

Экзамен, 2002. – 416 с. **15.** Гинзбурге Дж. Соотношение международного и внутреннего права в СССР и в России / Дж. Гинзбурге // Государство и право. – 1994. – № 3. – С. 108–113. **16.** Хлестов О. Н. Международное право и Россия / О. Н. Хлестов // Московский журнал международного права. – 1994. – № 4. – С. 51–55. **17.** Батюк В. Україна в міжнародній організації праці / В. Батюк. – К. : Політвидав України, 1968. – 72 с. **18.** КПСС о профсоюзах : [сб. док.] / сост. А. П. Трошина. – М. : Профиздат, 1967. – 666 с. **19.** Аметистов Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 272 с. **20.** Ульянова Н. М. Міжнародна організація праці та її конвенції / Н. М. Ульянова. – К. : Наук. думка, 1964. – 112 с. **21.** Рудинский Ф. М. Советские конституции: права человека и гражданина / Ф. М. Рудинский // Советское государство и право. – 1991. – № 9. – С. 3–11. **22.** Пушмін Е. Радянське законодавство і міжнародно-правові норми про права людини / Е. Пушмін // Радянське право. – 1990. – № 12. – С. 9–13. **23.** Права человека : сб. междунар. док. / [сост. Л. Н. Шестаков]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 232 с. **24.** Иванов С. А. Кризис советского трудового прав / С. А. Иванов // Советское государство и право. – 1990. – № 7. – С. 40–45.

Надійшла до редакції 20.03.2012

Охарактеризовано развитие трудового законодательства бывшего СССР и международных трудовых стандартов в контексте их взаимодействия.

The development of the labour legislation of the former USSR and the international labour standards is characterized in a context of their interaction.

УДК 349.2

К. Ю. Мельник

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ РОБОТОДАВЦІВ – ЮРИДИЧНИХ ОСІБ

Розглянуто ознаки та визначено момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавців – юридичних осіб. Досліджено правове становище керівника підприємства.

Проблематика роботодавців розглядається, як правило, у контексті теорії трудових правовідносин. Трудове правовідношення, яке деякі вчені-трудовики називають власне трудовим правовідношенням [1, с. 160] або основним трудовим правовідношенням [2, с. 48], або індивідуальним трудовим правовідношенням [3, с. 251], у найзагальнішому розумінні являє собою вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх суб'єктивні трудові права і обов'язки, забезпечені можливістю державного примусу.

Проблеми трудових правовідносин і зокрема роботодавців як однієї з їх сторін розробляли чимало відомих вчених, серед яких такі видатні науковці радянської доби: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, П. Д. Камінська, М. П. Карпушин, Ю. П. Орловський, А. Є. Пашерстник, О. С. Пашков, О. І. Процевський, З. К. Сіморот, О. В. Смирнов, В. І. Смолярчук, В. М. Толкунова. Свого

подальшого розвитку дана проблема знайшла у працях таких українських вчених часів незалежності: В. С. Венедіктов, О. В. Лавриненко, П. Д. Пилипенко, О. Г. Серета, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим і сьогодні залишається достатня кількість дискусійних моментів у зазначеній сфері. З огляду на вказане метою статті є визначення сучасного бачення моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавців – юридичних осіб, а також власного бачення інших дискусійних питань у даній сфері.

Як відомо, необхідною умовою участі особи у трудових правовідносинах є наявність трудової правосуб'єктності. Трудова правосуб'єктність роботодавця полягає у визнанні за ним можливості надавати людині роботу. З огляду на зазначене окремі вчені називають таку правосуб'єктність «роботодавчою», маючи на увазі в даному випадку під роботою, яка надається працівнику, гарантовану зайнятість виконанням відомої трудової функції з оплатою праці за її кількістю та якістю [4, с. 167].

Виходячи з державного та суспільного укладу, що існував за радянських часів, коли практично єдиним роботодавцем була держава в особі державних підприємств, установ і організацій, не дивує той факт, що вчені-трудовики радянської доби зосереджували свою увагу переважно на трудовій правосуб'єктності саме таких роботодавців. Так, у першому комплексному дослідженні теорії трудових правовідносин – монографії М. Г. Александрова «Трудове правовідношення» (1948 р.) вказувалося, що «роботодавча» правоздатність юридичних осіб полягає у визнанні державою можливості надавати громадянам гарантовану роботу, допускаючи їх додавати свою робочу силу до засобів виробництва, які входять у відособлений майновий комплекс даної юридичної особи, за винагороду, що сплачується із зазначеного комплексу [5, с. 203]. Наступний автор комплексного дослідження теорії трудових правовідносин М. П. Карпушин відзначав, що ознаки, які тягнуть виникнення як цивільної, так і трудової правоздатності юридичних осіб, збігаються. До ознак цивільної правоздатності вчений відносив: а) організаційну єдність, що забезпечує діяльність колективного утворення як єдиного цілого; б) майнову відособленість; в) самостійну майнову відповідальність [6, с. 91–93]. Останній автор відповідного комплексного дослідження радянської доби Л. Я. Гінцбург звертав увагу на те, що правосуб'єктність підприємства, включаючи галузеву правоздатність у галузі трудових відносин, визначається тільки завданнями і статутною метою, для досягнення якої підприємство створене [7, с. 262].

