

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-46-2-112-123>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ РОБОТОДАВЦЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ ПРАВ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Іванов О.Ю.

PROTECTION OF THE EMPLOYER'S LABOR RIGHTS AND INTERESTS IN THE CONTEXT OF ENSURING THE BALANCE OF THE RIGHTS OF THE PARTIES OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Ivanov O. Y.

Анотація. Статтю присвячено проблематиці захисту прав роботодавця як суб'єкта трудового права; проаналізовано правову регламентацію захисту прав роботодавця з точки зору ефективності та досягнення балансу прав суб'єктів трудового договору; з'ясовано поняття «роботодавець» та способи захисту його прав як сторони трудового договору; запропоновано шляхи удосконалення законодавства в аспекті забезпечення дієвого захисту прав роботодавців.

Ключові слова: працівник, роботодавець, правовий статус, зловживання, недобросовісність, захист прав, баланс інтересів, спосіб захисту.

Постановка проблеми. Статтею 43 Конституції України [1] визначено гарантії права на працю, що забезпечується шляхом досягнення збалансованості інтересів й прав працівників та роботодавців у сфері трудових відносин. Спрямованість цьому балансу - стабільності в трудових відносинах, що дозволяє забезпечити реалізацію закріпленого в Конституції права на працю. Вивчення проблематики взаємодії прав та інтересів учасників трудового процесу є важливим напрямом як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Проблеми захисту прав та законних інтересів у різних її аспектах є актуальною у науці трудового права. Однак до недавнього часу теоретичні напрацювання у цій царині як правило були присвячені дослідженню питань захисту прав та законних інтересів працівників. Останнім часом науковцями

звертається увага на питання захисту прав та законних інтересів роботодавців.

На нашу думку, важливу роль в утворенні ринкової моделі трудових відносин в Україні, відіграє роботодавець, який виступає ключовим суб'єктом цього процесу. Його функції орієнтовані на реальне наповнення змісту трудових відносин. Необхідно відзначити, що роботодавець ініціює створення нових робочих місць, веде організаційну діяльність, створює сприятливі умови для залучення робочої сили, забезпечує трудові права та соціально-трудова гарантії працівників. Крім того, роботодавець бере активну участь у відносинах тісно пов'язаних з трудовими, а саме, із трудовим колективом, професійними спілками тощо.

Отже, ефективність трудових відносин у значній мірі залежить від створення сприятливих умов для функціонування роботодавця, а також чіткого визначення його



правового становища. Важливо враховувати, що сучасне трудове законодавство України, незважаючи на свої існуючі позитивні аспекти, демонструє недостатню конструктивність у відношенні до регулювання прав та обов'язків роботодавців, вважає В. Л. Костюк [2, с.87].

Мета статті. Метою статті є здійснення аналізу нормативно-правових актів та теоретичних досліджень для визначення ступеня законодавчого закріплення поняття форми та способів захисту прав роботодавця у трудових відносинах. Актуальність теми обумовлена недостатнім теоретичним обґрунтуванням питань захисту прав та інтересів роботодавців у контексті дотримання балансу прав суб'єктів трудового договору, адже для дотримання балансу інтересів сторін трудового договору необхідно напрацювання ефективного механізму захисту прав не тільки працівників, але й роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукове осмислення правової природи балансу інтересів надано у наукових працях С. Ю. Головіної, А. А. Данькова, М. М. Клемпарського, В. В. Липковської, Н. О. Мельничук, Е. Н. Нургалієвої, О. М. Ярошенка та інших.

Питання правового статусу роботодавця неодноразово були предметом дослідження у наукових працях низки науковців. Зокрема, їм приділяли увагу такі науковці як: Л. П. Грузінова, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, В. Г. Короткін, В. Л. Костюк, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, О. М. Рим, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко, та багато інших. Однак тематика не втратила своєї актуальності.

Проблема підвищення ефективності правового захисту трудових прав вже привертала увагу видатних науковців, таких як В. Бурак, М. Іншин, І. Лагутіна та інші.

