

УДК 349.2

DOI 10.36919/3041-1149(Print).11.2025.83-89

А. М. Соцька,*доктор юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових
дисциплін юридичного факультету,
ПВНЗ «Європейський університет»
email: alla.sotska@e-u.edu.ua***ORCID 0000-0002-6633-9192;****О. А. Рассомахіна,***кандидат юридичних наук,
доцент кафедри права
юридичного факультету,
ПВНЗ «Європейський університет»
email: olha.rassomakhina@e-u.edu.ua***ORCID 0000-0003-2862-8169**

ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВ, ОБОВ'ЯЗКІВ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано, як за чинним законодавством України формується правовий статус роботодавця й зіставляються його права, обов'язки та юридична відповідальність. Показано, що в умовах цифровізації, нових форм зайнятості й воєнного стану саме роботодавець залишається основною зобов'язаною стороною в механізмі реалізації трудових прав працівників.

На основі положень Конституції України, Кодексу законів про працю України та спеціальних законів з'ясовано зміст трудової правосуб'єктності роботодавця, його основні управлінські повноваження (організація праці, добір персоналу, встановлення режиму роботи, контроль і застосування заходів впливу), а також ключові обов'язки у сфері охорони праці, оплати праці, колективно-договірного регулювання та взаємодії із профспілками.

Крім того, у статті акцентовано увагу на проблемних аспектах співвідношення диспозитивності управлінських рішень роботодавця та імперативних гарантій трудового законодавства, що особливо проявляється під час застосування нестандартних форм організації праці. Обґрунтовано, що ефективна реалізація правового статусу роботодавця можлива лише за умови чіткого нормативного визначення меж його розсуду й посилення превентивної функції юридичної відповідальності у сфері праці. Перспективним напрямом подальших досліджень є деталізація статусу роботодавця в окремих сегментах ринку праці, а також аналіз впливу європейських стандартів на формування моделі співвідношення прав, обов'язків і відповідальності роботодавця в українському трудовому праві.

Окремо розкрито особливості статусу роботодавця в умовах воєнного стану та вплив цифрових технологій на межі його контрольних повноважень. Наголошено, що матеріальна, адміністративна й у певних випадках кримінальна відповідальність роботодавця є вагомою протиположною його широким правам та інструментом реального захисту трудових прав працівників. Зроблено висновок про потребу в подальшому вдосконаленні законодавства з урахуванням нових форм зайнятості та європейських стандартів балансу інтересів працівника й роботодавця.

Ключові слова: роботодавець, правовий статус, трудові правовідносини, трудова правосуб'єктність, права роботодавця, обов'язки роботодавця, юридична відповідальність.

Постановка проблеми та її актуальність. Сучасні трансформації ринку праці, цифровізація економіки, запровадження воєнного стану та постійне оновлення трудового законодавства істотно змінюють роль роботодавця в системі трудових правовідносин. Якщо раніше в центрі уваги доктрини перебував переважно статус працівника, то сьогодні все більш очевидною стає потреба в комплексному аналізі правового статусу роботодавця, оскільки саме він є носієм значного масиву повноважень і водночас основною зобов'язаною стороною в механізмі реалізації трудових прав. На думку Ю. Остапенка, у більшості трудових правовідносин саме роботодавець виступає тим суб'єктом, на якого покладається основний обсяг обов'язків щодо забезпечення та гарантування прав працівника [6, с. 22]. Це зумовлює потребу чітко визначити співвідношення його прав, обов'язків і відповідальності, щоб уникнути як зловживань владно-організаційними повноваженнями, так і надмірного обмеження підприємницької свободи. Проблема ускладнюється фрагментарністю нормативного регулювання: статус роботодавця «розкиданий» між Кодексом законів про працю України, Конституцією України, законами про охорону праці, колективні договори, професійні спілки, організації роботодавців, а також спеціальним законом про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану [8; 9; 10–12]. Це створює ризики неоднакового розуміння обсягу правомочностей роботодавця та меж його відповідальності як у теорії, так і на практиці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання суб'єктного складу трудових правовідносин і загальних підходів до визначення їхнього правового статусу розроблялися в працях В. Галька, який пропонує розглядати суб'єктів трудового права як носіїв комплексного статусу, що вбирає в себе правосуб'єктність, суб'єктивні права, юридичні обов'язки та гарантії їхньої реалізації [2, с. 2–3]. На думку А. Маркіна та Л. Тимченко, правовий статус суб'єкта трудового права доцільно аналізувати крізь призму єдності прав, обов'язків і відповідальності, що дає змогу виявити реальний баланс інтересів сторін трудового договору [5, с. 177].

