

УДК 331.105.22:174.8

**В.В. ФІЛПОВ**, Харківський національний університет внутрішніх справ

## ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СТОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Ключові слова:** поняття роботодавця, трудові правовідносини

Питання щодо суб'єктного складу трудового права і правовідношення є досить актуальним з огляду на швидкий розвиток економічних відносин, їх трансформацію, засновану на приватній власності на засоби виробництва і відвернення від політики тотального державного контролю і власності.

Питанням суб'єктного складу трудового права приділяли увагу такі вчені, як: В.Я. Буряк, А.В. Венедиктов, І.Я. Кисельов, М. Кришталь, З. Козак, П.Д. Пилипенко, Є.Б. Хохлов та інші. Однак єдина думка щодо використання термінології і понять відсутня і зараз, що дуже актуально в умовах розробки нового Трудового кодексу, який має враховувати сучасний реальний стан розвитку трудових відносин і поставити крапку в суперечках щодо визначення сторони трудового договору, яка наймає працівника на роботу. Якщо однією стороною трудового правовідношення беззаперечно виступає працівник (фізична особа) або їх об'єднання, то іншу ж сторону окремі вчені та, навіть, законодавець визначають по-різному. Власник або уповноважений ним орган, підприємець, наймач, роботодавець та ін. визначення та поняття означають фактично одну ту саму сторону трудового правовідношення.

Тому метою даної статті є аналіз чинного законодавства і наукової літератури за для визначення суб'єктного складу трудового правовідношення і тісно з ним пов'язаних. Для досягнення вказаної мети слід вирішити

наступні завдання: визначити використовувану в законодавстві і літературі термінологію для позначення сторони, яка наймає на роботу працівника; проаналізувати доцільність термінів і понять, що застосовуються, виявивши їх доцільність, точність, змістовність для розкриття суті правової категорії; запропонувати уніфікований термін і поняття, що найбільш повно буде відображати специфіку суб'єкта трудового права. Відповідно, новизна роботи полягає у визначенні використовуваної в законодавстві і літературі термінології щодо галузі дослідження.

Прикладом, Господарський кодекс України [1] у ст.46 передбачає, що "підприємці мають право укласти з громадянами договори щодо використання їх праці", що фактично означає визначення стороною трудового договору в якості роботодавця підприємця. Як зазначає І.Я. Кисельов, для країн англосаксонської системи права, як і для конвенцій та інших актів МОП, характерним є застосування терміну "підприємець" [2, с.50]. При цьому слід відмітити розбіжності термінології через переклад термінів. Так, у виданні 1991 р. російською мовою у текстах конвенцій МОП застосовується термін "предприниматель". В перекладі українською у виданні 2001 р. наявним є термін "роботодавець". Останніми роками в актах і документах МОП, перекладених російською мовою використовується термін "работодатель". Ми вважаємо, що визначення "підприємець" не точно відображає зміст статусу суб'єкта трудових правовідносин, бо підприємець не обов'язково використовує найману працю, а може здійснювати трудову діяльність самостійно. Словник з трудового права визначає "роботодавцем" фізичну або юридичну особу, яка уклала трудовий договір (контракт) з працівником, що вказує на обов'язкову умову застосування найманої праці [3, с.387].

Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівни-

ків-мігрантів (ст.2) м. Москва, 15.04.1994 року містить наступне визначення: “Роботодавець (наймач)” - підприємство, установа, організація, незалежно від форм власності та відомчої залежності, які надають роботу в Стороні працевлаштування. При цьому “наймачем” взагалі визначається тільки підприємство, установа, організація, що виключає фізичних осіб з кола суб’єктів трудових відносин в якості “наймачів”.

Інший нормативно-правовий акт національного законодавства визначає роботодавцем не тільки особу, що вже “найняла” працівника на роботу (трудові правовідносини виникли), а лише сприяє проведенню державної політики зайнятості населення на підставі працевлаштування визначеної кількості громадян, що потребують соціального захисту - ч.4 ст.3 Закону України від 01.03.1991 р. “Про зайнятість населення”, що вказує на включення до кола роботодавців і потенційних, які ще не є стороною трудового правовідношення з конкретним працівником, але вже мають певні права та обов’язки по відношенню до тих, хто шукає роботу. Окрім того, у цивільному правовідношенні найму (оренди) однією з сторін визначено “наймача”. Ст.759 Цивільного кодексу України визначає, що за договором найму (оренди) наймодавець передає або зобов’язується передати *наймачеві* (виділення наше – прим. автора) майно у користування за плату на певний строк [5].