Однак у вітчизняній науці трудового права питання, пов'язані з формами захисту трудових прав роботодавців, поки не були об'єктом комплексного дослідження. У цьому контексті визначення конкретних форм та методів захисту трудових прав і інтересів роботодавців є необхідним для розробки ефективного галузевого механізму захисту зазначених прав.

Як слушно зауважив Л. О. Остапенко, наявний науковий аналіз правового статусу роботодавця з урахуванням нових соціально-економічних умов розвитку українського суспільства і держави залишається фрагментарними, спостерігаються активні дискусії стосовно характеру трудових відносин, взагалі, та правового статусу роботодавців, зокрема [3, с.234].

Не зважаючи на визнаний в Україні принцип дотримання балансу прав та інтересів працівників та роботодавців, у науковій дослідженнях все ж переважними залишаються питання забезпечення та захисту прав працівників на відміну від дослідження питань забезпечення та захисту прав роботодавців. А у суспільній думці та у правозастосовній практиці досі переважною є думка про те, що працівник на відміну від роботодавця є слабшою стороною трудових відносин, а тому потребує особливого правового захисту.

Вклад основного матеріалу. Для визначення правового статусу роботодавця як суб'єкта трудових відносин перш за все необхідно визначити поняття «роботодавець», який є ключовими у галузі трудового права у нових економічних умовах.

А. Слюсар висловлює думку про те, що термін "роботодавець" можна класифікувати на два типи. По-перше, в разі, коли визначення включає сутнісні ознаки даної категорії, які виникають безпосередньо з її правового статусу. Наприклад, роботодавець може бути визначений як особа, яка найняла

працівника за трудовим договором або контрактом. По-друге, коли категорія визначається через перелік суб'єктів, які можуть отримувати правовий статус роботодавця. Наприклад, роботодавцем може вважатися власник підприємства, установи, організації, або уповноважений орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи господарювання, а також фізична особа, яка використовує найману працю [4, с. 210-211].

М. М. Клемпарський аргументує, що роботодавець виступає як більш універсальний суб'єкт трудового права в порівнянні з працівником. Його участь охоплює не лише індивідуальні трудові відносини, але також розповсюджується на колективно-трудова та інші правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими. Може включати правові відносини з органами працевлаштування, органами, що здійснюють нагляд і контроль за виконанням трудового законодавства, а також органами, які розглядають індивідуальні та колективні трудові спори [5, с. 46].

Поняття «роботодавець» є порівняно новим у трудовому праві України. Донедавна чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) такого поняття не мав, а визначав стороною трудового договору власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органа чи фізичну особу. Проте останні роки у зв'язку з прийняттям низки законів, що регулюють трудові відносини, до КЗпП були внесені відповідні зміни, якими введено поняття «роботодавець» як сторони трудового договору.

Застосування цього терміну для позначення сторони трудового договору передбачено проектом Трудового кодексу України, у ст. 22 якого визначено, що роботодавець – це юридична або фізична

особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [6].

У чинному законодавстві, що так чи інакше регламентує застосування найманої праці, відомі найрізноманітніші підходи до визначення суб'єктів, що можуть виступати як роботодавці.

Наприклад стаття 46 Господарського кодексу України визначає, що підприємці мають право укласти з громадянами договори щодо використання їх праці. Проте, якщо виходити з конструкції статті 191 Цивільного кодексу України, то підприємство є не чим іншим як майном і тому може бути не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин [7].

Отже, якщо підприємство - це всього лише об'єкт права власності, то само собою, зрозуміло, що воно не може бути роботодавцем. Ним може стати принаймні власник підприємства. Саме так донедавна було відображено у статті 21 КЗпП, але тут до роботодавців віднесені ще й уповноважені власником органи, а також фізичні особи.

Розмаїття законодавчих підходів до визначення суб'єктів, які можуть виступати у ролі роботодавців, не може бути нормативно обґрунтованим явищем. Вважаємо, що необхідно встановлювати єдину систему критеріїв для визначення роботодавців у контексті сучасних суспільно-трудова відносин.

Академічний тлумачний словник української мови надає таке визначення слова «роботодавець» - той, хто дає, пропонує кому-небудь роботу, наймає робочу силу [8, с.234].

