

## **ПОНЯТТЯ «РОБОТОДАВЕЦЬ» ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ**

*Розглянуто правові підходи до визначення категорії «роботодавець». Проаналізовано дефініції даного терміна в українському та зарубіжному законодавстві. Розроблено авторське визначення поняття «роботодавець».*

**Ключові слова:** суб'єкт права, роботодавець, юридична особа, працівник, правосуб'єктність.

*Рассмотрены правовые подходы к определению категории «работодатель». Проанализировано отражение данной категории в украинском и зарубежном законодательстве. Разработано авторское определение понятия «работодатель».*

**Ключевые слова:** субъект права, работодатель, юридическое лицо, работник, правосубъектность.

*Legal approaches to definition of the category «employer» are reviewed. Reflection of this category in the Ukrainian and foreign legislation is analysed. Author's definition of the notion «employer» has been developed.*

**Key words:** Subject of law, employer, legal person, worker, legal capacity to act.

Правове регулювання суспільних відносин по застосуванню найманої праці є незмінно актуальним для ефективного розвитку вітчизняної економіки і збереження соціального миру в суспільстві. Центральне місце серед цих відносин займає трудове правовідношення, необхідним елементом якого виступають його суб'єкти, а саме – працівник та роботодавець. На сучасному етапі реформування трудового законодавства актуалізується проблема чіткого правового визначення понять вказаних суб'єктів. Особливо це стосується по-

няття «роботодавець» як правової категорії, оскільки в чинному Кодексі законів про працю України таке поняття відсутнє.

Проблемам визначення поняття сторони, з якою працівник укладає трудовий договір, тобто вступає в трудове правовідношення, присвячені праці багатьох вчених, поміж яких – Л. Алексєєнко, Н. Б. Болотіна, Л. П. Грузінова, З. Я. Козак, В. В. Лазор, Г. Макаренко, В. І. Прокопенко, Н. В. Перепьолкіна, Л. В. Солов'йова, О. М. Ярошенко та ін. Але питання щодо поняття категорії «роботодавець» досі залишається дискусійним.

Метою цієї статті є аналіз правових підходів до визначення поняття «роботодавець» як правової категорії та обґрунтування пропозиції щодо відображення цього поняття у вітчизняному трудовому законодавстві.

Перш за все слід відзначити, що на сучасному етапі розвитку вітчизняного права з термінологічним та правовим визначенням поняття визначення сторони, з якою працівник вступає в трудове правовідношення, виникає чимало проблем. У законодавстві України для цього використовуються різні понятєві визначення: підприємство, установа, організація; власник; уповноважена особа; адміністрація; уповноважений власником орган чи представник; керівник підприємства, організації, установи; роботодавець.

Раніше у Кодексі законів про працю УРСР для позначення сторони, з якою працівник укладав трудовий договір, застосовувалися терміни «підприємство, установа, організація». Проголошене в Україні у 1991 р. реформування відносин власності, яке знайшло закріплення у низці законів того часу («Про власність», «Про підприємництво», «Про підприємства в Україні») змінило цю ситуацію. Але легальне визначення, що стороною трудового договору є «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» стало не тільки громіздким за своєю структурою, а й викликало багато питань. Тому в правовій літературі його почали замінювати новим терміном «роботодавець», що згодом з'явився у законодавстві, почав застосовуватися в різних галузях права. Однозначного тлумачення цього терміна немає: в одному випадку під роботодавцем мають на увазі саме підприємство, в другому – його засновника, в третьому йдеться про керівника підприємства, в четвертому – про виконавчий орган тощо.

Як цілком слушно стверджує Л.В. Солов'йова: «...важливим засобом забезпечення права є юридичні поняття, сутність яких подається у визначенні, що є лаконічною «словесною моделлю» основного змісту поняття. Вважається, що правильно відобразити сутнісні ознаки якісно визначеного явища може лише одне поняття, яке повинно позначатися особливим, неповторним терміном»<sup>1</sup>. Але, на жаль, в українському законодавстві досі не існує чіткого термінологічного визначення такої правової категорії, як «роботодавець», – а це породжує різноманітні правові колізії.

Слід зазначити, що в нашій державі легальне визначення роботодавця вперше дано не в трудовому законодавстві, а у Законі України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі». У ст. 1 вказаного Закону закріплено: «роботодавець – це особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)»<sup>2</sup>. В той же час трудове законодавство, а саме Кодекс законів про пра-

цю України (далі – КЗпП) у ст. 21 встановлює, що стороною трудового договору, тобто, по суті, роботодавцем, є: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа<sup>3</sup>.