Таким чином, підтримуючи думку К.Н. Гусова, що “не існує ніяких правових основ для введення нового (вірніше давно забутого) поняття наймача та договору трудового найму” [6, с.8-9], ми вважаємо недоцільним звужувати коло роботодавців введенням і закріпленням на законодавчому рівні поняття наймач. Підтримує цю думку і Є.Б. Хохлов, визначаючи, що “введення терміну “договору найму праці” може призвести до проведення зовсім безпідставних паралелей з договором майнового найму і, відповідно,

розповсюдити на трудові відносини дію виключно цивілістичних засобів правового регулювання” [7, с.127].

Законом України “Про власність” від 07.02.1991 р. визначається, що власник має право на договірній основі використовувати працю громадян. Закріплення можливості використання праці громадян при здійсненні права власності означає, що будь-який власник вважається потенційним роботодавцем. Щодо поняття сторони трудового договору, яка наймає у вигляді конструкції “власник або уповноваженого ним органу”, яке використовується в чинному Кодексі законів про працю України, то вона, на нашу думку, є застарілою та не відповідає сучасним напрямкам розвитку науки і галузі трудового права.

Перехід від планової до ринкової економіки зумовив реформування відносин власності. Прийняття ряду законів “Про власність” від 26.03.1991 р., “Про підприємництво” від 26.02.1991 р., “Про підприємства в Україні” від 27.03.1991 р. зумовило новий етап у розвитку трудових правовідносин, пов’язаний з переходом прав власності на засоби виробництва. В результаті названих змін Законом УРСР від 20.03.1991 р. “Про внесення змін та доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки” терміни “підприємство, установа, організація” і “адміністрація” були замінені на “власник підприємства, установи, організації”. До внесення змін до Кодексу законів про працю України ст.21 визначала стороною трудового договору підприємства, установи, організації. І така законодавча позиція цілком відповідала тогочасній доктрині про правосуб’єктність підприємств, установ, організацій. Підприємство визнавалося юридичною особою, мало на праві так званого “оперативного управління” майном, приймало і звільняло працівників. До того ж підприємство розглядалося не просто як майновий комплекс, наділений правами й

обов'язками [4, с.78], а і як “організований державою колектив робітників та службовців, на який покладалося виконання певних державних завдань” [8, с.63-66].

Якщо керуватися законом про власність, як це, до речі, і зробив законодавець, виклавши ст.21 у редакції від 20.03.1991 р., то підприємство є не чим іншим, як майном, і тому може бути не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин. Саме так тлумачать поняття підприємства в усьому цивілізованому світі. Тільки соціалістична правова доктрина намагалася його одушевити і зробити самостійним господарюючим суб'єктом, додавши до засобів виробництва ще й працюючих людей, які використовують ці засоби.

Новий Цивільний кодекс Російської Федерації у ст.132 встановив, що: підприємством як об'єктом прав визнається майновий комплекс, що використовується для здійснення підприємницької діяльності. Отже, підприємство або його частину можна продавати, дарувати, заставляти чи вчиняти будь-які дії, які може здійснювати власник зі своїм майном. На відміну від росіян, вітчизняні законодавці ухваливши Господарський кодекс залишилися на старих позиціях і розглядають підприємство як суб'єкт правовідносин (ст.62). Навряд чи такий підхід дасть визначеності у практику правового регулювання господарських відносин за участю юридичних осіб.

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 [4, с.78]. Тобто, законодавець пішов найбільш легким шляхом, позначивши зміни в організації і управлінні виробництвом простим добавленням до раніше затвердженої конструкції слова “власник”. Слід погодитись з думкою М. Кришталь, що закріплене в чинному Кодексі законів про працю України визначення роботодавця як власника підприємства, установи, організації,

уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й в основі своїй формально неправильним [9, с.54]. Поняття “власник”, перш за все, характеризує особу як суб'єкта цивільно-правових відносин, вказуючи на можливість володіння, використання та розпорядження майном. Відповідно до положень ст.316 Цивільного кодексу України [5] правом власності є право особи на річ (майно), яке вона здійснює відповідно до закону за своєю волею, незалежно від волі інших осіб. Слушною з цього приводу є думка З.Я. Козак стосовно продовження використання цивілістичних понять для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин щодо неможливості відображення змісту останніх в такому разі [10, с.46]. Одразу відзначимо, що як і раніше, визначення працівника є чітким і зрозумілим, в той час як поняття “роботодавець” законодавцем не вживається, натомість вживається зазначена незручна конструкція “власник або уповноважений ним орган”, що призводить до проблем у правозастосуванні. Зрозумілим і закономірним є впровадження на практиці для позначення цієї сторони трудових правовідносин терміну “роботодавець”.