Але надавати роботу на законних підставах можна і, не перебуваючи у трудових відносинах. Наприклад, на підставі цивільних договорів (підяду, доручення, перевезення тощо) або на підставі створення фермерського господарства.

Визначення терміну «роботодавець» міститься в двох законах України.

У статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначено наступний термін роботодавця: «роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [9].

У статті 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначено наступний термін роботодавця: роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [10].

Наприклад, стаття 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відносить до роботодавців суб'єктів підприємницької діяльності, а саме: підприємства, установи, організації, фізичних особи-підприємців [11].

Інші нормативні акти не містять визначення терміну «роботодавець», проте визначають правовий статус роботодавця як суб'єкта трудових відносин. Аналіз законодавства дає підстави для висновку, що роботодавець як суб'єкт трудового права — це особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору.

Основоположною характеристикою укладання будь-якого договору є його принципова відповідність принципам свободи та рівності сторін. Важливо відзначити, що в контексті порівняння трудового договору та цивільно-правового договору, то між ними існує значуща відмінність, і ця різниця базується на глибокій

соціальної природі трудового договору. Соціально-правовий зміст трудового договору проявляється у широкому спектрі соціальних зобов'язань, оскільки при укладанні трудового договору власник не лише здійснює використання праці працівника, але також бере на себе зобов'язання стосовно надання конкретних гарантій, пільг, а також активно приймає участь у системі соціального забезпечення працівника.

Не зважаючи на специфіку трудового договору, в умовах ринкової економіки важливим є досягнення балансу прав працівника та роботодавця, адже, як слушно зауважила А. В. Андрушко, систематичне та неперервне спрямування зусиль задля досягнення балансу інтересів між учасниками трудових відносин має потенціал сприяти стабільності трудового права та законодавства, а також позитивно впливає на їх розвиток [12, с.54].

Проте, на сучасному етапі працівник є найбільш захищеною стороною трудового договору.

Якщо проаналізувати способи захисту трудових прав, викладених в КЗпП України, то очевидним є те, що працівникові надані більш широкі можливості для захисту своїх прав ніж роботодавцеві. Норми КЗпП спрямовані на максимальний захист прав працівників від дій роботодавців.

На жаль, на практиці недобросовісні працівники цим користуються та зловживають наданими їм правами. Можна навести непоодинокі приклади зловживань.

Наприклад, забороняється звільнення жінок у стані вагітності при скороченні штатів, проте жінка не повідомляє роботодавця про свою вагітність. Слід зауважити, що КЗпП на жінку не покладається обов'язок повідомити про свій стан роботодавця. Тобто в такій ситуації можна розраховувати виключно на

добросовісну поведінку. При вирішенні справи у суді суд визнає право позивачки порушеним та поновлює її на роботі, стягує з роботодавця середній заробіток за вимушений прогул, а у деяких випадках також стягує моральну шкоду.

В законодавстві відсутні норми, які зобов'язують працівника повідомляти про перебування на лікарняному або про членство в профспілці. Діюче законодавство має прогалини, які дозволяють недобросовісним працівникам зловживати своїми трудовими правами та порушувати трудові права роботодавця без негативних наслідків для себе.

Непоодинокі також випадки коли недобросовісний працівник не повідомляє роботодавця про свою хворобу та перебування на лікарняному, що призводить до звільнення за прогул.

На сьогодні одним з важливих способів реалізації прав роботодавців є їх право на об'єднання для захисту своїх інтересів, яке врегульоване Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі. Стаття 18 вказаного Закону визначає, що організації роботодавців, їх об'єднання мають право в

порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями. Організації роботодавців, їх об'єднання мають право: 1) вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю; 2) проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Крім того, Закон передбачає такі повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань, як участь: у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод; у соціальному діалозі; у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення; в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю; у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві [10].

Проте, норми зазначеного Закону не регулюють безпосередньо прав роботодавця як сторони трудового договору, які врегульовані нормами КЗпП.

Більшість норми КЗпП України спрямовані на захист інтересів працівника,

проте роботодавець як сторона трудового договору повинен бути збалансовано захищеним у цьому питанні, оскільки захист прав та інтересів роботодавців як суб'єктів трудового права є не менш важливим з огляду на те, що саме роботодавець є тим суб'єктом, від якого залежить виробничий процес.

