

КРИТЕРІЙ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ-РОБОТОДАВЦЯ

Актуальність теми дослідження зумовлена недостатньою розробкою цієї проблеми у правовій літературі, а також відносно недавнім закріпленням у законодавстві права фізичної особи здійснювати найм працівників та збільшенням у сучасних умовах кількості трудових договорів, які укладаються за участю фізичної особи-роботодавця.

Дана тема почала досліджуватись науковцями лише у 90-х роках минулого століття, коли у зв'язку з формуванням ринкової економіки виникла необхідність у наданні фізичним особам статусу роботодавця. Зокрема, розробкою цієї проблеми займалися такі вчені, як Н. Александров, Н. Болотіна, Г. Казакова, О. Серета, П. Пилипенко, І. Якушев, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є встановлення основних умов та критеріїв, яким повинна відповідати фізична особа, щоб вона могла вступати у трудові відносини в якості роботодавця, а також визначення моменту настання трудової правосуб'єктності у фізичних осіб, які укладають трудові договори з найманими працівниками для роботи в домашньому господарстві чи з іншою метою, яка не передбачає одержання доходів.

Поняття фізичної особи-роботодавця з'явилося в законодавстві з прийняттям Закону України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 р. [1] у зв'язку з виникненням практичної необхідності у запровадженні цієї правової конструкції, оскільки громадянам було надано право займатися підприємницькою діяльністю, а для реалізації цього права необхідно також право найму працівників.

Взагалі 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.

Аналіз правового становища фізичних осіб-роботодавців був проведений П. Пилипенком у монографії «Проблеми теорії трудового права», де він умовно поділяє їх на дві групи: 1) фізичні особи, які можуть реалізувати своє право найму на роботу. Однак використання роботи інших осіб не передбачає одержання доходів (громадяни (власники), які використовують найманих працівників для роботи в домашньому господарстві, для догляду за малими дітьми, важко хворими членами сім'ї тощо); 2) фізичні особи-роботодавці, рід занять яких потребує використання найманої праці. Здебільшого суспільно-корисна діяльність таких роботодавців пов'язана з одержанням доходу. Їхнє право найму робочої сили додатково не передбачене відповідними нормативними актами [2, с. 181-183].

Що стосується останньої категорії фізичних осіб-роботодавців, то момент виникнення їх правосуб'єктності є цілком очевидним. Наприклад, фізична особа, яка має намір займатися підприємницькою діяльністю, набуває трудової правосуб'єктності з моменту державної реєстрації її в якості приватного підприємця. Приватні нотаріуси та адвокати, які теж мають право укладати трудові договори з працівниками, стають роботодавцями у сфері своєї діяльності з моменту отримання відповідного свідоцтва.

У зв'язку з тим, що в законодавстві України про працю не міститься норми про те, з якого моменту виникає трудова правосуб'єктність фізичної особи-роботодавця, у правовій літературі є багато поглядів з цього приводу. Найбільше науковців виникнення правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця пов'язують з моментом набуття нею цивільної правосуб'єктності в повному обсязі. Відповідно до Цивільного кодексу України (далі — ЦК України) повна цивільна дієздатність настає з досягненням 18-річного віку, або вступу в шлюб, або надається фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором чи бажає займатися підприємницькою діяльністю, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини [3].

Іншого підходу до розкриття цього питання притримується Г. Казакова. Вона зазначає, що соціалізація фізичної особи може наставати і до 14-ти років, тому автор пропонує допустити у сферу праці в якості роботодавців фізичних осіб, які досягли віку 14-ти років за умови, що вони мають самостійний дохід (заробіток). Так, дійсно, відповідно до ст. 32 ЦК України фізична особа у віці від 14 до 18 років має право самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами, а також відповідно до ст. 33 ЦК України неповнолітня особа особисто несе відповідальність за порушення договору, укладеного нею самостійно відповідно до закону. Тому, одним із способів розпорядження власним заробітком може бути укладення трудового договору з працівником [4, с. 19].

Кардинально інший підхід пропонує А. Слюсар. Зокрема, вчений-правознавець зазначає, що на відміну від найманих працівників та учасників цивільного обороту вимоги до віку роботодавців-фізичних осіб повинні бути більш високими. Найбільш прийнятним, на його думку, 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 [5, с. 324].

Відповідно до ч. 2 ст. 24 проекту Трудового кодексу України роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Тобто, розробники проекту Трудового кодексу України пов'язали наявність трудової правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця з її цивільною дієздатністю [6].

Щодо співвідношення трудової і цивільної правосуб'єктності, то О. Середя зазначає, що у фізичних осіб — роботодавців цивільна і трудова правосуб'єктність виникають одночасно, однак за своїм змістом цивільна правосуб'єктність не поглинає трудову правосуб'єктність [7, с. 19].

Взагалі поняття правосуб'єктність включає в себе правоздатність, дієздатність та деліктоздатність. Щоб набути статусу суб'єкта трудових правовідносин в якості роботодавця, фізична особа повинна володіти всіма цими складовими. Тобто, цивільна і трудова правосуб'єктність співпадають у моменті виникнення та відрізняються за характером прав і обов'язків, які вони опосередковують.

Невизначеним залишається питання щодо трудової правосуб'єктності фізичної особи, якій виповнилося 18 років, та яка має самостійний дохід, але була визнана судом недієздатною. Адже цим особам теж необхідні працівники для їх особистого обслуговування та догляду. Незважаючи на те, що така особа має самостійний дохід, як один із критеріїв правосуб'єктності, позбавлення цивільної дієздатності автоматично тягне і визнання особи недієздатною в якості роботодавця. Трудові договори від імені повнолітньої недієздатної особи, яка має самостійний дохід, можуть укладатися її законними опікунами.

