

Обушенко Н. М., викладач кафедри цивільно-правових дисциплін ДніпроДУВС

## Загальна характеристика суб'єкта правозастосування у сфері трудових відносин роботодавця

Стаття присвячена дослідженню правозастосовної діяльності і її складових елементів — суб'єктів, визначено, що основним суб'єктом правозастосування у сфері трудових відносин є роботодавець. Взагалі діяльність охарактеризована, як соціальне явище, саме завдяки розумовим та фізичним зусиллям певних суб'єктів, тобто жодна діяльність не існує і не може існувати поза суб'єктами. Обґрунтовано, що кожен суб'єкт, потрапляючи у поле регулятивного впливу права наділяється певним обсягом прав та обов'язків. Для того, щоб ці права і обов'язки були не просто деклараціями, а реально здійснювались, вони мають втілюватись у життя через відповідні форми правореалізації.

**Ключові слова:** правозастосовна діяльність, суб'єкти, правореалізація, соціальне явище, право, регулятивний вплив, суспільство, права і обов'язки, державні органи, державна влада, роботодавець.

Статья посвящена исследованию правоприменительной деятельности и ее составляющих элементов, доведено, что основным субъектом правоприменения в сфере трудовых отношений является работодатель. В общем, деятельность охарактеризована, как социальное явление, благодаря умственным и физическим возможностям данных субъектов, то есть любая деятельность не существует и не может существовать вне субъектов. Обосновано, что каждый субъект, попадая в поле праворегулирующего влияния, наделяется данным объемом прав и обязанностей. Для того чтобы эти права и обязанности были не просто декларациями, а реально исполнялись, они должны воплощаться в жизнь через соответствующие формы правореализации.

**Ключевые слова:** правоприменительная деятельность, субъекты, правореализация, социальное явление, право, регулирующее влияние, общество, права и обязанности, государственные органы, государственная власть, работодатель.

The article investigates the enforcement and its constituent elements, informed that the main subject law enforcement in labor relations is the employer. In general, the activities described as a social phenomenon, due to the mental and physical capabilities of the data subjects, that is, any activity does not exist and can not exist outside entities. It is proved that every person entering the field the right regulatory influence vested according to the volume of rights and obligations. In order for these rights and responsibilities were not just a declaration, but actually performed, they must be implemented through appropriate forms the right to sell.

**Keywords:** law enforcement, subjects, right realizatsii, social phenomenon, law, regulating effect, society, rights and responsibilities, public authorities, government, employer.

**Вступ.** Коли мова йде про правозастосування, то перш за все мається на увазі певний різновид діяльності. У свою чергу поняття діяльності характеризує функцію суб'єкта під час його взаємодії з об'єктом [1, с. 122]. О.О. Грицанов у своєму філософському словнику з приводу розуміння категорії діяльності пише, що вона один з найважливіших атрибутів буття людини, пов'язаний з цілеспрямованою зміною зовнішнього світу, самої людини. Саме через діяльність розкривається сутність людини. Залежно від потреб людей діяльність традиційно поділяється на: 1) матеріальну (задоволення первинних потреб людини: у їжі, одязі, знаряддях праці через зміну зовнішньої природи), 2) суспільно-політичну (різні форми впливу на суспільні відносини, організацію суспільного життя), 3) духовну (в області науки, мистецтва, релігії тощо). Всі форми людської діяльності історичні. Вони відчувають вплив розподілу праці, що

зумовлено високою динамікою процесу зростання потреб людей, їх різноманітністю [2, с.210]. О.Ф. Скакун, досліджуючи правову форму діяльності держави зазначає, що вона являє собою організаційно-управлінську форму діяльності уповноважених на те суб'єктів, яка завжди пов'язана зі здійсненням юридично значущих дій розглядом юридичних справ у порядку, визначеному законом [3, с. 506].