Аналіз такого визначення правової категорії «роботодавець» викликає численні питання на предмет його доцільності. Так, З. Козак досить слушно зазначає, що у цьому положенні застосовуються два цивільні поняття – «власник» та «фізична особа», які не є однопорядковими. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право- і дієздатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа. Але таке поняттяве нагромадження, справедливо вказує згаданий автор, провокує запитання: як бути в ситуації, коли фізична особа – власник підприємства, установи, організації – вступає у трудові та тісно пов'язані з ними відносини з працівником, але не з метою використання праці останнього на підприємстві, в установі, організації, а наймає його, наприклад, для виконання будь-якої домашньої роботи. Тоді ця фізична особа формально підпадає під дві категорії – «власника підприємства, установи, організації» і «фізичної особи». Але провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму праці, а не його належність до згаданих вище категорій. Очевидно, що застосування понятійного апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин призводить до таких алогічних висновків. Тому, відзначає З. Козак, слід використовувати поняття, яке розкриває зміст трудових відносин, що виникають з приводу виконання працівником своїх обов'язків згідно з визначеною посадою та забезпечення працівникові умов, необхідних і передбачених законодавством для позитивного їх виконання. Легальне визначення сторони трудового договору в частині «власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи» є громіздким і незручним у користуванні, робить висновок З. Козак<sup>4</sup>.

В теорії трудового права існують також різні думки щодо питання, чи є власник або уповноважений ним орган суб'єктом трудового права і стороною трудового договору, або ж їх правовий статус включає в себе такий суб'єкт, як підприємство, установа, організація. В правовій науці є ще точка зору, що власник та уповноважений ним орган – це два різні суб'єкти трудових правовідносин, а робітник вступає третьою стороною.

На погляд Л. Алексєєнко, власника слід виділяти окремою особою, яка вступає в правовідносини. Вона обґрунтовує свою думку таким чином: «Для того, щоб громадянин України став працівником, він повинен вступити у трудові відносини з власником засобів виробництва або ж зі створеним ним підприємством, установою, організацією. Саме власник засобів виробництва, незалежно від того, буде це організація, громадянин, держава... має право на свій розсуд володіти, користуватися і розпоряджатися своїм майном. Використання його виробничої діяльності може здійснюватися із застосуванням праці громадян за умови, що ним будуть забезпечені соціальні і економічні гарантії, встановлені законом. З розвитком кооперації праці, за великої кількості працюючих на підприємстві виникла функція управління виробництвом, яка посту-

пово виділилася в самостійний вид трудової діяльності»<sup>5</sup>. Тобто, Л. Алексєєнко виділяє необхідність розмежування понять «власник» та «уповноважений орган» як двох різних суб'єктів, між якими виникають трудові відносини правового характеру. При цьому вона акцентує увагу на досвіді Російської Федерації, де створений якісно новий механізм взаємостосунків в системі «власник – керівник організації – працівник». Правовідносини між власником і керівником підприємства регулюються цивільним правом, а між керівником і працівниками – вже трудовим.

Підтримує цей погляд професор В. Кравчук, який позначив роль керівника підприємства в системі відносин «засновник – юридична особа» так: «Сутність відносин, що виникають між засновником (незалежно від того, хто ним є: фізична, юридична особа або держава) і юридичною особою, полягає в праві першого визначати волю створеної юридичної особи з метою реалізації власних суб'єктивних прав. Юридична особа, створена для здійснення підприємницької діяльності (підприємство), виражає волю засновника, навіть якщо останній і не здійснює безпосереднього управління. Так, формуючи органи управління (директор, правління), засновник своїм вибором опосередковано визначає і прогнозує здійснення керівним органом функції управління оперативного-господарської діяльністю<sup>6</sup>. В. Кравчук розкриває сутність цивільноправового, навіть корпоративноправового статусу керівника підприємства, але нічого не говорить про його трудовий правовий статус, вважаючи, що між засновниками юридичної особи та органами управління виникають цивільноправові відносини, а вже між органами управління та працівниками – трудові.

Зовсім інший погляд на це питання присутній у більшості інших українських вчених-правознавців. На думку професора В. І. Прокопенка: «Власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний орган або колегіальні органи (правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство. Уповноваженою власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При наймі (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним [керівником. – *І. Ш.*] укладається трудовий контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строк найму, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником і трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених трудовим контрактом (договором, угодою) і законодавством України. Керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства»<sup>7</sup>.

Г. І. Чанишева і Н. Б. Болотіна відзначають, що правове положення уповноваженої власником на управління посадової особи тісно пов'язано з правовим статусом підприємства. На державному підприємстві положення директора подвійне, це виявляється в тому, що, з одного боку, він є членом трудового ко-

лективу, а з іншого – органом підприємства, яке створене на базі загальнодержавної власності. Тому він відповідає за результати роботи підприємства перед державою (власником) і трудовим колективом. Це зобов'язує керівника відстоювати як інтереси колективу, так і держави, які не завжди збігаються<sup>8</sup>.

