

Анотація

Пожарова О. В. Особливості умов праці осіб із сімейними обов'язками. — Стаття.

У статті аналізуються стандарти Міжнародної організації праці та акти чинного трудового законодавства, що регулюють умови праці осіб із сімейними обов'язками. Вносяться пропозиції щодо удосконалення змісту норм проекту Трудового кодексу України, що закріплюють особливості праці осіб із сімейними обов'язками.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівники із сімейними обов'язками, рівність можливостей та ставлення.

Аннотация

Пожарова О. В. Особенности условий труда работников с семейными обязанностями. — Статья.

В статье анализируются стандарты Международной организации труда и акты действующего трудового законодательства, регулирующие условия труда работников с семейными обязанностями. Вносятся предложения по совершенствованию содержания норм проекта Трудового кодекса Украины, закрепляющих особенности труда лиц с семейными обязанностями.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, работники с семейными обязанностями, равенство возможностей и обращения.

Summary

Pozharova O. V. Peculiarities of work conditions of employees with family obligations. — Article.

In the article the standards of International Labour Organisation and acts of current labour legislation, which regulate work conditions of employees with family obligations, are being analyzed. Proposals on improvement of content of Draft of Labour Code's norms, which define peculiarities of labour of persons with family obligations, are made.

Keywords: labour relations, employees with family obligations, equality of possibilities and turnover.

УДК 349.2:331.105.22(477).001.13

Ю. В. Пожаров

ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Як відомо, кодекс виступає нормативним центром конкретної галузі права і має пріоритетне значення для неї, слугує орієнтиром для галузевого регулювання актами підзаконного характеру. З моменту прийняття чинного Кодексу законів про працю України минув значний проміжок часу. Протягом цього часу в суспільстві відбулися значні зміни, тому виникла потреба у прийнятті нового Трудового кодексу України, який би врегулював трудові відносини, враховуючи реалії сьогодення.

Проект Трудового кодексу, який знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, комплексно підходить до регулювання трудових відносин. В ньому системно зібрані норми трудового права, що сьогодні містяться у різних нормативно-правових актах. Серед новел проекту Трудового кодексу — положення, що стосуються правового статусу роботодавця.

Актуальність теми статті зумовлена необхідністю вирішення проблемних питань врегулювання статусу роботодавця у новому Трудовому кодексі України.

Проблемні питання правового статусу роботодавця досліджували такі вчені, як Н. Болотіна, Н. Гетьманцева, І. Іоннікова, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Ротань, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Серeda, Г. Чанишева, Н. Хуторян, О. Ярошенко, І. Якушев та ін.

Метою даної статті є загальна характеристика правового статусу роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

Правовий статус особи може бути охарактеризований як система прав, свобод та обов'язків, що закріплені державою у встановленому порядку в Конституції та інших нормативно-правових актах, та які фіксують складну систему взаємозв'язків держави і особи. У правах та обов'язках закріплені певні стандарти поведінки, що визнаються державою як корисні та обов'язкові для всіх, а також розкриваються основні принципи взаємовідносин держави і особи.

При дослідженні правового статусу роботодавця необхідно передусім звернути увагу на легальне визначення даного терміна у ст. 24 проекту ТК. Вперше термін «роботодавець» використовується в Законі України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності», згідно зі ст. 1 якого роботодавець — це власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю [1]. У ст. 13 Закону України «Про засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» від 13 жовтня 1992 р. вживався термін «працедавець», який є тотожним поняттю «роботодавець». Відхід від поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є цілком виправданим, оскільки дане визначення відображало соціалістичний спосіб виробництва і передбачало, як правило, єдиного роботодавця — державні підприємства, установи, організації, які діяли на базі державної власності. Не випадково деякі радянські юристи-науковці в якості суб'єкта трудових правовідносин розглядали саме державні підприємства, установи та організації, пов'язуючи їх статус з поняттям юридичної особи.

Отже, ст. 24 проекту ТК визначає роботодавця як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка в межах трудових відносин виконує працю фізичних осіб [2]. Недоліком даного визначення є те, що воно характеризує поняття роботодавця через організаційно-правові форми чинного законодавства — «підприємство, установа, організація», які, однак, не повністю відповідають визначенням Цивільним кодексом України організаційно-правовим формам юридичної особи [5].