**Проблеми дослідження.** Загальні теоретичні питання правореалізації аналізували С.С. Алексєєв, В.М. Горшеньов, В.В. Лазарєв, М.Ф. Орзіх, О.Ф. Скакун, Л.С. Явич, П.О. Недбайло, М.С. Строгович, Ф.А. Григорьєв, М.І. Матузова, О.В. Малько та інші. Різні аспекти реалізації безпосередньо норм трудового права вивчали Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Г.І. Чанишева, В.І. Прокопенко, Л.П. Грузінова, П.Д. Пилипенко, Е.М. Акіпова, В.І. Смолярчук, В.Г. Короткін.

**Актуальність теми дослідження.** Одним із ключових складових елементів будь-якої діяльності, в тому числі і правозастосовної, є її суб'єкти. Адже вона (діяльність) стає можливою, об'єктивується як соціальне явище, саме завдяки розумовим та фізичним зусиллям певних суб'єктів. Тобто жодна діяльність не існує і не може існувати поза суб'єктами, отже основним, повноцінним суб'єктом застосування норм трудового права є роботодавець.

**Мета статті.** Досліджуючи правозастосування, яке безумовно є різновидом суспільно-державної правової діяльності, особливу увагу зосередимо на основному суб'єкті - роботодавці, якій її здійснює.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття «суб'єкт» прийшло до нас із латинської мови (від «subjectus» — той, що знаходиться в основі) і однією з першочергових (основоположних, центральних) категорій більшості сфер наукового знання. Так, наприклад, у філософії суб'єкт визначається як носій субстанціальних властивостей і характеристик, що визначають якісні особливості об'єкта [2, с. 688]. У переважній більшості випадків, коли вживають термін суб'єкт, то мають на увазі активно діючу, таку що пізнає, наділену свідомістю та волею людину [1, с. 439].

Для соціологічних наук суб'єкт — це перш за все носій предметно-практичної діяльності та пізнання (індивід чи соціальна група); джерело активності, спрямованої на об'єкт [4, с. 351].

Очевидно, що право також не є виключенням і його суб'єкту також відводиться одна з ключових ролей. Оскільки право є нічим іншим, як одним з інструментаріїв, який створюється та функціонує для людей, з метою організації їх життя таким чином, щоб забезпечити нормальні умови життя та стабільний всебічний розвиток. Тобто право існує виключно для людей, заради їх благополуччя.

Право можна сприймати по-різному: ототожнювати його із законом (закон — це право), чи вважати, що право являє собою певну об'єктивну ідею, що виникла як феномен, або що. Однак одне абсолютно зрозуміло — воно не може існувати у відриві від суб'єкта: якщо вважати, що право — це закон, то закони створюють люди; якщо виходити із того, що право являє собою певну об'єктивно існуючу ідею, то для того, щоб люди визнали право як універсальне мірило справедливості та рівності, ця ідея має пройти через свідомість людини та знайти своє об'єктивне відображення у певному загальновідомому і загальнообов'язковому джерелі.

У словниковій літературі суб'єкт права визначається як фізична або юридична особа, яка за законом володіє здатністю мати і здійснювати безпосередньо або через представника права і юридичні обов'язки, тобто правосуб'єктністю [5, с.260].

Отже кожний суб'єкт, незалежно від того фізична це особа чи якийсь колективне утворення (наприклад, юридична особа), потрапляючи у поле регулятивного впливу

права наділяється певним обсягом прав та обов'язків, які конкретизуються залежно від того, нормами якої галузі права регулюються ті чи інші суспільні відносини. Для того, щоб ці права і обов'язки були не просто деклараціями, а реально здійснювались, вони мають втілюватись у життя через відповідні форми правореалізації. Однак якщо одні з цих форм (наприклад, дотримання) притаманні усім суб'єктам права без виключення, то інші форми можуть реалізовуватися лише обмеженим колом суб'єктів, зокрема такою формою є правозастосування.