Можна зробити висновок, що питання стосовно статусу уповноваженого власником органу як суб'єкта трудового права і сторони трудового правовідношення є досить дискусійним. В зв'язку з цим цілком слушною є позиція С. П. Мавріна. Вказаний актор відзначає: «Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженою власником посадовою особою, а з підприємством, установою, організацією як з юридичною особою, де він реалізує своє право на працю. Якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або посадовою особою, то припинення власником з цією особою трудових відносин повинне викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті нею на роботу, оскільки припинила своє існування одна із сторін трудового договору. Але ж тим часом, особливо на державних підприємствах, досить часто можуть замінюватися посадові особи, у тому числі й керівні. Але навіть при такій заміні працівники залишаються працювати при укладенні трудового договору на певний строк або безстроково, оскільки ці договори укладалися з підприємствами, установами, організаціями, а не із посадовими особами адміністрації або органом, уповноваженим на управління виробництвом»<sup>9</sup>.

Отже, можна зробити висновок, що визнання в ст. 21 КЗпП України уповноваженого власником органу на управління виробництвом стороною трудового договору є сумнівним і не виправданим. Цей орган є суб'єктом трудового права, який реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган, уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Він виявляє самостійну ініціативу до застосування норм законодавства про працю (наприклад, при укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, різних нормативних положень, які приймаються на підприємстві як локальні правові акти тощо). При цьому уповноважена власником на управління посадова особа є суб'єктом індивідуального трудового правовідношення як працівник. Але ж до цієї посадової особи (або уповноваженого на управління органу) не можуть бути пред'явлені претензії майнового характеру (наприклад, щодо оплати праці, відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві тощо). Такі претензії пред'являються саме підприємству, установі, організації. У разі задоволення цих претензій вимоги до посадової особи можуть бути пред'явлені в порядку регресу, якщо з вини цієї особи підприємство здійснило зайві витрати.

Таким чином, логічно впливає висновок, що уповноважений власником орган не є стороною трудового договору і не може підпадати під визначення категорії «роботодавець».

У чинному законодавстві України визначення категорії «роботодавець» знайшло відображення також у Законі «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., де сказано: «роботодавець – власник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, виду

діяльності і галузевої приналежності або уповноважений ним орган, або фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю»<sup>10</sup>. Це визначення багато в чому дублює норму ст. 21 КЗпП і інші вади. Можна погодитися з тим, що у відносинах з профспілковими органами бере участь як роботодавець особа, яка вже використовує найману працю. Але ж у загальному випадку саме для того, щоб мати змогу використовувати найману працю, особа повинна мати відповідну правоздатність і дієздатність, тобто бути роботодавцем.

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то, як зазначає професор І. Я. Кисельов, у більшості європейських країн стороною індивідуального трудового відношення є власник капіталу, а не керівництво (адміністрація) підприємства, підібрана, як правило, з найманих керівників (менеджерів) – адже управління підпорядковане власності на засоби виробництва і визначається нею. В трудовому праві цей факт вуалюється. Оскільки функція власності у багатьох випадках відокремлена від функції управління, суб'єктом трудового правовідношення виступають менеджери, хоча вони, як правило, є лише представниками власника<sup>11</sup>. Тобто можна зробити висновок, що у трудовому праві зарубіжних країн питання щодо категорії «роботодавець» вирішується неоднозначно.

І. Я. Кисельов відзначає, що в економічно розвинених країнах в ролі підприємців можуть виступати окремі особи або групи осіб, а також держава. Суб'єктами трудового договору – наймачами – можуть бути, таким чином, фізичні або юридичні особи. Юридичне оформлення особи підприємця, що бере участь в господарському і торговому обігу, вельми різноманітне. Важливо ще раз підкреслити, що, незалежно від характеру і специфіки цього оформлення, суб'єктом трудового договору виступає саме «роботодавець» (фізична особа або носій прав юридичної особи), що володіє трудовою правоздатністю, тобто перш за все правом найму і звільнення. Щодо термінології, то І. Я. Кисельов вказує, що «роботодавець» – термін, вживаний в Німеччині і низці інших країн; «підприсмець» – термін, вживаний, головним чином, в англосакських країнах, а також у конвенціях та інших актах Міжнародної організації праці (далі – МОП). При цьому останніми роками в документах МОП, що перекладаються російською та українською мовою, використовується саме термін «роботодавець»<sup>12</sup>.

