

А. М. СЛЮСАР. КРИТЕРІЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Визначено правосуб'єктність, основні ознаки та критерії правосуб'єктності роботодавця, їх правова характеристика. Проаналізовано точки зору вчених у галузі трудового і цивільного права. Сформульовано відповідні висновки і пропозиції.

Ключові слова: *трудова правосуб'єктність, роботодавча правосуб'єктність, суб'єкт права.*

Определены правосубъектность, основные признаки и критерии правосубъектности работодателя, их правовая характеристика. Проанализировано точки зрения ученых в отрасли трудового и гражданского права. Сформулированы соответствующие выводы и предложения.

Ключевые слова: *трудова правосуб'єктність, правосуб'єктності, правосуб'єктність роботодавця, суб'єкт права.*

The author has given the definition of the legal personality, its basic features and criteria of the legal personality of the employer and their legal features. The author has analyzed various points of view of the scientists in the field of labour and civil law. Some definite conclusions have been formulated by the author.

Key words: *legal personality in the labour law, features of legal personality in the labour law, criteria of labour personality, legal personality of the employer, law subject, employer.*

У трудовому праві України існує проблема виявлення і визначення сутності такої юридичної категорії, як трудова правосуб'єктність. Охарактеризувати роботодавця без розгляду питання про його правосуб'єктність неможливо. Ця категорія знаходиться в нерозривному зв'язку з терміном «суб'єкт права». Більш того, саме правосуб'єктність дозволяє виокремити суб'єкта права та відмежувати його від суміжних юридичних явищ.

Зміст трудової правосуб'єктності роботодавця розкривають ті властивості та ознаки, якими повинен володіти суб'єкт, щоб бути самостійним учасником суспільних відносин у сфері трудового права.

М.Г. Александров до ознак трудової правосуб'єктності підприємства відносив: право самостійно здійснювати прийом на роботу, наявність фонду оплати праці; окремий розрахунковий рахунок; самостійний баланс¹. В.М. Толкунова обов'язковими для будь-якого роботодавця називає факт реєстрації, наявність рахунку в банку та фонду оплати праці². О.І. Петровою висловлено міркування, що принципове значення для наявності трудової правосуб'єктності роботодавця мають: право підбору, розміщення кадрів і організації їх праці; наділення правами й обов'язками по забезпеченню праці працівників; наявність власного найменування³. О.В. Смирнов обстоює позицію, що підприємства повинні відповідати таким вимогам: користуватися правом розробки та затвердження для себе структури і штату; користуватися правом підбору, розстановки кадрів і організації їх праці; мати фонд оплати праці і фонд матеріального заохочення, а також майно, яке необхідне для втілення задач, пов'язаних з організацією і застосуванням праці робітників і службовців; мати оперативну самостійність щодо використання зазначених фондів і нести самостійну майнову відповідальність за заподіяння шкоди перед працівникам, а також іншими суб'єктами суспільно-трудова відносин⁴. Л.П. Грузінова і В.Г. Короткін моментом виникнення трудової право-

© СЛЮСАР Андрій Миколайович – кандидат юридичних наук, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

суб'єктності для установ вважають затвердження штатного розкладу і відкриття у банку рахунку оплати праці⁵.

Перераховані ознаки роботодавчої правосуб'єктності не є однопорядковими. Одні з них характеризують роботодавця з економічної точки зору (наявність самостійного фонду оплати праці, окремий поточний рахунок у банку тощо); другі – організаційної (організаційна єдність тощо); треті – правової (право самостійного прийому на роботу, дисциплінарні повноваження тощо).

В науці трудового права також говорять про критерії правосуб'єктності роботодавця. Причому до змісту того чи іншого критерію зазвичай включають декілька ознак. Так, на думку О.Г. Середи роботодавча правосуб'єктність визначається двома критеріями: оперативним і майновим. Оперативний критерій характеризує особливості змісту діяльності організації як суб'єкта трудового права. Він полягає у визнанні її здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів, організувати роботу працівників, створити їм необхідні умови для якісної та продуктивної праці. Майновий критерій характеризує здатність організації розраховуватися з працівниками за їх працю⁶. Німецькі вчені-трудовики виділяють такі роботодавчі критеріїв: організаційна єдність, що виражається в єдиному управлінні; наявність виробничих засобів; мета діяльності підприємства⁷.