Проте, коли йдеться про застосування норм трудового права, то слід констатувати, що коло суб'єктів зовсім не обмежується державними органами та їх посадовими особами, навіть більше — державна влада, як складова правозастосування відступає на другий план. Вважаємо за необхідне наголосити, що зниження ролі державної влади у процесі застосування норм трудового права, не в якому разі не слід розцінювати як втрату ним такої своєї обов'язкової ознаки як владність, її значення при цьому не на секунду не зменшується, адже влада може мати не лише державний характер.

Справа у тому, що основним суб'єктом правозастосування у сфері трудових відносин є роботодавець. За радянських часів існувала переважно державна власність, на якій засновувались та діяли підприємства, установи, організації, тому і роботодавцем виступала держава, а отже і застосування норм трудового права носило державно-владний характер. Однак 24 серпня 1991 року наша держава проголосила свою незалежність, відмовилася від командно-адміністративних методів управління економікою та взяла курс на розбудову демократичної держави з ринковою економічною системою, однією з головних ознак якої є визнання різних форм власності (зокрема приватної). Від так роботодавцями можуть виступати й інші, окрім держави, суб'єкти, як наприклад приватні особи чи органи місцевого самоврядування. Підтвердженням цьому є офіційне визначення поняття роботодавця яке закріплено у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме: — роботодавець — це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (ке-рівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [6].

У юридичній літературі зустрічаються різні формулювання визначень поняття «роботодавця». Так М.Ю. Тихомиров характеризує роботодавця як юридичну особу чи громадянина, з яким працівник перебуває у трудових відносинах, після укладення трудового договору [7, с. 377].

М.І. Строганова, пропонує під роботодавцем розуміти юридичну особу чи іншу організацію, яка відповідно до законодавства може не бути юридичною особою, або фізична особа, що уклала трудовий договір з працівником [8, с.146].

Враховуючи вищевикладене, а також на підставі аналізу статті 21 Кодексу законів про працю України вважаємо, що під роботодавцем слід розуміти фізичну чи юридичну особу, що є власником організації (підприємства, установи) не залежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, або керує нею на підставі відповідного рішення власника, яка згідно із нормами трудового та іншого законодавства використовує найману працю.

Вважаємо за необхідне приділити декілька слів характеру влади роботодавця, адже ті з них, які діють від імені держави, мають відповідні державні повноваження на застосування норм трудового права. Що ж до інших роботодавців може постати питання: «А на яких же, власне, підставах вони можуть здійснювати застосування норм трудового права?». Задля відповіді на це питання слід звернутися до такої невід'ємної властивості правозастосування як його владний характер, який передбачає підпорядкування суб'єкту

правозастосування волі того, по відношенню до кого воно виконується. Справа у тому, що влада — категорія соціальна, яка являє собою здатність і можливість для індивіда чи групи здійснювати свою волю, впливати на інших людей незалежно від їхньої згоди або незгоди [5, с. 40]. Також слід погодитися із думкою радянського дослідника О.М. Барнашова, який аналізуючи загальне поняття влади зазначає, що вона є об'єктивно необхідною соціальною функцією будь-якого суспільно організованого колективу і суспільства в цілому щодо виконання властивих йому загальних справ, що реалізуються на основі здатності підпорядковувати поведінку людей та забезпечити за допомогою особливих методів і засобів організованість і дисципліну своїх членів, в інтересах сил які формують владну волю [9, с. 10]. З викладеного видно, що за своєю сутністю влада має не державне, а соціальне коріння і полягає у можливості одного суб'єкту (групи суб'єктів), за наявності певних умов (підстав) та за допомогою необхідних засобів, підпорядковувати волю іншого суб'єкта (суб'єктів) та скеровувати його поведінку у потрібному напрямку. З цього приводу слід погодитися із Г. Щокіним, який вказує, що — це особлива форма соціальних відносин, яка може впливати на характер і спрямування діяльності й поведінки людей через ідеологічні, організаційно-правові й економічні механізми, а також за допомогою авторитету, традицій і насильства (влада економічна, політична, духовна, сімейна тощо). Сутністю влади є відносини управління, панування й підпорядкування [10, с. 74].

