективність та дієвість права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав; 2) попередження правопорушень у сфері праці; 3) попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) формування якісного соціального діалогу між роботодавцем та працівниками у сфері праці; 5) захист права на працю та інших тісно пов'язаних із ним трудових прав; 6) розвиток новітнього трудового законодавства, яке б було спрямоване на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) тощо. Особливо важливим право на страйк видається в умовах трансформаційних процесів у суспільстві та державі у сфері праці. До того ж, їх значна частина є деструктивними.

Повною мірою це стосується ринку праці, який перебуває у системній кризі, що викликано кризою професійної освіти та науки, відсутністю мотивації, належних умов праці, посиленою зовнішньою трудовою міграцією тощо [12].

Так, відповідно до «Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку», під час страйку власник або уповноважений ним орган має право [13]: отримати від органу (особи), що очолює страйк, письмове повідомлення про прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку; отримати від органу (особи), що очолює страйк, інформацію та матеріали про причини прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку; при наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку; отримувати роз'яснення та консультації від НСПП; вимагати від органу (особи), що очолює страйк, та від страйкуючих додержання законності та громадського порядку; у разі місцеперебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації вимагати від органу (особи), що очолює страйк, а також від страйкуючих дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання права на нормальні умови праці тих, хто не бере участі у страйку, недопущення дій, які б перешкождали життєдіяльності підприємства, збереженню майна; ініціювати проведення примирних процедур та брати участь в їх роботі; підписувати угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [13].

4) нагляд і контроль у сфері охорони праці. Відповідно до Статті 160 КЗпП України, постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на роботодавця. Більш

детально вказані положення закріплено у Законі України «Про охорону праці», відповідно до якого роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме [14]: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків [14].

### Анотація

Актуальність статті полягає в тому, що одним із важливих суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є роботодавці. Їх контрольно-наглядові повноваження мають досить «звужений характер», адже спрямовані виключно на підпорядкований йому господарюючий суб'єкт та працівників, які здійснюють трудову діяльність у нього. Тож, роботодавець здійснює нагляд і контроль: по-перше, у власних інтересах, з метою забезпечення ефективного використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів на його підприємстві, установі, організації; по-друге, з метою забезпечення та захисту законних прав,

**Висновок.** Підбиваючи підсумок представленого наукового дослідження слід відзначити, що роботодавці є особливим суб'єктом здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Специфіка їх правового статусу обумовлюється: по-перше, набором прав та обов'язків які покладаються на роботодавця, як суб'єкта нагляду і контролю; по-друге, компетенція роботодавця обмежується виключно межами функціонування їх суб'єкта господарювання та його трудовим колективом; по-третє, як суб'єкти нагляду і контролю, роботодавці мають можливість більш оперативно перевіряти стан дотримання норм чинного законодавства підконтрольним об'єктом, а відповідно і реагувати на будь-які правопорушення шляхом застосування інструментів та засобів дисциплінарного характеру.

Разом із тим, вважаємо за необхідне відзначити, що на сьогоднішній день законодавець досить поверхнево підходить до визначення правового статусу роботодавця, зокрема як суб'єкта нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Відповідні положення дуже розмито визначені у діючому КЗпП та Законі України «Про охорону праці». Саме тому, ми переконані, що у майбутньому Трудовому Кодексі законодавцю варто окремо виділити та розкрити повноваження роботодавця саме як суб'єкта здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Зазначене, на нашу думку, зробить їх діяльність у відповідному напрямку більш змістовною та цілеспрямованою, а також дозволить додатково захистити законні права, свободи та інтереси ключових суб'єктів трудових правовідносин.

свобод та інтересів працівників. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття «роботодавець». Виокремлено особливості правового статусу роботодавця як суб'єкта нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Зроблено висновок, що роботодавці є особливим суб'єктом здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Специфіка їх правового статусу обумовлюється: по-перше, набором прав та обов'язків які покладаються на роботодавця, як суб'єкта нагляду і контролю; по-друге, компетенція роботодавця обмежується виключно межами функціонування їх суб'єкта господарювання та його трудовим колективом; по-третє, як суб'єкти нагляду і контролю, роботодавці мають можливість більш оперативно перевіряти стан дотримання норм чинного законодавства підконтрольним об'єктом, а відповідно і реагувати на будь-які правопорушення шляхом застосування інструментів та засобів дисциплінарного характеру. На сьогоднішній день законодавець досить поверхнево підходить до визначення правового статусу роботодавця, зокрема як суб'єкта нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Відповідні положення дуже розмито визначені у діючому КЗпП та Законі України «Про охорону праці». Саме тому, ми переконані, що у майбутньому Трудовому Кодексі законодавцю варто окремо виділити та розкрити повноваження роботодавця саме як суб'єкта здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Зазначене, на нашу думку, зробить їх діяльність у відповідному напрямку більш змістовною та цілеспрямованою, а також дозволить додатково захистити законні права, свободи та інтереси ключових суб'єктів трудових правовідносин.