Вважаю за необхідне висловити власну точку зору щодо ознак і критеріїв трудової правосуб'єктності роботодавця. Переконалися, що визначення кола суб'єктів трудового права, які володіють роботодавчою правосуб'єктністю, шляхом перерахування їх трудових прав і юридичних обов'язків не вирішує поставленої задачі. Очевидно, якщо особа має право прийому і звільнення працівників, то вона вже володіє роботодавчою правосуб'єктністю. Остання є первісною щодо трудових прав і обов'язків.

Також не можна віднести до ознак роботодавчої правосуб'єктності право розробляти структуру та затверджувати штат підприємства. Ця умова була вирішальною при плановій економіці, але в ринкових умовах втрачає своє значення. Щоб прийняти на роботу хоча б одного працівника особа вже повинна мати роботодавчу правосуб'єктність. Названі показники не встановлюють межі трудової правосуб'єктності. Вони визначають межі іншого порядку – розрахункові одиниці економічної доцільності, матеріальних можливостей конкретного роботодавця в конкретних умовах і можуть коригуватися в процесі виконання. Д.В. Скородулін категорично заявляє, що трудові відносини можуть виникнути і при відсутності штатного розпису або відповідних штатних одиниць у ньому. Наприклад, фактичний допуск особи до роботи без оформлення належним чином уповноваженою посадовою особою прийому на роботу вважається укладенням трудового договору. При цьому відсутність у штатному розписі штатної одиниці, за якою особа допущена до виконання трудових обов'язків або недостатність фонду оплати праці не впливає на факт виникнення трудового правовідношення. Ці обставини можуть служити підставою для розірвання укладеного трудового договору із новоприйнятим працівником, але не вказують на відсутність у юридичної особи трудової правосуб'єктності⁸.

Притримуємося точки зору, що наявність самостійного фонду оплати праці не є ознакою роботодавчої правосуб'єктності. Щодо цього принципово погоджуємось із Л.Я. Гінцбургом, який вважав: а) фонд заробітної плати не визначає абсолютних меж правосуб'єктності. Навіть якщо розмір фонду затверджується у

фіксованій сумі, існує певний простір у визначенні чисельності персоналу підприємства. Таким чином, межі правосуб'єктності цією ознакою визначаються умовно; б) деяка частина заробітної плати виплачувалася працівникам за рахунок коштів фонду матеріального заохочення⁹. Роботодавець не може не виконати обов'язок по оплаті праці, посиляючись на недостатність коштів фонду оплати праці. Пунктом 20 постанови Пленуму Верховного Суду України №13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. визначено, що відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності¹⁰.

Фонд оплати праці зберіг певне значення для підприємств, установ та організацій, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів. Так, оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. Обсяги витрат на оплату праці затверджуються одночасно з бюджетом. А уже в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, надано право: а) установлювати працівникам цих установ, закладів та організацій конкретні розміри посадових окладів та доплат і надбавок до них; б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання; в) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці. Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

Дотримуємося думки, що фонд оплати праці виступає скоріш за все як категорія, необхідна для звітування перед контролюючими органами про витрати бюджетних коштів, виділених на утримання тих чи інших установ. Крім того, фонд може виступати своєрідним «плановим» показником по праці. У разі скорочення фінансування роботодавцю доведеться скорочувати працівників для того, щоб у тих, хто залишається зберегти рівень заробітної плати. У цьому випадку спостерігається певна залежність між розміром фонду оплати праці, кількістю зайнятих працівників і розміром їх заробітної плати. Однак, не коректно пов'язувати наявність роботодавчої правосуб'єктності з актами планування. У наш час немає достатніх підстав розглядати в якості ознак трудової правосуб'єктності роботодавця ні наявність фонду оплати праці, ні фондів матеріального стимулювання. На перший план виходить інше майно, необхідне для здійснення завдань, пов'язаних з організацією і застосуванням праці працівників. Мова, насамперед, йде про засоби виробництва.

Очевидно, що наявність роботодавчої правосуб'єктності не може також залежати від таких мінливих факторів, як наявність або відсутність постійної роботи в певний проміжок часу. Чинне трудове законодавство не забороняє укладати строкові трудові договори. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановленими на невизначений термін з урахуванням (а) характеру наступної роботи, (б) умов її виконання або (в) інте-

ресів працівника та (г) в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Не можна віднести до ознак роботодавчої правосуб'єктності і статут юридичної особи. Останній є локальним нормативним актом, призначення якого полягає у визначенні правового статусу конкретної юридичної особи. Саме цей документ визначає правове становище тієї чи іншої юридичної особи в цивільному обороті. Його наявність є обов'язковою вимогою для акціонерного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю і товариства з додатковою відповідальністю. Статут є найбільш поширеним видом установчого документа. Ознаками, що дозволяють розкрити його правову суть є те, що він: а) установлює індивідуальний правовий статус конкретної юридичної особи; б) затверджується учасниками і змінюється вищим органом управління юридичної особи; в) діє протягом усього часу існування юридичної особи; г) поширюється на всіх осіб, які перебувають у правовідносинах з юридичною особою; д) може містити норми, не передбачені чинним законодавством; е) не повинен суперечити нормам закону¹¹.