Управління підприємством, установою, організацією також є різновидом соціальної влади, оскільки воно будується на владних повноваженнях роботодавця, які він має у своєму розпорядженні як господар підприємства, установи, організації. Зауважимо, що у даному випадку термін «господар» ми використовуємо у розширеному значенні, тобто ним є не лише безпосередній власник організації (підприємства, установи), а й інші особи чи органи, які здійснюють управління нею за вказівкою власника. На правах господаря роботодавець може на власний розсуд організовувати роботу підвладного йому об'єкту та відповідно скеровувати у потрібне русло діяльність працівників, що працюють на ньому. Отже влада роботодавця має господарський характер. Вона розповсюджується виключно в межах підвладного об'єкту (підприємства, установи, організації) та обмежується діючим законодавством.

Свою господарську владу роботодавець реалізує за трьома основними напрямками: розпорядчий, дисциплінарний та нормотворчий.

Почнемо з нормотворчих повноважень роботодавця, сутність яких полягає у його праві видавати норми поведінки. Дана нормотворчість має обмежений характер у просторовому та предметному аспекті. Адже по-перше, такі норми мають локальний характер, тобто вони діють в межах окремих підприємств, установ, організацій та, відповідно, мають загальнообов'язковий характер тільки для їх працівників. А по-друге, локальна нормотворчість має підзаконний характер, тому вони, приймаються для врегулювання обмеженого кола питань у сфері трудових відносин. Як правило, ті аспекти трудових відносин, які регламентуються локальними нормами, прямо передбачаються у централізованих законодавчих актах. Так наприклад статтею 15 Закону України «Про оплату праці», що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової

організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом [11]. Тобто, сутність локальних норм полягає у тому, щоб пристосовувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням економічного становища останнього. Вони не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами, а також іншими підзаконними нормативно-правовими актами [12, с.114-115]. Також слід погодитись із думкою П.Д. Пилипенка, який не оспорюючи допоміжної ролі локальної нормотворчості все ж таки наголошує, що локально-правові норми існують не лише для конкретизації, їх роль вагоміша, вони, крім цього, покликані також заповнювати певні прогалини в правовому регулюванні праці. І в сучасних умовах саме цьому напрямку локальної нормотворчості надається пріоритет. Його основний зміст – розширення гарантій трудових прав працівників, поліпшення умов їх праці [13, с. 25].

Нормотворча складова влади роботодавця не пов'язана безпосередньо із правозастосуванням, оскільки процес створення локальних норм не супроводжується виданням правозастосовних актів. Проте саме локальна нормотворчість разом із централізованим законодавством створюють нормативне підґрунтя для застосування роботодавцем норм трудового права.

Розпорядчий напрямок здійснення господарської влади роботодавця полягає у тому, що він може давати робітникам обов'язкові до виконання вказівки для грамотного (ефективного) розподілу між ними трудових функцій та правильної організації виробничого процесу.

Щодо дисциплінарної складової у господарській владі роботодавців то вона реалізується під час встановлення правил внутрішньої дисципліни, контролю за їх дотриманням, притягненням її порушників до дисциплінарної відповідальності, а також заохочення працівників за самовіддану та сумлінну працю.

Загалом два останні напрямки господарської влади можна поєднати у одну категорію під назвою «розпорядчо-дисциплінарна влада». Слід відзначити, що ця категорія не нова для науки трудового права і була запропонована ще радянським дослідником Н.Г. Александровим. На його думку саме розпорядчо-дисциплінарна влада є одним із ключових правових засобів, що сприяють забезпеченню трудової дисципліни [14, с. 214-215]. Виходячи із специфіки означеного виду влади роботодавця очевидно, що весь обсяг його правозастосовної діяльності реалізується саме під час здійснення розпорядчо-дисциплінарної влади. Адже саме вона пов'язана із безпосереднім управлінням підприємством, установою, організацією. Тобто, якщо завдяки нормотворчості роботодавець може встановлювати певні внутрішні вимоги (норми, правила, порядки), то за допомогою виконавчо-розпорядчої влади він може забезпечувати реальне виконання цих вимог, зокрема в разі необхідності роботодавець може притягати порушників до дисциплінарної відповідальності. Як приклади випадків застосування роботодавцем норм трудового права під час здійснення ним розпорядчо-дисциплінарної влади можна відзначити статтю 127 КЗпПУ, де закріплено, що у встановлених законодавством випадках відрухування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [15]; або статтю 144, в якій встановлено, що заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення [15]; чи статтю 181, нормами якої передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без