Як позитивну рису динаміки розвитку вітчизняного трудового законодавства слід відзначити, що у Проекті Трудового кодексу України (далі – Проект ТК) сторонами трудових відносин вказані працівник і роботодавець<sup>13</sup>; тим самим скасовано існування такої дефініції, як «власник або уповноважений ним орган». Відображений в Проекті ТК термінологічний підхід щодо основних суб'єктів трудового права відповідає нормам міжнародного права, де основною правовою категорією є здебільшого термін «роботодавець».

В Проекті ТК, а саме у ст. 24 цього документа, наведена така дефініція: «Роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб»<sup>14</sup>.

Недоліками цього визначення є відсутність жодної згадки про трудовий договір, як документ, що породжує трудові правовідносини. Недоліком наведено-

го визначення можна вважати і те, що згідно з життєвими реаліями роботодавцями можуть виступати різноманітні організації, які здійснюють свою діяльність і без утворення юридичної особи (наприклад благодійні фонди).

Слід погодитися з думкою Ю. В. Пожарова, який вважає, що вищенаведена дефініція потребує уточнення. Він вважає за доцільне після слів «фізичних осіб» доповнити дане визначення словами «на умовах трудового договору» або «на підставі укладеного трудового договору»<sup>15</sup>.

Аналізуючи правовий досвід країн СНД слід відзначити, що за російським законодавством визначення роботодавця є таким: «Роботодавець – це фізична особа або юридична особа (організація), що вступила у трудові відносини з працівником. У випадках, визначених федеральними законами, роботодавцем може виступати інший суб'єкт, уповноважений укладати трудові договори»<sup>16</sup>.

Переконана, що таке формулювання не є дуже вдалим, тому що не відображає повністю багатогранність поняття «роботодавець» і до того ж містить відсилання до інших законів, коло яких є невизначеним. Зі змісту цього визначення випливає також, що для отримання статусу «роботодавець» слід вступити в трудові відносини, не навпаки – щоб вступити в трудові правовідносини, треба мати певну правосуб'єктність. Такий підхід дещо суперечить загальним основам теорії права.

Більш вдалим слід визнати визначення роботодавця за законодавством Білорусі. Згідно із законодавством цієї країни, «Наймач – це юридична або фізична особа, якій законодавством надано право укладати трудові договори»<sup>17</sup>.

Позитивною рисою цього визначення є те, що чітко зафіксована необхідність мати певні законодавчі права для того, щоб вступити в трудове правовідношення як роботодавець. Вадами цього визначення, як і російського, є відсилання до інших законів, а також те, що термін «роботодавець» більше відображає правову природу саме трудових правовідносин, тоді як «наймачем» може бути і сторона за цивільноправовою угодою.

На підставі вищевикладеного можна запропонувати таке визначення роботодавця у трудовому праві України: «Роботодавець – це юридична особа або інша організація, або фізична особа, яка здатна від свого імені укладати трудовий договір на використання праці фізичних осіб у межах трудових відносин».

Таким чином, одним із завдань, яке стоїть перед вітчизняним законодавцем, слід визнати виключення із трудового законодавства України терміна «власник підприємства або уповноважений ним орган» і введення до нього правової категорії «роботодавець», визначення якого має бути відображене у відповідній дефініції нового Трудового кодексу України.

Чітке правове визначення в законодавстві поняття «роботодавець» сприятиме подоланню правових прогалин і колізій в вітчизняному трудовому законодавстві і вдосконаленню правового регулювання найманої праці на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в суспільстві.

1. Солов'ова Л. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л.Солов'йова // Право України. – 2002. – № 3. – С.76–81. 2. Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. –

№ 7. – Ст. 32. **3.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. **4.** *Козак З.* Поняття «роботодавець» за трудовим правом // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44–50. **5.** *Алексєєнко Л.* Актуальні питання правового становища власника в трудовому праві України // Юридичний журнал. – 2006. – № 7. – С. 50–52. **6.** *Кравчук В.* Засновник – підприємство: сутність взаємовідносин // Право України. – 1998. – № 8. – С. 103–108. **7.** *Прокопенко В. І.* Трудове право України. – Х.: Одиссей, 2002. – С. 215. **8.** *Чаньшева Г. И., Болотина Н. Б.* Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 2000. – С. 116. **9.** *Маврин С. П.* Принципы взаимоотношений субъектов трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение. – 2002. – № 2. – С. 53–57. **10.** Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397. **11.** Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов / И. Я. Киселёв. – М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2004. – С. 47. **12.** Там же. – С. 50. **13.** Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 [електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gaf.ua/pls/zweb\\_n/webroc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gaf.ua/pls/zweb_n/webroc4_1?id=&pf3511=30947) **14.** Там само. **15.** *Пожаров Ю. В.* Основні трудові права й обов'язки роботодавця // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Зб. наук. праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2009. – № 13. – С. 429–438. **16.** Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юринформ, 2002. – Ст. 20. **17.** Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. – Минск: Соруайт, 2003. – Ст. 1.