Спеціально трудовій правосуб'єктності роботодавця присвячена стаття І. Козуб та М. Боднарука, де роботодавець розглядається як фактичний учасник трудових відносин, наділений особливою юридичною властивістю – трудовою правосуб'єктністю, яка дає змогу набувати та здійснювати трудові права й обов'язки [3, с. 73]. О. Кучер досліджує роботодавця як суб'єкта нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, наголошуючи на подвійній природі його статусу: поєднанні управлінських інтересів і обов'язку забезпечувати трудові права працівників [4, с. 190].

В. Пікуль аналізує правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці, де роботодавець характеризується як ключова зобов'язана особа щодо створення безпечних і здорових умов праці [7, с. 58–59]. Важливим є також доробок О. Ярошенка, де статус роботодавця розкривається у зв'язку із його повноваженнями як сторони трудового договору, організатора праці, суб'єкта дисциплінарної та матеріальної відповідальності [13, с. 112], а також праця науковців В. Щербини та А. Соцького, які акцентують на еволюції правомочностей роботодавця під впливом соціального діалогу та європейських стандартів [14, с. 145–146].

Окремий вектор сучасних досліджень пов'язаний із цифровізацією трудових відносин. В. Аналійчук звертає увагу на зміну моделей організації праці, появу дистанційної, гнучкої та платформної зайнятості, що вимагає оновлення уявлень про обсяг прав і обов'язків роботодавця, зокрема у сфері контролю та захисту даних [1, с. 378–379]. Водночас цілісне дослідження саме співвідношення прав, обов'язків і відповідальності роботодавця в українському законодавстві залишається недостатньо розробленим, що й зумовлює актуальність цієї роботи.

Метою дослідження є з'ясування змісту правового статусу роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин в Україні з акцентом на співвідношенні його прав, обов'язків і відповідальності, а також виявлення тенденцій їхньої трансформації в умовах цифровізації та воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В основі правового статусу роботодавця лежать конституційні гарантії права на працю, належні умови праці та захист від незаконного звільнення, закріплені в статті 43 Конституції України. Як слушно зауважує В. Галько, конституційні норми задають рамки для формування балансу між свободою підприємницької діяльності роботодавця та соціальними правами працівників [2, с. 4]. Цей баланс конкретизується в Кодексі законів про

працю України, який визначає роботодавця стороною трудового договору, наділеною правом організувати працю, видавати обов'язкові для працівників накази, застосовувати заохочення та дисциплінарні стягнення, але одночасно зобов'язаною забезпечувати дотримання трудових прав працівників.

За підходом І. Козуб та М. Боднарука, трудова правосуб'єктність роботодавця охоплює правоздатність і дієздатність, які виникають із моменту створення юридичної особи чи набуття фізичною особою статусу підприємця та визнаються державою через систему реєстраційних процедур [3, с. 74–75]. Саме наявність цієї спеціальної правосуб'єктності дає змогу роботодавцю укладати трудові договори, створювати внутрішні нормативні акти, брати участь у соціальному діалозі, вступати в колективні переговори.