Як можна побачити, серед зазначених вчених немає одностайності у питанні кількості та змісту ознак трудових правовідносин. Такий же стан спостерігається і сьогодні, коли сучасні дослідники трудової правосуб'єктності роботодавця – юридичної особи також не мають єдиних поглядів із цього приводу. Так, П. Д. Пилипенко до ознак правосуб'єктності роботодавців відносить: 1) можливість

приймати і звільняти працівників; 2) майнову самостійність; 3) здатність забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [8, с. 166–170]. На думку Є. Б. Хохлова, змістом правосуб'єктності роботодавця слід вважати його здатність: 1) надавати роботу; 2) оплатити працю працівника; 3) нести юридичну відповідальність відповідно до норм трудового права (бути деліктоздатним) [9, с. 55].

Відсутня єдність серед вчених і щодо моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця. Так, М. Г. Александров виникнення «роботодавчої» правоздатності державних підприємств і установ пов'язував із затвердженням у встановленому порядку так званого ліміту із праці (штатного контингенту і фонду заробітної плати) для виробничого персоналу і штатного розкладу для управлінського й обслуговуючого персоналу [5, с. 204]. М. П. Карлушин указував, що момент виникнення трудової правоздатності юридичних осіб збігається з моментом виникнення цивільної правоздатності (з моменту затвердження статуту (положення), а у тих випадках, коли закон вимагає реєстрації юридичної особи, – з моменту такої реєстрації) [6, с. 93–94]. На думку А. М. Лушнікова, умовою виникнення і припинення роботодавчої правосуб'єктності є наявність цивільної правосуб'єктності у повному обсязі і реєстрація як платника соціального податку [10, с. 229].

Також у юридичній літературі спостерігаються різні підходи і до питання визначення особи деяких роботодавців. Зокрема, Л. О. Чиканова вважає, що, поступаючи на державну службу, громадянин вступає в службове правовідношення з державою. На думку вченої, держава залишається стороною цього службового правовідношення протягом його існування, незалежно від того, чи заміщає службовець у той або інший проміжок часу посаду в державному органі [11, с. 103]. П. Д. Пилипенко вказує, що державні службовці, судді, прокурорські працівники перебувають у трудових правовідносинах не з державними органами, а з юридичними особами, які стоять за цими органами [8, с. 171, 182]. За точкою зору А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, держава окреслює компетенцію органів державної влади і управління, що фіксується в актах, які визначають статус цих органів. У рамках цієї компетенції органи державної влади від імені держави своїми діями здобувають і здійснюють права й обов'язки у сфері публічної влади. А у сфері приватноправовій ці органи наділені трудовою правосуб'єктністю і діють від свого імені, а не від імені держави в цілому [12, с. 251]. Як вважає В. В. Воловик, роботодавцем у відносинах у сфері проходження державної служби виступає держава в особі своїх органів. Причому вона виступає як така навіть тоді, коли посада службовця заміщується в результаті виборів. У ході останніх визначається особа, з якою повинен укладатися трудовий договір, але безпосередньо укладає його з обраним відповідний державний орган [13, с. 64].

Для вирішення вищезазначених спірних питань проаналізуємо сучасне національне законодавство. Так, Цивільний кодекс України окремим видом юридичної особи виділив юридичну особу публічного права, тому роботодавцем у трудових відносинах державних службовців необхідно вважати державний орган. Такий орган має здатність надавати роботу, оплачувати її, нести відповідальність за зобов'язаннями, які випливають з факту його участі у трудових правовідносинах. Особа, яка приймається на службу, зараховується в штат державного органу.

Стосовно моменту виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи слід відзначити наступне. Стаття 80 Цивільного кодексу України передбачає, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді. Відповідно до ст. 24 проекту Трудового кодексу України юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Тобто слід констатувати, що можливість юридичної особи бути суб'єктом трудових правовідносин виникає з моменту державної реєстрації.

Водночас нерідко юридичні особи публічного права наділяються правом прийняття на роботу вже з моменту видання акта створення (розпорядчого акта Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування). Наприклад, Указом Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010 № 1085/2010 було створено низку міністерств та інших державних органів, у тому числі і Міністерство інфраструктури України. А Указом Президента України № 1107/2010 від того ж числа (09.12.2010) призначено Колеснікова Бориса Вікторовича міністром цього міністерства.