збереження заробітної плати надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 КЗпПУ, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [15].

**Висновки.** Отже, підсумовуючи вищевикладений матеріал можемо констатувати, що роботодавець є повноцінним суб'єктом застосування норм трудового права. І хоча його господарська влада не завжди є похідною від державної (як це є на підприємствах, установах, організаціях, що засновані на державній формі власності) проте це не є підставою для виключення роботодавця із кола суб'єктів правозастосовної діяльності у сфері трудового права. Адже по-перше, він (роботодавець) має необхідний обсяг повноважень, які йому належать як господарю (хазяїну) підприємства, і дозволяють застосовувати норми трудового права по відношенню до підвладних йому працівників шляхом індивідуалізації цих норм у відповідних правозастосовних актах. А по-друге, висновок про те, що правозастосовна функція притаманна усім роботодавцям без виключення, можна зробити спираючись на такі ознаки трудового права як його загальність та загальнообов'язковість. Тобто, якщо нормами трудового права передбачено, що в разі настання певного випадку роботодавець має прийняти певне рішення та оформити його у вигляді відповідного правозастосовного документу, то це положення є обов'язковим до виконання усіма роботодавцями, незалежно від того діє він на підставі державної форми власності, приватної абощо. Окрім випадків, коли інше передбачено самим же трудовим законодавством.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Философский словарь / Под ред. М.М. Розенталя и П.Ф. Юдина. — М.: «Политическая литература», 1963, — с. 544.
2. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. — Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. — 896 с.
3. Скакун О.Ф. Теория держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
4. Социологический энциклопедический словарь / Ред.-координатор Г.В. Осипов. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА), 2000. — с. 488.
5. Юридичні терміни. Тлумачний словник / За ред. В.Г. Гончаренка. — 2-е вид., стереотипне. — К.: Либідь, 2004. — 320 с.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності Закон України // Відомості Верховної Ради України, 1999, N 45, ст.397.
7. Юридическая энциклопедия. // Под ред. Тихомирова М.Ю., М.: Изд-во Тихомирова М.Ю. 1997, С.526.
8. Строганов М.И. Проблемы определения категории «работодатель», С. 144-146. // Проблемы реализации норм права: Материалы межд. конф. (27-28 мая 1999 года) // ред.кол.: Горбовой В.Ф., Лебедев В.А., Сабитов Р.А., Саломаткин А.С., Хашимов Г.В. — Челябинск, ЧелГУ 1999.- 243 с.
9. Барнашов А.М. Об общем понятии власти как социальной категории, С.6-10. // Доклады итоговой науч. конф. юридических факультетов (декабрь 1971г.) // ред.кол.: Ким А.И., Щеглов В.Н., Ременсон А. Л.— Томск : Изд-во Том. ун-та, 1973.— 162 с.
10. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. — К.: МАУП, 2000. — 576 с.
11. Про оплату праці Закону України // Відомості Верховної Ради України, 1995, N 17, ст.121.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., допол. — К.: Вікар, (Вища освіта XXI століття), 2006. — 725 с.
13. Трудове право України: Навчальний посібник. — Вид. 2-ге, змінене і доповнене / За ред. П.Д. Пилипенка. — К.: Істина, 2007. - 208 с.
14. Трудовое право. Учебник. Издание второе, перераб. и дополн. // За ред. Н.Г. Александрова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998. — 448 с.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375.