Вважаємо, що головною посилкою розробки узагальнюючих критеріїв є те, що трудова правосуб'єктність роботодавця повинна кореспондуватися з трудовою правосуб'єктністю найманих працівників. При цьому обсяг роботодавчої правосуб'єктності не може бути меншим того комплексу прав і обов'язків, що забезпечив би громадянам можливість реалізовувати їх право на працю. Суб'єктивне право одного суб'єкта трудовою права та юридичний обов'язок іншого нерозривно пов'язані. Нема права, і нема обов'язку, якому б не відповідало право.

Викладене дає змогу зробити висновок, що до критеріїв трудової правосуб'єктності роботодавця належать: (а) майновий (матеріальний), (б) формальний (юридичний) і (в) організаційний.

А.Д. Зайкін майновий критерій визначає як можливість розпоряджатися коштами (фондом оплати праці та іншими фондами підприємства), розраховуватися з працівниками за виконану роботу, преміювати їх, надавати інші пільги, пов'язані з матеріальним забезпеченням, та ін.¹² Зазначений критерій полягає у наявності у роботодавця своєї сфери господарчої діяльності, в якій би розгоргалася трудова діяльність найманого працівника або у зв'язку з якою вона здійснювалася б. Господарська діяльність – це діяльність юридичних осіб, у тому числі органів державної влади, органів місцевого самоврядування, органів адміністративно-господарського управління та контролю та/або фізичних осіб з виробництва, реалізації, придбання товарів, а також здійснення ними контролю над іншою юридичною чи фізичною особою. Господарча сфера роботодавця складається тільки за наявності у нього певного майна, використання якого забезпечує досягнення поставлених господарчих цілей. За ст. 139 Господарського кодексу України майном визнається сукупність речей та інших цінностей, які мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються у діяльності суб'єктів господарювання та відображаються в їх балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку майна цих суб'єктів¹³. Залежно від економічної форми, якої набуває майно у процесі здійснення господарської діяльності, майнові цінності належать до основних фондів, оборотних засобів, коштів, товарів.

Майно, в більшості випадків, належить роботодавцю на праві власності. Разом із тим законодавство та господарча практика не виключають можливості належності майна роботодавцю і на інших правових підставах. Зокрема, воно може бути закріплене за роботодавцем відповідно до договору оренди. Трудова

діяльність працівника може також здійснюватися на основі або з використанням засобів виробництва, які належать йому особисто (наприклад, при здійсненні надомної праці працівник виконує роботу на своїх власних засобах виробництва або, працюючи на підприємстві, використовує свій власний інструмент). На період виконання роботи вказане майно переходить у господарчу сферу роботодавця та використовується працівником для досягнення цілей роботодавця.

Для характеристики роботодавчої правосуб'єктності значення мають засоби виробництва, охорони праці, а також кошти, що дозволяють розраховуватися з працівниками за їх працю. Виконати обов'язок по наданню найманому працівнику належно обладнаного робочого місця роботодавцю без відповідного майна, в переважній більшості випадків, також неможливо.

Призначення формального критерію правосуб'єктності роботодавця полягає в тому, щоб засвідчити існування даної особи як суб'єкта трудового права. Для цього необхідні: а) припис нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця; б) адміністративний акт держави, що констатує наявність трудової правосуб'єктності у даної конкретної особи. Таким адміністративним актом є акт державної реєстрації, який приймає уповноважений державний орган. Стосовно юридичних осіб як необхідність державної реєстрації, так і сама її процедура достатньо чітко визначені в цивільному законодавстві. Згідно зі ст. 87 Цивільного кодексу України¹⁴ юридична особа вважається створеною з дня її державної реєстрації. Державна реєстрація юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців – це засвідчення факту створення або припинення юридичної особи, засвідчення факту набуття або позбавлення статусу підприємця фізичною особою, а також вчинення інших реєстраційних дій, які передбачені Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», шляхом внесення відповідних записів до Єдиного державного реєстру¹⁵. Відповідно з моменту державної реєстрації виникає і роботодавча правосуб'єктність юридичної особи.