Як свідчить вищенаведене окремі вчені пов'язують момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавців-юридичних осіб із затвердженням штатного розкладу і фонду заробітної плати. Відзначимо, що це без сумніву важливі категорії, які визначають рамки діяльності юридичної особи. Однак затвердження штатного розкладу і фонду заробітної плати здійснюється, як правило, після державної реєстрації (акта створення). Відсутність затвердженого штатного розкладу не є перешкодою для прийняття працівників на роботу. І якщо людину прийняли на роботу в організацію, яка не мала штатного розкладу або фонду заробітної плати, то в цьому випадку вона може розраховувати на задоволення претензій щодо оплати праці за рахунок статутного капіталу організації чи іншого її майна.

Доволі непереконливою є позиція А. М. Лушнікова, згідно з якою однією з умов виникнення роботодавчої правосуб'єктності

вчений вважає реєстрацію як платника соціального податку. Так, відповідно до ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців», державний реєстратор у день державної реєстрації юридичної особи зобов'язаний передати відповідним органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду України, фондів соціального страхування відомості з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичної особи. Отже, дії з реєстрації юридичної особи як платника внесків у пенсійний і соціальні фонди здійснюються після державної реєстрації. Це жодним чином не відтерміновує можливість юридичної особи здійснювати прийняття на роботу саме з моменту державної реєстрації.

З огляду на наведене ознаки, що визначають трудову правосуб'єктність юридичних осіб, певним чином збігаються з їх ознаками як юридичних осіб – суб'єктів цивільного права. Так, і в першому, і в другому випадках вони повинні мати ім'я (найменування), організаційну єдність, відокремлене майно, здатність нести самостійну майнову відповідальність, виступати від свого імені у відносинах з іншими суб'єктами права, бути позивачем або відповідачем у суді. Проте виходячи з різниці у змісті трудового і цивільного статусу юридичної особи трудову правосуб'єктність юридичних осіб не слід повністю отожднювати з їх цивільною правосуб'єктністю. Як справедливо вказує О. В. Смирнов, якщо ознаки трудової правосуб'єктності характеризують організації з точки зору суб'єктів права, що беруть участь у суспільних відносинах, які складаються всередині кооперації праці, всередині колективу організації, то ознаки юридичної особи характеризують організацію з позиції суб'єкта права, який виступає в цивільному обороті поза даною кооперацією праці [14, с. 68].

Юридичні особи здійснюють свої роботодавчі повноваження через посадових осіб, які користуються правом прийняття та звільнення працівників. Це керівники підприємств, установ, організацій та їх структурних підрозділів. Через зазначених посадових осіб юридичні особи набувають трудові права і приймають на себе трудові обов'язки. Тому дії таких посадових осіб розглядаються як дії самої юридичної особи. Разом із тим посадова особа, яка має право прийняття та звільнення працівника виступає, у свою чергу, і суб'єктом трудових правовідносин як працівник, оскільки також приймається на роботу. Іншими словами, у керівника підприємства, установи, організації спостерігається наявність подвійного статусу як представника роботодавця та найманого працівника.

Список літератури: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 2. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (Нормы и правоотношения) / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1982. – 168 с. 3. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с. 4. Советское трудовое право : учебник / под ред.

Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с. **5.** Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с. **6.** Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – 173 с. **7.** Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с. **8.** Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : монография / П. Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с. **9.** Маврин С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Издат. Дом С.-петерб. гос. ун-та, 2005. – 448 с. **10.** Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. М. Лушников. – М., 2005. – 384 с. **11.** Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – 312 с. **12.** Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – 448 с. **13.** Воловик В. Про трудовоправовий статус державних службовців / Владислав Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 63–65. **14.** Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Статус ЛТД+, 1996. – 384 с.

Надійшла до редколегії 01.03.2012

Рассмотрены признаки и определен момент возникновения трудовой правосубъектности работодателей – юридических лиц. Исследовано правовое положение руководителя предприятия.

Signs are considered and the moment of origin of labour legal personality of employers – legal entities is certain. Legal position of leader of enterprise is investigated.

УДК 349.2

В. М. Пилипенко

ЗАХОЧЕННЯ ТА ЇХ РОЛЬ У СТИМУЛЮВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

Розглянуто правове регулювання заохочень як у загальному трудовому законодавстві, так і в спеціальному. Проаналізовано стан справ у сфері застосування заохочень як стимулюючого заходу до працівників вищих навчальних закладів МВС України. Надано пропозиції щодо удосконалення правового регулювання та правозастосовної практики у цій сфері.

Як відомо, головною силою, що спонукає людину займатися трудовою діяльністю, є потреба в одержанні матеріальних засобів для задоволення своїх потреб та інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Як справедливо зазначає В. І. Прокопенко,