Працівники відповідно до трудового законодавства мають право на самозахист трудових прав, захист трудових прав за допомогою профспілок та через державний контроль щодо дотримання трудового законодавства, на судовий захист. Натомість роботодавець може використовувати виключно регламентовані законом форми захисту трудових прав задля дотримання передбачених законом гарантій прав працівників.

Під терміном "форма захисту трудових прав" слід розуміти систему організованих процедур та заходів, спрямованих на захист суб'єктивних трудових прав. Ця система включає в себе узгоджені організаційні дії, які функціонують в рамках єдиного правового режиму. Загальна структура форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з двох основних категорій: юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту. В межах цих форм реалізуються та визначаються заходи захисту, з урахуванням характеру об'єкта захисту та суб'єкта права, права та інтереси якого підлягають захисту [16, с.98].

Діюче трудове законодавство передбачає такі заходи захисту трудових прав та інтересів роботодавців, як: 1) відрахування за наказом (розпорядженням) роботодавця із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на

службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми; при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки (ст. 127 КЗпП); 2) відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку за розпорядженням роботодавця (ст. 136 КЗпП); 3) стягнення з працівника коштів, виплачених йому у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість, якщо він: не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини; до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого при переведенні, направленні або прийнятті на роботу, а за відсутністю визначеного строку - до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства (ст. 120 КЗпП); 4) відшкодування коштів на навчання (ст. 127 КЗпП); 5) зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП); 6) припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця у випадках: змін в організації виробництва і праці; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі або у разі відмови у

наданні допуску до державної таємниці; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця; призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду; встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування; вчинення працівником мобінгу (цькування); одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником та його заступниками, головним бухгалтером та його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів; винних дій керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; вчинення керівником мобінгу (цькування); винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи; перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи; наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб,

передбачений Законом України «Про запобігання корупції»; припинення повноважень посадових осіб; неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (ст. 40 ст. 41 КЗпП).

Крім того, у сучасних реаліях передбачена така форма захисту прав роботодавця як призупинення дії трудового договору відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» надає визначення призупинення дії трудового договору як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [17].

Не зважаючи на передбачені нормами КЗпП способи захисту трудових прав та інтересів роботодавців, погоджуємось з думкою В. Л. Костюк про те, що КЗпП України взагалі системно не розглядає трудових прав роботодавця. У Кодексі визначено низку основних прав роботодавця, зокрема: у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників, матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу; укладати, змінювати колективні договори, угоди; укладати, змінювати трудові договори тощо. Очевидно такий підхід є

досить поверховим та не сприяє ефективності правового становища роботодавця [2, с. 88].

Проект Трудового кодексу містить норму щодо основних прав роботодавця, яка визначає, що основними правами роботодавця є: право на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування; право на укладення, зміну та розірвання трудового договору з працівником; право вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог локальних нормативних актів роботодавця, нормативно-правових актів з охорони праці, дбайливого ставлення до переданого йому майна, для виконання своїх трудових обов'язків; право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод, колективних договорів; право заохочувати працівників за результатами виконання трудових обов'язків; право на застосування до працівників, винних у невиконанні своїх трудових обов'язків, дисциплінарного стягнення; право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником внаслідок невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків; право видавати локальні нормативні акти; право на створення організацій роботодавців та участь у їх діяльності; право на захист своїх прав та законних інтересів, у тому числі в суді; право на формування кваліфікаційних вимог до своїх працівників (ст. 23) [13].

Як бачимо, у проекті Трудового кодексу значно розширено права роботодавця, що безумовно сприятиме врахуванню його інтересів у трудових відносинах.

Однак, як слушно зауважила Н. О. Мельничук, серед названих прав не визначено право роботодавців на захист трудових прав; захист ділової репутації; право на звернення до суду; право на звернення до

уповноважених органів держави, в тому числі, що здійснюють державний нагляд за дотриманням трудового законодавства. Водночас, відповідні права закріплені за працівниками. Звідси можна констатувати зміщення акцентів захисту в бік працівників шляхом обмеження прав роботодавців, що є несумісним із принципом договірного регулювання, де сторони є рівними [14, с. 161].