Структуру правового статусу роботодавця доцільно описувати як цілісну систему, що складається із трьох взаємопов'язаних блоків: суб'єктивних прав, юридичних обов'язків і юридичної відповідальності. Суб'єктивні права відображають міру можливої поведінки роботодавця в організації праці (взяття на роботу, управління персоналом, установлення режиму праці та відпочинку тощо), тоді як юридичні обов'язки фіксують межі цієї свободи та покладають на нього конкретні вимоги щодо забезпечення трудових гарантій працівників. Юридична відповідальність зі свого боку «підсилює» обов'язки, перетворюючи їх із декларативних вимог на реально дієві через загрозу застосування майнових, адміністративних чи інших санкцій. На думку А. Маркіна та Л. Тимченко, саме аналіз співвідношення зазначених елементів дає змогу оцінити, чи досягається в конкретній правовій моделі реальний баланс інтересів сторін трудових правовідносин, чи, навпаки, спостерігається перекис на користь роботодавця або працівника [5, с. 178–179].

До основних прав роботодавця, закріплених у Кодексі законів про працю України та спеціальних законах, належить право самостійно добирати персонал, визначати структуру та штатну чисельність, встановлювати системи оплати праці, режим роботи, запроваджувати локальні нормативні акти (правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання тощо), здійснювати контроль за виконанням трудових обов'язків, притягати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності [13, с. 121]. Як зазначають В. Щербина та А. Соцький, ці правомочності мають управлінський характер і забезпечують роботодавцю можливість організувати виробничий процес і досягати господарських результатів [14, с. 148].

Водночас обсяг прав роботодавця суттєво обмежується його юридичними обов'язками. В. Пікуль підкреслює, що у сфері охорони праці роботодавець є «центральною фігурою» щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, організації навчання та інструктажів, забезпечення засобами індивідуального захисту, проведення медичних оглядів [7, с. 60]. Ці обов'язки закріплені в Законі України «Про охорону праці», який зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці умови праці, що відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці, а також забезпечити відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівника [8].

Закон України «Про колективні договори і угоди» покладає на роботодавця обов'язок брати участь у колективних переговорах, укладати та добросовісно виконувати колективний договір, у якому деталізуються соціально-економічні гарантії для працівників, порядок і система оплати праці, режим робочого часу й часу відпочинку, пільги, компенсації та інші умови праці [9]. Як підкреслює О. Ярошенко, саме через механізм колективно-договірного регулювання правовий статус роботодавця набуває виразних публічно-правових рис, оскільки він зобов'язаний враховувати позицію представницьких органів працівників, дотримуватися досягнутих домовленостей і позбавлений можливості в односторонньому порядку звужувати встановлені колективним договором гарантії [13, с. 210–212].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» покладає на роботодавця не лише загальний обов'язок «не заважати» профспілковій діяльності, а й ряд конкретних вимог. Він зобов'язаний надавати профспілкам інформацію про стан дотримання трудових прав, умови праці, зміни в оплаті, реорганізацію чи скорочення, а в окремих випадках отримувати згоду на звільнення певних категорій працівників [11]. Як слушно зазначає О. Кучер, це формує

особливий вимір статусу роботодавця: він уже не тільки керує трудовим колективом і ухвалює управлінські рішення, а й перебуває під постійним наглядом представницьких органів працівників і державних інспекцій праці, які можуть реагувати на порушення й ініціювати притягнення його до відповідальності [4, с. 193–194].

Окремі елементи правового статусу роботодавця розкриваються в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». У цьому разі роботодавець виступає вже як учасник колективного суб'єкта – галузевої, територіальної чи всеукраїнської організації роботодавців, що представляє його інтереси в соціальному діалозі з державою та профспілками [10]. Як зазначає В. Галько, участь у таких об'єднаннях розширює можливості впливу роботодавців на розроблення трудового законодавства, тарифних угод, політики зайнятості, але водночас покладає на них обов'язок дотримуватися рішень, вироблених колективно, а не діяти лише з огляду на індивідуальні інтереси окремого підприємства [2, с. 5].