Також, що стосується трудової правосуб'єктності обмежено дієздатної особи, то відповідно до ст. 37 ЦК України фізична особа, цивільна дієздатність якої обмежена, може самостійно вчиняти лише дрібні побутові правочини. Правочини щодо розпорядження майном та інші правочини, що виходять за межі дрібних побутових, вчиняються особою, цивільна дієздатність якої обмежена, за згодою піклувальника. Тобто, оскільки укладення трудового договору з найманим працівником безперечно виходить за межі дрібного побутового правочину, то фізична особа, яка визнана в установленому порядку обмежено дієздатною, не може виступати в ролі роботодавця у трудових відносинах.

Отже, для констатування наявності у фізичної особи-роботодавця трудової правосуб'єктності, вона безперечно повинна мати повну цивільну дієздатність, яка відповідно до законодавства за загальним правилом настає з 18-ти років.

Отже, фізична особа може виступати в трудових правовідносинах в статусі роботодавця з моменту набуття повної цивільної дієздатності. Таким чином укладати трудові договори з найманими працівниками можуть: фізичні особи, які досягли 18 років, якщо вони не визнані у встановленому законом порядку недієздатними чи обмежено дієздатними та фізичні особи, які вступили в шлюб, а також фізичні особи, які досягли шістнадцяти років, але працюють за трудовим договором чи займаються підприємницькою діяльністю та неповнолітні фізичні особи, які записані

матір'ю чи батьком дитини. Наявності інших особливих вимог до фізичних-осіб роботодавців, які укладають трудові договори з найманими працівниками для роботи в домашньому господарстві чи з іншою метою, яка не передбачає одержання доходів, у законодавстві не встановлено.

Фізичні особи-роботодавці, рід занять яких потребує використання найманої праці, та які використовують найману працю для одержання доходів, набувають трудової правосуб'єктності з моменту набуття у встановленому законом порядку права зайняття певним видом підприємницької діяльності.

Використана література:

1. Закон України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України». [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: [монографія] / П. Д. Пилипенко. — Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. — 214 с.
3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40-44.
4. Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г. В. Казакова. — СПб., 2005. — 23 с.
5. Слюсар А. М. Критерії правосуб'єктності роботодавця / А. М. Слюсар // Держава і право. — 2010. — Вип. 50. — С. 318-326.
6. Проект Трудового кодексу України № 1108. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gkska2.rada.gov.ua>.
7. Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. Г. Середя. — Х., 2004. — 19 с.

Михайлюк Я. Б. Критерії трудової правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця.

У статті розкриваються основні науково-теоретичні підходи до визначення критеріїв трудової правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця. Акцентується увага на моменті виникнення трудової правосуб'єктності у фізичних осіб, які укладають трудові договори з найманими працівниками для роботи в домашньому господарстві чи з іншою метою, яка не передбачає одержання доходів.

Ключові слова: фізична особа-роботодавець, цивільна дієздатність, трудова правосуб'єктність, правосуб'єктність роботодавця.

Михайлюк Я. Б. Критерии трудовой правосубъектности физического лица-работодателя.

В статье раскрываются основные научно-теоретические подходы к определению критериев трудовой правосубъектности физического лица-работодателя. Акцентируется внимание на моменте возникновения трудовой правосубъектности у физических лиц, которые составляют трудовые договора с наемными работниками для работы в домашнем хозяйстве или с другой целью, что не предусматривает получения доходов.

Ключевые слова: физическое лицо-работодатель, гражданская дееспособность, трудовая правосубъектность, правосубъектность работодателя.

Mykhailiuk Y. The Criteria of Labor Status of the Self-Employed Employer.

The basic theoretical approaches of determining the labor status of the individual are discovered in this article.

The legal status analysis of the individual employers was conducted by Pylypenko P. D. in his monograph «The Theory of the Labor Law», where he divides them into two groups: 1) individuals who can realize their right to employment. However, the use of work by others does not foresee the income (people (owners) who use employees to work in the household to care of children, seriously ill members of the family, etc.), 2) individuals, employers, occupations of which requires the use of hired labor force.

As to the last category of individual employers, the moment of their personality rise is quite evident. For example, an individual who intends to do business acquires labor personality upon its state registration as a private entrepreneur. Private notaries and lawyers who also have the right to conclude labor contracts with workers become employers in the area of its activity after receiving a certificate.

The views of many scientists at the time of personality employment of an individual employer rising were examined. Most scholars of legal personality of an individual employer rising associate it with the entry into the civil personality in full. According to the Civil Code of Ukraine full civil capacity comes from the achievement of 18 years or marriage, or gives to an individual who has reached the age of sixteen and is working by contract of employment or wants to do business, as well as juvenile person who is recorded as a mother or father.

In accordance with the Item 2 of Art. 24 of the draft Labor Code of Ukraine the employer may be an individual who has full civil capacity. That is, the developers of the draft Labor Code of Ukraine tied the availability of legal employment of the individual employer with its civil capacity.

The civil and labor legal personality of individuals-employers occurs at the same time, but its content does not absorb labor civil legal personality.

Therefore an individual can take part in labor relations in the status of the employer since gaining full civil capacity. So persons who can conclude labor contracts with employees are: individuals who have attained the age of eighteen if they are not recognized legally incapable or limited capable and individuals who entered into marriage, as well as individuals who have attained the age of sixteen but work under a contract of employment or engaged in business and juvenile individuals who is recorded as a mother or a father. There are other specific requirements to physical entities, employers who enter into employment contracts with employees for work in the household or for any other purpose that does not guarantee the income does not fixed by the law.

Key words: employer, labour status, civil capacity, labour status of the employer.