Також, на нашу думку, слід визнати доцільним запровадження такої форми захисту роботодавців, як страхування відповідальності роботодавця. Це дуже популярний в світі страховий продукт. У ряді країн, наприклад, у Великобританії з 1969 року він є обов'язковим для компаній багатьох секторів. Але в Україні попит на нього поки що дуже низький. Однак, за прогнозами фахівців, в найближчому майбутньому попит повинен зрости. Цьому в тому числі сприяє шлях України до європейської інтеграції.

Страхування відповідальності роботодавців покриває два основні ризики: нанесення шкоди життю і здоров'ю співробітників та нанесення шкоди їх майну. Як і в інших видах страхування відповідальності, страховик здійснює компенсацію за роботодавця тільки у випадках наявності вини страхувальника. Без підтвердженого факту наявності вини відповідальність не настає, тому й виплата не проводиться.

Страхування відповідальності має одну значну перевагу для роботодавця: зменшення кількості адміністративних витрат на страхівку.

Укладання договору страхування відповідальності відкриває можливість захисту майнових інтересів роботодавця, пов'язаних з його юридичним обов'язком компенсувати завдану шкоду. Поліс відповідальності роботодавця передбачає виплату страхових компенсацій у разі

настання конкретних страхових подій, що можуть виникнути для найманих працівників, з якими роботодавець заключив трудові відносини відповідно до умов трудового договору.

Об'єктом страхування є майновий інтерес роботодавця, який несе матеріальну відповідальність за можливі наслідки шкоди, завданої життю, здоров'ю чи майну працівників у зв'язку з виконанням ними своїх трудових обов'язків.

У ситуації нещасного випадку, який стався у процесі виконання працівником своїх обов'язків, роботодавець несе фінансову відповідальність, що є об'єктом страхування, а страхова компанія компенсує роботодавцеві понесені витрати.

Крім того, на нашу думку, доцільним було запровадження на законодавчому рівні такої форми захисту прав роботодавців як локаут. На сьогоднішній день правовий статус та процедура локауту в трудовому законодавстві України не врегульовані.

У юридичній літературі вирізняють два типи локауту, залежно від ситуації його застосування роботодавцем: оборонний і наступальний. Перший вважається реакцією на страйк, тоді як другий використовується роботодавцем у випадку коли страйк відсутній з метою нав'язування певних умов працівникам. Також виділяється солідарний локаут, який настає, коли більшість роботодавців, що є членами спілки роботодавців, підтримують окремих членів спілки у їхній боротьбі з профспілками.

Групою авторів у статті «Право на локаут та перспективи його правового врегулювання в українському законодавстві» проаналізовано досвід зарубіжних країн та варіанти законодавчого закріплення права на локаут, У роботі проаналізовано положення Європейської соціальної хартії, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»,

Проекту Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108, Проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658, Проекту Кодексу України про працю від 08.11.2019 № 2410–1, Проекту Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410, Проекту Закону про страйки та локаути від 27.12.2019 № 2682. У статті розглянуто думки вітчизняних науковців щодо доцільності закріплення в українському законодавстві права роботодавця на локаут, одні з яких вважають доцільним дозвіл права на локаут як захисних дій роботодавця у відповідь на страйк працівників, але з рядом обмежень. Інші ж науковці виступають за пряму його заборону, оскільки таке право роботодавця може порушувати право працівників на страйк

У статті зауважено, що в українському законодавстві право працівників на страйк передбачено статтею 44 Конституції України. Окрім того, порядок здійснення цього права встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Закон визначає страйк, як можливість працівників відстояти свої порушені права, фактично полягає у припиненні роботи самими працівниками і реалізується або шляхом невиходу на роботу, або невиконанням покладених на них трудових обов'язків. Безсумнівно, цей спосіб захисту інтересів допомагає вирішити інтереси лише однієї сторони соціально-трудова відносин - працівника. Проте, в той же час значних збитків зазнають і роботодавці, потрапляючи у зовсім не вигідне для себе становище, з кожним днем втрачаючи прибуток. Отже, відстоюючи права працівників, необхідно звернути увагу й на інтереси роботодавця, оскільки обидві сторони трудового договору є рівними суб'єктами трудових відносин. Таким чином, в українському законодавстві залишається неврегульованим питання, яким чином

власник може захистити свої інтереси у випадку проведення працівниками незаконного страйку [15, с.43-44].