Важливим чинником зміни статусу роботодавця сьогодні є цифровізація. В. Анагійчук звертає увагу, що поширення дистанційної роботи, електронного документообігу, онлайн-платформ для організації праці дає роботодавцю нові інструменти контролю – від фіксації робочого часу в спеціальних програмах до моніторингу активності працівника за комп'ютером [1, с. 380–381]. З одного боку, це спрощує організацію процесу й підвищує керованість, з іншого – посилює вимоги до захисту персональних даних, прозорості правил такого контролю та недопущення надмірного втручання в особисте життя працівника. Це означає, що традиційні управлінські права роботодавця мають реалізовуватися з урахуванням нових цифрових обмежень і стандартів, зокрема й тих, що формуються під впливом європейського права.

Особливий режим правового статусу роботодавця склався в умовах воєнного стану. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює ряд відступів від загальних правил Кодексу законів про працю України щодо режиму роботи, порядку переведення, надання відпусток, звільнення працівників, що надає роботодавцю додаткові інструменти для швидкого реагування на воєнні виклики та зміни в організації діяльності підприємства [12]. Водночас, як підкреслюється в сучасній науковій літературі з трудового права, навіть за дії цих спеціальних норм роботодавець не звільняється від базових обов'язків щодо дотримання мінімальних трудових гарантій, поваги до гідності працівника та недопущення свавільних рішень. Ідеться не про скасування балансу прав і обов'язків, а про його тимчасове коригування з урахуванням надзвичайних умов: обсяг дискреції роботодавця зростає, але фундаментальні гарантії працівників зберігаються [13, с. 230; 14, с. 310–312].

Юридична відповідальність роботодавця є логічним «замикаючим» елементом його статусу. На думку Ю. Остапенка, саме через ефективні механізми відповідальності забезпечується дієвість механізму реалізації трудових прав працівників [6, с. 26–27]. Роботодавець може нести матеріальну відповідальність перед працівником за незаконне звільнення чи переведення, не виплату заробітної плати, шкоду, завдану здоров'ю; адміністративну відповідальність – за порушення законодавства про працю та охорону праці; а в окремих випадках – кримінальну відповідальність за грубі порушення прав працівників [8; 13, с. 260]. В. Пікуль справедливо наголошує, що посилення відповідальності роботодавця у сфері охорони праці є ключовим превентивним механізмом зниження виробничого травматизму [7, с. 141].

Отже, співвідношення прав, обов'язків і відповідальності роботодавця не є статичним: воно змінюється під впливом соціально-економічних умов, технологічних інновацій і правових реформ. Однак фундаментальним залишається принцип, за яким широта управлінських прав роботодавця має бути компенсована чітко визначеними обов'язками та реальними механізмами відповідальності, що забезпечують захист трудових прав працівників.

Висновки. Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна сформулювати такі основні висновки.

По-перше, правовий статус роботодавця в українському трудовому праві має комплексний, багаторівневий характер. Він охоплює трудову правосуб'єктність, систему суб'єктивних прав, юридичних обов'язків і різні форми юридичної відповідальності. Така структура узгоджується з доктринальними підходами, запропонованими В. Галько, А. Маркіним, Л. Тимченко, І. Козуб

і М. Боднаруком, які наполягають на розумінні статусу суб'єкта як цілісної системи, а не сукупності розрізнених повноважень.

По-друге, аналіз норм Конституції України, Кодексу законів про працю України та спеціальних законів показує, що роботодавець наділений широким колом управлінських прав (організація праці, контроль за її виконанням, застосування заходів заохочення й дисциплінарного впливу). Водночас ці правомочності істотно обмежені обов'язками щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці, своєчасної та повної виплати заробітної плати, дотримання трудових прав працівників, ведення колективних переговорів і взаємодії з профспілками.

По-третє, юридична відповідальність роботодавця – матеріальна, адміністративна, а в окремих випадках і кримінальна – є ключовим елементом, що забезпечує дієвість механізму реалізації трудових прав працівників. Як зазначають Ю. Остапенко та В. Пікуль, саме невідворотність і ефективність відповідальності змушують роботодавця дотримуватися встановлених стандартів охорони праці, оплати та припинення трудових відносин [6; 7]. Через це досягається фактичний баланс між економічними інтересами роботодавця й соціальними правами працівників.