Роботодавча правосуб'єктність фізичних осіб виникає з досягненням повної цивільної дієздатності. За ч. 2 ст. 30 ЦК України цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання. Схожий підхід також закладено в ч. 2 ст. 24 проекту Трудового кодексу України, за якою, роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність¹⁶.

Згідно зі ст. 34 Цивільного кодексу України повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). У разі реєстрації шлюбу фізичної особи, яка не досягла повноліття, вона набуває повної цивільної дієздатності з моменту реєстрації шлюбу. У разі припинення шлюбу до досягнення фізичною особою повноліття набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. У разі визнання шлюбу недійсним з підстав, не пов'язаних з протиправною поведінкою неповнолітньої особи, набута нею повна цивільна дієздатність зберігається. Згідно зі ст. 22 Сімейного кодексу України шлюбний вік для жінки встановлюється в 17 років, а для чоловіка – у 18 років¹⁷. Частина 2 ст. 23 Кодексу встановлює, що особі, яка досягла 14 років, за її заявою та за рішенням суду може бути надане право на шлюб, якщо буде встановлено, що це

відповідає її інтересам. Недоліком цієї статті є те, що в ній не зазначені підстави зменшення шлюбного віку.

Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Надання повної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у разі відсутності такої згоди повна дієздатність може бути надана за рішенням суду. У разі припинення трудового договору, припинення фізичною особою підприємницької діяльності надана їй повна цивільна дієздатність зберігається.

За ст. 22 Закону України «Про охорону дитинства» діти, які досягли 16-річного віку, мають право займатися підприємницькою діяльністю в порядку, встановленому законом¹⁸. За наявності письмової згоди на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець. У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту державної реєстрації її як підприємця.

У фізичної особи, яка займається підприємницькою діяльністю, трудова правосуб'єктність виникає з моменту державної реєстрації її як підприємця. Однак, якщо фізична особа розпочала підприємницьку діяльність без державної реєстрації, уклавши відповідні договори, в тому числі і трудові, вона не має права оспорювати ці договори на тій підставі, що вона не є підприємцем.

Чинне трудове законодавство України не містить норми, що б вказувала вік фізичної особи, з якого вона може виступати роботодавцем. Це є серйозним упущенням. Г.В. Казакова вважає можливим законодавче закріплення допуску у сферу праці як роботодавців фізичних осіб, починаючи з віку 14 років за умови, що вони мають самостійний дохід (заробіток)¹⁹. З авторкою категорично не погоджуємось, позаяк, на відміну від найманих працівників та учасників цивільного обороту вимоги до віку роботодавців-фізичних осіб повинні бути більш високими. Найбільш прийнятним було б правило, за яким роботодавча правосуб'єктність встановлюється з 18-річного віку. Таке положення визначається значно більш широким колом прав і обов'язків роботодавця-фізичної особи, його більш високим ступенем відповідальності за організацію праці, чим у звичайного найманого працівника. Переконані, що у питанні виникнення роботодавчої праводієздатності не слід керуватись нормами цивільного законодавства, за якими сторони договірних відносин є юридично та фактично рівними. Слід пам'ятати, що в трудовому праві працівник знаходиться в певній залежності від роботодавця, що зумовлює високий ступінь відповідальності останнього.

Виходячи із зазначеного вважаємо за необхідне викласти ч. 2 с. 24 проекту Трудового кодексу України в такій редакції: «Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність та досягла 18 років».

На думку В.І. Миронова, правосуб'єктність роботодавця виникає з моменту прийому на роботу першого працівника, в тому числі і шляхом фактичного допуску особи до роботи²⁰. Виходить, що для виникнення праводієздатності необхідна реалізація фізичною особою права на укладення трудового договору. Однак із таким твердженням не погоджуємось, позаяк в такому випадку правосуб'єктність не є передумовою участі в трудовому праводіношенні.

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до Єдиного дер-

жавного реєстру запису про її припинення. Порядок припинення юридичної особи в процесі відновлення її платоспроможності або банкруства встановлюється законом. Фізична особа позбавляється статусу підприємця з дати внесення до Єдиного державного реєстру запису про державну реєстрацію припинення підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця. З цього моменту втрачається і трудово правосуб'єктність роботодавця.