На нашу думку, вкрай важливим є закріплення на законодавчому рівні права на звернення роботодавця до суду за захистом своїх трудових прав.

Одним з напрямів удосконалення правового регулювання є проблема захисту прав роботодавця на комерційну таємницю.

Дослідженню проблем способів захисту комерційної таємниці приділили увагу такі вчені, як: Г. О. Андросук, Ю. В. Носік, Н. О. Попова, О. М. Рим, С. Є. Жилинський, О. П. Орлюк, М. В. Паладій, М. В. Мироненко, В. О. Жаров, О. Б. Бутнік-Сіверський.

Трудове законодавство України на жаль не містить спеціальних норм, які б передбачали заходи попередження та відповідальності працівників за розголошення та використання працівником комерційної таємниці роботодавця, в тому числі і колишнього. У науковій літературі існують лише деякі зауваження стосовно змісту трудових договорів, які можуть містити умову про заборону конкурентної діяльності. Водночас, з огляду на реформу вітчизняного трудового законодавства, вирішення проблем правового регулювання відносин конкуренції у сфері суспільної організації праці стає дедалі більше актуальним [18, с.135].

Висновки. Захист прав роботодавців як суб'єктів трудових відносин є багатоаспектною проблемою, а недостатність обсягу питань, пов'язаних із захистом прав роботодавців, робить основи їх правового регулювання неконкретним. В останні роки наукове середовище досліджує цю проблематику, актуальність якої пов'язана не тільки з недостатністю правової регламентації механізмів захисту прав роботодавців, але насамперед обумовлена соціально-економічним розвитком держави

та державною політикою, направленою на євроінтеграцію України. Одним із завдань держави на шляху євроінтеграції – адаптація національного законодавства до правової системи Європейського Союзу. Тому важливим є привернення уваги законодавця на необхідність запровадження норм трудового права для ефективного захисту прав роботодавців. З огляду на те, що трудове законодавство має низку прогалин, які дозволяють працівнику порушувати права роботодавців, правове регулювання захисту прав роботодавців потребує системного теоретичного осмислення. Недостатність теоретичного обґрунтування питань захисту прав та інтересів роботодавця як сторони трудового договору потребує комплексного теоретичного дослідження для розробки дієвих правових механізмів на подолання дисбалансу прав суб'єктів трудового договору.

Література:

1. Конституція України, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1254к/96-вр>.
2. Костюк В.Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз, Наукові записки, том 90. Юридичні науки. С.87-90.
3. Остапенко Л. Сучасний правовий статус роботодавців в Україні: ISSN 2336-5439 EUROPEAN POLITICAL AND LAW DISCOURSE Volume 4 Issue 2 2017,с.234-238 URL: <https://epd13.cz/wp-content/uploads/2017/2017-4-2/39.pdf>.
4. Слюсар А. Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Питання трудового права. – 2010. – Вип. 3 (62). С. 205– 215.
5. Клемпарський М.М. Працівник і роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2018. № 1 (35). С. 40–46.
6. Проект Трудового кодексу України, реєстраційний № 2410-1 від 27.11.2019, URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

7. Господарський кодекс України, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#n336>.

8. Академічний тлумачний словник української мови, URL: <http://sum.in.ua/s/robotodavecj>.

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>.

11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

12. Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. Університетські наукові записки, 2017, № 62. С.44-58, URL: file:///C:/Users/Acer/Downloads/Unzap_2017_2_7.pdf.

13. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>.

14. Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави. Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні, 2010. С.158-162.

15. Авескулов В.Д., Дереш Ю.В., Романчук А.О. Право на локаут та перспективи його правового врегулювання в українському законодавстві. International scientific journal «Internauka». Series: «Juridical sciences» // № 12(34), vol. 2, 2020. С.41-48. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/18812/1/41-48.pdf>.

16. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників, URL: [Poniattia formy zakhystu Vahanova 2009.pdf](#).

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від

15.03.2022 № 2136-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

18. Рим О.М. Деякі аспекти захисту прав роботодавця на комерційну таємницю. URL: file:///C:/Users/Acer/Downloads/Unzap_2009_2_24.pdf.

References:

1. Konstytutsiia Ukrainy, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ /254k/96-vr>.

2. V.L.Kostiuk, Problemy pravovoho stanovyshcha robotodavtsia za KZPP Ukrainy ta proektu Trudovoho kodeksu Ukrainy: porivnialno-pravovyi analiz, Naukovi zapysky, tom 90. Yurydychni nauky. S.87-90.

3. L.Ostapenko, Suchasnyi pravovyi status robotodavtsiv v Ukraini: ISSN 2336-5439 EUROPEAN POLITICAL AND LAW DISCOURSE Volume 4 Issue 2 2017. S.234-238 URL: <https://eppd13.cz/wp-content/uploads/2017/2017-4-2/39.pdf>.

4. A.Sliusar, Sutnist i pravova pryroda katehorii «robotodavets» / A. Sliusar // Pytannia trudovoho prava. – 2010. – Vyp. 3 (62). S. 205– 215.

5. М.М.Klemparskyi, Pratsivnyk i robotodavets yak kliuchovi subiekty trudovoho prava. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2018. № 1 (35). S. 40–46.

6. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy, reiestratsiinyi № 2410-1 vid 27.11.2019, URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

7. Hospodarskyi kodeks Ukrainy, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#n336>.

8. Akademichnyi tлумachnyi slovnyk ukraïnskoi movy, URL: <http://sum.in.ua/s/robotodavecj>.

9. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-KhIV, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

10. Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti: Zakon Ukrainy vid 22.06.2012 № 5026-VI, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>.

11. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 08.07.2010 №

2464-VI, URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

12. A.V.Andrushko, Balans interesiv uchashnykh trudovykh vidnosyn. Universytetski naukovi zapysky, 2017, № 62 s.44-58, URL: file:///C:/Users/Acer/Downloads/Unzap_2017_2_7.pdf.

13. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322- VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>.

14. N.O.Melnychuk, Zbalansuvannya interesiv storin trudovykh vidnosyn yak zasada zabezpechennia dohovirnoho rehuliuвання takykh vidnosyn z boku derzhavy. Problemy tsyvilnoho ta pidpriemnytskoho prava v Ukraini, 2010. S.158-162.

15. V.D.Aveskulov, Yu.V.Deresh, A.O.Romanchuk, Pravo na lokaut ta perspektyvy yoho pravovoho vrehuliuвання v ukrainskomu zakonodavstvi. International scientific journal «Internauka». Series: «Juridical sciences» // № 12(34), vol. 2, 2020. S.41-48, URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/18812/1/41-48.pdf>.

16. I.M. Vahanova, Poniattia formy zakhystu ta riznovydy zakhodiv zakhystu trudovykh prav pratsivnykh, URL: [Poniattia formy zakhystu_Vahanova_2009.pdf](#).

17. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

18. O.M.Rym, Deiaki aspekty zakhystu prav robotodavtsia na komertsiiu taiemnytsiu. URL: file:///C:/Users/Acer/Downloads/Unzap_2009_2_24.pdf.

Abstract. *The article is devoted to the issue of protecting the rights of the employer as a subject of labor law; the legal regulation of the protection of the employer's rights is analyzed from the point of view of effectiveness and achieving a balance of the rights of the subjects of the employment contract; the concept of "employer" and methods of protecting his rights as a party to an employment contract are clarified; proposed ways of improving legislation for effective protection of employers' rights*

Key words: *employee, employer, legal status, abuse, bad faith, protection of rights, balance of interests, method of protection*

Авторська довідка: Іванов Олександр Юрійович - здобувач 3 курсу третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +38(050)566-52-85, ivanov@advokat.lg.ua, <https://orcid.org/0009-0001-6514-0958>.

*Стаття надішла до редакції 9 листопада 2023 р.
Науковий керівник: к.ю.н., професор Котова Л.В.*