**Ключові слова:** правовий статус, роботодавець, нагляд, контроль, трудове законодавство, праця, трудове право.

### **Kucher O.V. Peculiarities of the legal status of the employer as a subject of supervision and control over compliance with labor legislation**

The relevance of the article lies in the fact that employers are one of the important subjects of supervision and control over compliance with labor legislation. Their control and supervisory powers have a rather “narrowed nature”, because they are directed exclusively at the economic entity subordinate to it and the employees who perform labor activities for it. Therefore, the employer carries out supervision and control: first, in his own interests, in order to ensure the effective use of human, material and financial resources at his enterprise, institution, organization; secondly, in order to ensure and protect the legal rights, freedoms and interests of employees. In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, the author’s definition of the concept of “employer” is proposed. Peculiarities of the legal status of the employer as a subject of supervision and control over compliance with labor legislation are highlighted. It was concluded that employers are a special subject of supervision and control over compliance with labor legislation. The specifics of their legal status are determined by: firstly, a set of rights and obligations that rest on the employer as a subject of supervision and control; secondly, the competence of the employer is limited exclusively to the boundaries of the functioning of their business entity and its workforce; thirdly, as subjects of supervision and control, employers have the opportunity to more quickly check the state of compliance with the norms of the current legislation by the controlled object, and accordingly to respond to any violations by using tools and means of a disciplinary nature. To date, the legislator has a rather superficial approach to determining the legal status of the employer, in particular as a subject of supervision and control over compliance with labor legislation. The relevant provisions are very vaguely defined in the current Labor Code and the Law of Ukraine “On Labor Protection”. That is why we are convinced that in the future Labor Code, the legislator should separately highlight

and disclose the authority of the employer precisely as a subject of supervision and control over compliance with labor legislation. This, in our opinion, will make their activities in the relevant direction more meaningful and purposeful, as well as allow additional protection of the legal rights, freedoms and interests of key subjects of labor relations.

**Key words:** legal status, employer, supervision, control, labor legislation, work, labor law.

**Список використаних джерел:**

1. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр/conv#Text>
2. Соцький А. Загальна характеристика суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин. *Юридичний вісник*. 2020. № 1. С.109-116.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
4. Шамшина І.І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання. [Електронне видення] «Правова держава». Вип.21. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/36847/32-Shamshina.pdf?sequence=1>
5. Подорожній, Є. Ю. Поняття правового статусу роботодавця як суб'єкта юридичної відповідальності. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 4. С. 63-68. DOI: 10.31733/2078-3566-2019-4-63-68.
6. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
7. Панасюк О. Про “внутрішній трудовий розпорядок” як категорію трудового права. *Право України*. 2005. № 4. С.103.
8. Гончарова Г.С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд-е 4-е, перераб. и доп. / Под ред. В.В. Жернакова / Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Х.: Одиссей, 2005. 592 с.
9. Біліченко О. С. Дисциплінарна політика та інструменти її реалізації у трудовому колективі. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2014. Вип. 3(1). С. 61-72.
10. Вапнярчук, Н. М. До питання щодо дисциплінарної відповідальності державних службовців. Законодавство України: проблеми та перспективи розвитку : Зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (27-31 січ. 2009 р., м. Косів Івано-Франк. обл.), Вип. 10. К. : Вид-во Європ. ун-ту / редкол.: Ю. С. Шемшученко, ін. та, 2009. С. 279-280.
11. Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 30-37.
12. Бонтлаб В.В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. № 3 (31) (2018) URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/31/9.pdf>
13. Про затвердження Правил поведінки найманих працівників, органів профспілки, іншого уповноваженого ними органу, власника або уповноваженого ним органу (представника), органу (особи), що очолює страйк, під час страйку / Наказ Національної служби посередництва і примирення 28.04.2004 № 66 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-04/conv#Text>
14. Про охорону праці / Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/conv#Text>