Також нерозкритим в проекті залишається питання визначення правосуб'єктності виробничих одиниць. Виробничі одиниці, хоча і не є юридичними особами, але вважається, що вони наділені власною правосуб'єктністю, оскільки в них є право прийому на роботу і звільнення з роботи, право розпоряджатися відокремленим фондом оплати праці. Про трудову правосуб'єктність виробничих одиниць також свідчать положення ст. 347 проекту Трудового ко-

дексу про те, що колективний договір може укладатися у відокремлених структурних підрозділах юридичної особи. Правильним є позиція російського законодавця, який визначив у ст. 20 Трудового кодексу РФ, що у випадках, передбачених законами, в якості роботодавця може виступати інший суб'єкт, наділений правом укладати трудові договори. На нашу думку, це положення необхідно закріпити і у ст. 24 проекту Трудового кодексу [3].

Необхідним є також визначення поняття роботодавця у відносинах з лізингу персоналу (аутсорсинг, аутстафінг). Аутсорсинг (аутстафінг) персоналу в даний час не дуже розвинений в Україні, і його термінологія поки що не установлена, у той час як у США і Західній Європі аутсорсинг (аутстафінг) персоналу відноситься до числа напрямків, які досить швидко розвиваються, що приносить аутсорсинговим компаніям великий дохід. Поняття роботодавця у цей час у зв'язку з лізинговими тристоронніми відносинами отримує «нове забарвлення». В європейській законодавчій практиці роботодавцем у даних випадках визнається, як правило, компанія-агентство, яка надає послуги (робочу силу) компанії-споживачу. Американська модель розглядає компанію-споживача і компанію-агентство з лізингу персоналу як співнаймачів. На нашу думку, необхідно закріпити і визначити поняття роботодавця у відносинах з лізингу персоналу в проекті Трудового кодексу.

У ч. 2 ст. 24 проекту Трудового кодексу закріплюється, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Однак визначення роботодавця-фізичної особи дається у ч. 1 ст. 307 глави 4 «Особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем-фізичною особою» книги четвертої «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». В проекті виділяються 2 види роботодавців — фізичних осіб:

1) суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності;

2) інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору.

На нашу думку, дане визначення роботодавця — фізичної особи доцільно закріпити у ч. 2 ст. 24 проекту Трудового кодексу, так само, як це зроблено в Трудовому кодексі РФ.

Принципово новим і позитивним є закріплення в ст. ст. 26 і 27 проекту Трудового кодексу основних прав і обов'язків роботодавця. В чинному КЗпП обов'язки власника або уповноваженого ним органу закріплені фрагментарно у ст. 141 глави X «Трудова дисципліна». Основні права власника у КЗпП не передбачені.

Також позитивним є закріплення в окремій главі 2 книги 8 відповідальності роботодавця за завдання працівнику матеріальної і моральної шкоди. У чинному КЗпП норми про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу містяться у різних главах Кодексу.

Особливий інтерес представляє диференціація в проекті Трудового кодексу правового регулювання статусу роботодавців залежно від розміру бізнесу і виділення суб'єктів-роботодавців малого бізнесу. Ця тенденція присутня і в законодавстві Європейського Союзу. Незважаючи на те, що більшість директив і регламентів ЄС поширюються на всіх роботодавців (максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпустки, заборона дискримінації у трудових відносинах та ін), тим не менш певна диференціація в регулюванні трудових відносин стосовно до малого і середнього бізнесу все ж простежується. Аналіз зарубіжного трудового законодавства країн, що розвиваються, також свідчить про сформовану практику диференціації правового регулювання трудових відносин на малих і середніх підприємствах [6, 828].

Диференціації правового регулювання роботодавців присвячена книга 4 проекту Трудового кодексу, яка має назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців». Дана книга визначає особливий порядок реєстрації трудового договору, особливості зміни істотних умов праці, припинення трудового договору, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, особливості режиму роботи і охорони праці працівників, які встановлюються для роботодавців — суб'єктів малого підприємства, роботодавців фізичних осіб і виробничих кооперативів.

Як зазначає Н. Б. Болотіна, роботодавець є суб'єктом як індивідуальних, так і колективних трудових відносин. Особливий інтерес викликає встановлення у ст. 382 проекту Трудового кодексу заборони на проведення локауту. В даній статті зазначається, що у процесі врегулювання колективного трудового спору, включаючи проведення страйку, забороняється локаут — звільнення за ініціативою роботодавця працівників у зв'язку з їх участю в колективному трудовому спорі чи у страйку, а також ліквідація юридичної особи, її філії, представництва.

На нашу думку, ст. 382 не відповідає принципам, які закладені в самому проекті Трудового кодексу, адже у статті 1 проекту встановлюється, що завданнями Кодексу є створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.