Організаційна самостійність також є необхідною передумовою для визнання роботодавця самостійним суб'єктом трудового права. Як відзначав О.М. Бухаловський, організаційний критерій характеризує здатність роботодавця до здійснення прийому і звільнення працівників, організації їх праці, створення необхідних умов праці, забезпечення заходів соціального захисту, дотримання трудових прав працівників та ін.²¹ В.В. Тимохін організаційними ознаками, що характеризують самостійну організацію, називає такі: на чолі організації стоїть керівник, що здійснює, керуючись принципом єдиноначальності, безпосереднє керівництво діяльністю організації в цілому і реалізує права, що належать організації як суб'єктові трудового права; трудовий колектив являє собою цілісне об'єднання працівників, засноване на прийнятій в організації технології, технологічному процесі²². Сама по собі самостійність передбачає наявність необхідного комплексу прав і обов'язків. Вони складають зміст правосуб'єктності в тих сферах діяльності, для яких юридична чи фізична особа створені.

Дотримуємося позиції, що поділ критеріїв роботодавчої правосуб'єктності носить умовний характер, адже досліджуване правове явище носить, поза всяким сумнівом, системний характер. Критерії знаходяться у тісному взаємозв'язку та взаємодії. Так здатність до здійснення прийому і звільнення працівників, організації їх праці, створенню всіх необхідних умов праці, забезпеченню заходів соціального захисту, дотримання трудових прав найманих працівників виникає при наявності майна, яким роботодавець може розпоряджатися для матеріального забезпечення реалізації працівниками трудових і пов'язаних з ними відносин.

На жаль, критерії правосуб'єктності роботодавця незаслужено ігноруються законодавцем, тоді як вони, з нашої точки зору, дозволяють оцінити здатність роботодавця набувати права й обов'язки, виконувати їх і нести відповідальність, тобто бути повноцінним суб'єктом трудового права. Врахуванням критеріїв наочно показує різницю в змісті цивільної правосуб'єктності юридичної або фізичної особи та трудової правосуб'єктності роботодавця.

1. *Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г. Александрова.* – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 168. 2. *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – С. 48. 3. *Петрова Е.И.* Кто может быть работодателем по новому Трудовому кодексу // Юрид. мир. – 2002. – №11. – С. 21. 4. *Смирнов О.В.* Государственное производственное предприятие как субъект трудового права // Сов. гос-во и право. – 1971. – № 2. – С. 23. 5. *Грузинова Л.П., Короткін В.Г.* Трудове право України: Навч. посібн. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 1. – С. 88. 6. *Серєда О.Г.* Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2004. – С. 40, 41. 7. *Junker Abbo.* Arbeitsrecht. – Munchen: Beck, 2001. – S. 385. 8. *Курс трудового права.* Общая часть: Учебн. пособие / Под общ. ред. О.С. Курьмевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – С. 327. 9. *Гинцбург Л.Я.* К вопросу о правосубъектности государственного социалистического предприятия как субъекта трудового права // Учен. записки Азербайджанского гос. ун-та. Серия юрид. наук. – 1974. – №2. – С. 41, 42. 10. *Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанов Пленуму*

Верховного Суду України від 24.12.1999 р., № 13 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. **11.** *Кравчук В.* Створення юридичних осіб // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yurgradnik.com.ua/stride/men/index.php?m=rubricator&rub=7&art=1050> **12.** *Российское трудовое право: Учебник / Отв. ред. А.Д. Зайкин.* – М.: ИНФРА-М*НОРМА, 1997. – С. 98. **13.** *Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України.* – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144. **14.** *Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України.* – 2003. – № 40-44. – Ст. 356. **15.** *Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців: Закон України від 15.05.2003 р., №755-IV // Відомості Верховної Ради України.* – 2003. – №31-32. – Ст. 263. **16.** *Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. **17.** *Сімейний кодекс України // Відомості Верховної Ради України.* – 2002. – №21-22. – Ст. 135. **18.** *Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р., №2402-III // Відомості Верховної Ради України.* – 2001. – №30. – Ст. 42. **19.** *Казакова Г.В.* Проблемы правосубъектности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2005. – С. 131. **20.** *Мионов В.И.* Трудовое право России // Трудовое право. – 2003. – №10. – С. 9. **21.** *Бухаловский О.Н.* Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1974. – С. 44. **22.** *Тимохин В.В.* Правосубъектность работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Томский гос. ун-т. – Томск, 2003. – С. 80.*