По-четверте, цифровізація трудових відносин і запровадження воєнного стану істотно трансформували статус роботодавця. З одного боку, розширилися його можливості щодо організації праці та контролю (дистанційна робота, електронний документообіг, нові формати зайнятості), з іншого – посилюються вимоги до дотримання прав працівників, захисту персональних даних, забезпечення належних умов праці в нестандартних формах зайнятості [1; 12; 14]. Це свідчить про те, що традиційна модель статусу роботодавця потребує оновлення з урахуванням цифрових викликів і надзвичайних умов.

По-п'яте, перспективним напрямом подальших досліджень є деталізація статусу роботодавця в окремих сегментах ринку праці, а також аналіз впливу європейських стандартів на формування моделі співвідношення прав, обов'язків і відповідальності роботодавця в українському трудовому праві.

Загалом результати дослідження підтверджують, що ефективність правового регулювання трудових відносин значною мірою залежить від того, наскільки чітко й узгоджено визначено статус роботодавця як суб'єкта цих відносин. Подальша гармонізація українського законодавства з європейськими підходами має бути спрямована на зміцнення прозорих, передбачуваних правил, у межах яких реалізуються як інтереси бізнесу, так і трудові права працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анатійчук В. В. Трансформація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 376–383. DOI : <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.61>
2. Галько В. М. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. С. 1–6. DOI 10.5281/zenodo.11232559
3. Козуб І. Г., Боднарчук М. І. Щодо трудової правосуб'єктності роботодавця. *Право і суспільство*. 2021. № 2. С. 73–78. DOI 10.32842/2078-3736/2021.2.11
4. Кучер О. В. Особливості правового статусу роботодавця як суб'єкта нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. *Правові новели. Науковий юридичний журнал*. 2021. № 14. С. 189–195. DOI : <https://doi.org/10.32782/ln.2021.14.026>
5. Маркін А. О., Тимченко Л. М. Правовий статус та трудова правосуб'єктність в науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 176–179. DOI : <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.32>
6. Остапенко Ю. О. Основні стадії динамічного вияву механізму реалізації трудових прав працівників. *Соціальне право*. 2023. № 4. С. 21–28. DOI 10.32751/2617-5967-2022-01-02
7. Пікуль В. П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 188 с.
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
9. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#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 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>
12. 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>
13. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
14. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.