Питання локауту як правового явища залишаються у науковій літературі досить актуальними. В літературі існують різні точки зору щодо розуміння локауту саме як соціального та правового явища. Як соціальне явище, локаут являє собою тимчасове закриття будь-якого підприємства чи установи його власником під приводом економічних труднощів, але частіше усього у відповідь на страйковий рух персоналу. Що стосується розуміння локауту в юридичному сенсі, то деякі науковці визначають локаут лише як звільнення з ініціативи роботодавця працівників у зв'язку з колективним трудовим спором (конфліктом) і оголошенням страйку. Інші стверджують, що це тимчасове зупинення роботодавцем виконання основних обов'язків щодо трудового правовідношення, тобто обов'язків надавати роботу і сплачувати зарплату з наступним поновленням виконання цих обов'язків після досягнення роботодавцем поставленої

мети. На відміну від страйку, локаут у більшості країн не зупиняє, а перериває дію трудового договору.

На Заході ставлення до локаутів є неоднозначним. В ряді країн прийнято спеціальні норми, що регулюють локаути, визначено критерії їх законності. Соціальні партнери (профспілки і роботодавці) включають у колективні договори і угоди спеціальні статті, в яких зобов'язуються не вдаватися до страйків і локаутів. В світовій практиці такий засіб врегулювання трудових конфліктів застосовується досить широко: Сполучені Штати Америки, Франція, Японія, ряд інших країн у цей засіб у певній мірі обмежують кількість необґрунтованих страйків.

Не можна погодитися, на нашу думку, із заборонаю у ст. 382 проекту Трудового кодексу ліквідації юридичної особи, її філії, представництва. Даною заборонаю порушується право роботодавця на підприємницьку діяльність, оскільки підприємництво — це самостійна діяльність, і в ст. 51 Господарського кодексу України закріплено, що підприємницька діяльність може припинятися з власної ініціативи підприємця [7].

Як видається, у даному випадку необхідно більш конкретно визначити дії роботодавця, які підпадають під поняття «локаут». Також в проекті необхідно закріпити, як це зроблено в законодавстві західних країн, які дії роботодавця можуть визнаватися законними, — законний локаут (оголошений відповідно до норм чинного законодавства, наприклад, якщо в ході колективних переговорів із приводу висновку колективної угоди виникає спір, який не вдається вирішити на користь працівників, профспілка працівників ухвалює рішення щодо проведення страйку), а які не можуть визнаватися законними — незаконний локаут (оголошений без дотримання всіх необхідних умов, а також локаут, оголошений у політичних цілях).

Отже, перевагами проекту Трудового кодексу перед чинним КЗпП є те, що в ньому визначається поняття «роботодавець», в окремих статтях кодексу закріплюються основні права і обов'язки роботодавця, виділяються норми про відповідальність роботодавця за заподіяння матеріальної та моральної шкоди працівникові, встановлюються особливості правового статусу роботодавця-фізичної особи і регламентуються трудові відносини працівників, які уклали трудовий договір з роботодавцем — фізичною особою.

Водночас вирішення у проекті Трудового кодексу зазначених вище та інших проблемних питань дозволить більш повно і чітко закріпити правовий статус роботодавця.

Література

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 верес. 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
2. Проект Трудового кодексу України до другого читання [Електронний ресурс]. — Режим доступу : gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511-30947.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.trkodeks.ru/
4. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.

5. Висновок Головного науково-експертного управління на проєкт Трудового кодексу України (№ 1108 від 4 груд. 2007 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
6. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — 879 с.
7. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 21–22. — Ст. 144.

Анотація

Пожаров Ю. В. Правовий статус роботодавця за проєктом Трудового кодексу України. — Стаття.

В статті проаналізовано положення проєкту Трудового кодексу, що стосуються правового статусу роботодавця. Формулюються пропозиції щодо удосконалення норм проєкту Трудового кодексу у цій сфері.

Ключові слова: роботодавець, правовий статус роботодавця, основні права і обов'язки роботодавця, відповідальність роботодавця.

Аннотация

Пожаров Ю. В. Правовой статус работодателя по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье проанализированы положения проекта Трудового кодекса, которые касаются правового статуса работодателя. Формулируются предложения по совершенствованию норм проекта Трудового кодекса в данной сфере.

Ключевые слова: работодатель, правовой статус работодателя, основные права и обязанности работодателя, ответственность работодателя.

Summary

Pogarov Y. V. Legal Status of Employer in the Draft Labour Code. — Article.

The article analyzes the provisions of the draft Labour Code, which relates to the definition of an employer and its legal status and formulates proposals for improving the draft Labour Code in this area.

Keywords: employer, draft Labour Code, legal status of employer, rights and obligations of employer.

УДК 349.2:331.109(477+476+470)

О. В. Пасечник

ПОНЯТТЯ І ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ, РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ТА РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

В Україні першим юридичним актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст. 44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути

© О. В. Пасечник, 2011