Цей термін є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний тепер Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Застосування цього терміна для позначення сторони трудового договору передбачає проект нового Трудового кодексу України, що, на нашу думку, є абсолютно вірним. Аналіз сучасного законодавства дозволяє виділити ряд нормативно-правових актів, в яких вже застосовується термін роботодавець та надається його тлумачення. Не зрозумілою у зв'язку з цим є позиція законодавця, який у Законі України “Про податок з доходів фізичних осіб” від 22.05.2003 р. за № 889-ГУ, дає тлумачення терміна “працедавець”, маючи на увазі

суб'єкта, який у інших законах подавався як "роботодавець" [4, с.77].

Спробуємо визначити уніфікований термін і поняття сторони трудового договору, що є власником і наймає на роботу. На нашу думку, в новому Трудовому кодексі України та інших нормативно-правових актах, а також в подальшому правозастосуванні сторони індивідуального трудового правовідношення слід назвати "працівник" та "роботодавець". Ст.30 проекту Трудового Кодексу України визнає роботодавцем юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Аналіз як чинного так і розроблюваного законодавства дозволяє зробити висновок про закріплення поняття у вузькому трактування, що, на нашу думку, є не правильним. Таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником. Враховуючи, що термін "роботодавець" є одним з основних галузевих термінів, і його закріплення у кодифікованому нормативно-правовому акті сприятиме єдності правозастосування за рахунок необхідності використання у всіх нормативно-правових актах з питань праці у тому значенні, яке надається кодексом, а також у законах і підзаконних актах інших галузей, дотримуючись принципу системності права, слід закріпити поняття у широкому розумінні. Для цього акцент потрібно зробити не на укладенні договору, а на *можливість* найму працівника.

Таким чином, закріплене у чинному законодавстві України визначення поняття "роботодавець" через поняття "власник" є не правильним тому, що характеризує суб'єкта, насамперед, як учасника цивільно-правових відносин. На нашу думку, в новому Трудовому кодексі України та інших нормативно-правових актах, а також в подальшому правозастосуванні сторони індивідуального трудового правовідношення слід назвати

"працівник" та "роботодавець". Підтримано позицію застосування терміну "роботодавець" у широкому і вузькому розумінні як суб'єкта права і правовідносин. Закріплене чинним Кодексом законів про працю України поняття у вузькому значенні зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір з працівником. Натомість слід закріпити поняття у широкому розумінні, для чого акцент потрібно зробити не на укладенні договору, а на *можливості* найму працівника.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Господарський кодекс України // ВВР України. - 2003. - № 18-22. - Ст. 144.
2. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник [для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 640 с.
3. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство БЕК, 1998. - 324 с.
4. Трудове право України : академічний курс : підручн. [для студентів вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. - К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
5. Цивільний кодекс України // ВВР України. - 2003. - № 40-44. - Ст. 356.
6. Трудовое право : практикум / под ред. К. Н. Гусова. - М. : ТК Велби, 1996. - 278 с.
7. Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора и договора найма труда / Е. Б. Хохлов // Правоведение. - 1998. - № 2. - С. 125-129.
8. Венедиктов А. В. Государственные юридические лица в СССР / А. В. Венедиктов // Советское государство и право. - 1940. - № 10. – С. 63-66.
9. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин / М Кришталь. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. - № 2. - С. 49-55.

10. Козак З. Поняття “роботодавець” за трудовим правом / З. Козак // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. - № 7. – С. 44-50.

*Філіпов В. В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин / В. В. Філіпов // Форум права. -2008. - № 3. – С. 501-505 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08fvvstp.pdf>*

Досліджені використані у сучасній науці трудового права і трудовому законодавстві терміни для позначення сторони трудового договору, що наймає на роботу працівника з метою уніфікації вживаних понять і термінів.

\*\*\*

*Филипов В.В. Определение понятия работодателя как стороны трудовых правоотношений*

Исследованы использованные в современной науке трудового права и трудовому законодательству термины для обозначения стороны трудового договора, которая нанимает на работу работника с целью унификации употребительных понятий и терминов.

\*\*\*

*Filipov V.V. Definition of Concept of the Employer as the Sides Labor Legal Relationship*

Terms for a designation of the side of the labor contract which employs the worker with the purpose of unification of common concepts and terms are investigated used in a modern science of the labor right and to the labor legislation.