REFERENCES

1. Anatiychuk, V. V. (2024). Transformatsiya trudovykh vidnosyn v umovakh tsyfrovizatsiyi [Transformation of labor relations under digitalization]. *Analitichno-porivnyal'ne pravoznavstvo*. № 6. 376–383. URL : <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/317028/307527> [in Ukrainian].
2. Halko, V. M. (2024). Ponyattya i vydy sub"yektiv trudovoho prava ta yikh pravovoho statusu [Concept and types of subjects of labor law and their legal status]. *Akademichni vizii*. Vyp. 31. 1–6. DOI 10.5281/zenodo.11232559 [in Ukrainian].
3. Kozub, I. H., & Bodnaruk, M. I. (2021). Shchodo trudovoyi pravosub"yektynosti robotodavtsya [On the labor legal capacity of the employer]. *Pravo i suspil'stvo*. № 2. 73–78. DOI 10.32842/2078-3736/2021.2.11 [in Ukrainian].
4. Kucher, O. V. (2021). Osoblyvosti pravovoho statusu robotodavtsya yak sub"yekta nahlyadu i kontrolyu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsyu [Features of the legal status of the employer as a subject of supervision and control over labor legislation compliance]. *Pravovi novely*. № 14, 189–195. DOI : <https://doi.org/10.32782/ln.2021.14.026> [in Ukrainian].
5. Markin, A. O., Tymchenko, L. M. (2021). Pravovyy status ta trudova pravosub"yektynist' v nauksi trudovoho prava [Legal status and labor legal capacity in labor law science]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*. Seriya: Pravo. № 65, 176–179. DOI : <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.32> [in Ukrainian].
6. Ostapenko, Y. O. (2023). Osnovni stadii dynamichnoho vyjavu mekhanizmu realizatsiyi trudovykh prav pratsivnykiv [Main stages of the dynamic manifestation of the mechanism for realizing employees' labor rights]. *Sotsial'ne parvo*. № 4, 21–28. DOI 10.32751/2617-5967-2023-04-03 [in Ukrainian].
7. Pikul, V. P. (2019). Pravovyy status sub"yektiv trudovykh pravovidnosyn u sferi okhorony pratsi [Legal status of subjects of labor relations in the field of labor protection] : Dissertation, Candidate of Law Sciences. 12.00.05. Kyiv. 188 p. [in Ukrainian].
8. Law of Ukraine on Labor Protection dated 14.10.1992 No. 2694-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> [in Ukrainian].
9. Law of Ukraine on Collective Bargaining Agreements and Contracts dated 01.07.1993 No. 3356-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> [in Ukrainian].
10. Law of Ukraine on Employers' Organizations, Their Associations, Rights and Guarantees of Their Activities dated 22.06.2012 No. 5026-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> [in Ukrainian].
11. Law of Ukraine on Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Their Activities dated 15.09.1999 No. 1045-XIV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> [in Ukrainian].
12. Law of Ukraine on the organization of labor relations under martial law dated 15.03.2022 No. 2136- IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
13. Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk [Labor Law of Ukraine: Textbook] / Ed. Prof. O. M. Yaroshenko. Kharkiv, 2022. 376 p. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> [in Ukrainian].
14. Shcherbyna, V. I. & Sots'kyu, A. M. (2021). Trudove pravo Ukrayiny [Labor Law of Ukraine : Textbook]. Chernivtsi : Tekhnodruk, 552 p. [in Ukrainian].

A. M. Sotska, O. A. Rassomakhina. THE LEGAL STATUS OF THE EMPLOYER AS A SUBJECT OF LABOUR RELATIONS: THE CORRELATION OF RIGHTS, DUTIES AND LIABILITY UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE

The article analyses how the legal status of the employer is formed under current Ukrainian legislation and how the employer's rights, duties and legal liability are interrelated. It is shown that in the context of digitalization, new forms of employment and martial law, the employer remains the main obligated party in the mechanism for implementing employees' labour rights.

Based on the Constitution of Ukraine, the Labour Code and special labour legislation, the study clarifies the content of the employer's labour legal personality, its key managerial powers (organisation of work, recruitment, determination of working time arrangements, control and use of disciplinary measures), as well as core duties in the fields of occupational safety and health, remuneration, cooperation with trade unions.

In addition, the article focuses on the problematic aspects of the correlation between the dispositive nature of the employer's managerial decisions and the imperative guarantees of labour legislation, which becomes particularly evident in the application of non-standard forms of work organization. It is substantiated that the effective implementation of the employer's legal status is possible only provided that the limits of its discretion are clearly defined at the regulatory level and the preventive function of legal liability in the field of labour is strengthened. A promising direction for further research is the detailed elaboration of the employer's status in specific segments of the labor market, as well as the analysis of the impact of European standards on the formation of the model governing the correlation of the employer's rights, duties, and liability in Ukrainian labor law.

Special attention is paid to the specific features of the employer's status under martial law and to the impact of digital technologies on the scope of the employer's control powers. It is emphasized that material, administrative and, in some cases, criminal liability of the employer serves as a necessary counterbalance to its wide powers and as an effective tool for protecting employees' labour rights. The article concludes that further improvement of Ukrainian labour legislation is needed, taking into account new forms of employment and European standards of balancing the interests of employees and employers.

Keywords: *employer, legal status, labour relations, labour legal personality, employer's rights, employer's duties, legal liability.*