

**П. В. Петров**

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,  
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

**СУБ'ЄКТ, ЯКИЙ НАЙМАЄ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТУ: ПРОБЛЕМА  
ДЕФІНІЦІЇ**

Стаття присвячена з'ясуванню основних рис суб'єкта трудового права, який наймає працівників на роботу, задля закріплення термінологічно точного поняття і визначення цієї сторони трудового договору — суб'єкта трудових правовідносин, що є вкрай необхідним в умовах розробки Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** наймані працівники, суб'єкт, робота, роботодавець.

Метою даної статті є визначення найбільш відповідного для характеристики як суб'єкта трудового права того, хто наймає працівника на роботу, виходячи з того, що застосування конструкції «власник або уповноважений ним орган» не розкриває суті поняття, не характеризує певного суб'єкта з точки зору його статусу у трудовому праві. Задля досягнення означеної мети вважаємо за необхідне дослідити становлення досліджуваного поняття, визначити його недоліки, з'ясувати риси, що необхідно покласти в основу нового поняття та надати таке, виходячи з необхідності характеристики певного суб'єкта як суб'єкта саме трудового права.

Основою дослідження стали роботи таких науковців, як Н. Б. Болотіна, Б. К. Бегичев, В. Костюк, І. Я. Кісельов, Н. Мельничук, П. Д. Пилипенко та інших.

В умовах розробки Трудового кодексу України вирішення даної проблеми є актуальним і необхідним, адже на сьогодні для особи, що має на меті використовувати найману працю, передумовою трудової правосуб'єктності різні автори визначають наявність грошових коштів (фонду заробітної плати), нормальних виробничих умов та певного обсягу робіт [1, с. 79], необхідної чисельності працівників [2, с. 228] та інші. Однак, на нашу думку, всі ці передумови не є визначальними для виникнення трудової правосуб'єктності як стосовно юридичних осіб, так і стосовно фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності. За визначенням Н. Мельничук, з яким не можна не погодитись, законом встановлено лише одну умову набуття юридичною особою загальної правосуб'єктності — державна реєстрація. З того моменту в юридичній особі виникає і цивільна, і трудова правосуб'єктність. Усі інші ознаки та умови свідчать не про наявність необхідних передумов для виникнення трудової правосуб'єктності, а про наявність передумов для нормального функціонування та виконання поставлених перед юридичною особою завдань [3, с. 109].

Відповідь на питання, чи дійсно у всіх випадках саме власник підприємства установи чи організації виступає стороною договору, можна отримати лише шляхом комплексного аналізу ряду нормативно, — правових актів України, серед яких Кодекс законів про працю, закони України «Про колективні договори і угоди», «Про організації роботодавців», оскільки всі вони містять положення щодо суб'єкта трудових відносин, який наймає працівників на роботу, при цьому використовуючи різні терміни та визначення для його позначення. Зумовлено це, насамперед, історією впровадження даного поняття. За чинним Кодексом законів про працю України у його першій редакції 1971 р. стороною трудового договору вважалися підприємства, установи, організації [4, с. 12], через створення яких в якості роботодавця було уособлено державу в умовах домінування державної форми [5, с. 96]. І така конструкція відповідала тогочасній концепції юридичної особи, за якої підприємства фігурували у правових стосунках як суб'єкти, а не як об'єкти останніх [4, с. 12]. З прийняттям Закону України «Про власність» додавання до цієї конструкції поняття «власник» ніби то змінило суть поняття з переходом права на найму до певної особи від на той час вже об'єкта (підприємства, установи, організації).

Однак не можна не звернути увагу, що дане поняття та його визначення відповідно ст. 21 Кодексу законів про працю України не характеризує особу як суб'єкта трудових правовідносин, що не відповідає вимогам до юридичної термінології (точність, лаконічність, недвозначність, стислість тощо). З цього приводу П. Д. Пилипенко зазначає, що в Кодексі законів про працю України надається досить громіздке визначення трудового договору за рахунок перевантаження його посиланнями на одну із сторін трудового договору — роботодавця, яке не відображує реальну суть цього важливого явища. «Є підстави вважати, що саме у цій статті законодавцю не вдалося уникнути традиційних соціалістичних підходів щодо розуміння форм власності та підприємництва, через що у визначенні фігурують фактично не існуючі власники підприємств, установ, організацій, замість того, аби раз і назавжди визначитися з проблемою юридичного оформлення використання найманої праці. У зв'язку з цим для характеристики трудового договору... важливе значення має з'ясування його сторін» [6, с. 46]. Як зазначає В. Костюк, по-перше, власник, виступаючи засновником підприємства, установи, організації як юридичної особи, наділяє її певним правовим становищем (правосуб'єктністю) як самостійного суб'єкта права та правових відносин. По-друге, самостійність і незалежність юридичної особи від власника передбачає самостійну її участь у трудових правовідносинах. По-третє, визначення роботодавця через посилання на власника підприємства, установи, організації по суті виключає можливість визнання підприємства, установи, організації як окремого виду роботодавця, що видається необґрунтованим ні з юридичної, ні з економічної точок зору. По-четверте, не можна погодитися з визнанням роботодавцем уповноваженого органу власника підприємства, установи та організації. За змістом чинного законодавства уповноважений орган виконує виключно делеговані йому права та/або повноваження. Тому якщо, наприклад, директор

підприємства уклав трудовий договір з працівником, то трудові права та обов'язки, відповідальність за ним набуває підприємство як юридична особа (роботодавець) та працівник [5, с. 97]. Н. Б. Болотіна критично оцінює поняття та визначення роботодавця «хоча б тому, що фізична особа теж є власником якогось майна, що дає їй змогу найняти працівника і виплачувати йому заробітну плату. Зрештою фізична особа може одночасно наймати працівників і бути працівником [7, с. 35].

На сьогодні найбільш розповсюдженим є позначення суб'єкта, який наймає працівників на роботу, як роботодавець. Наприклад, Н. Мельничук зазначає, що договори з приводу використання найманої праці укладаються між працівниками та роботодавцями, якими є фізична або юридична особа (організація), яка перебуває у трудових відносинах з працівником на підставі укладеного трудового договору, інших актів і є стороною трудового договору [3, с. 108]. Однак, Н. Б. Болотіна звертає увагу, що в законодавстві України немає єдиного, узгодженого у всіх галузях законодавства поняття «роботодавець». Не кажучи про те, що у Кодексі законів про працю України — базовому Законі трудового права — цей термін не вживається взагалі. В одних актах роботодавцем називається власник підприємства або уповноважений ним орган, в інших — підприємство, установа, організація [7, с. 35]. Однак, на нашу думку, ані визначення роботодавцем власника або уповноваженого ним органу, прикладом у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців», ані визначення таким підприємства, організації, установи є однаково неточним. У цьому контексті слід відзначити позицію П. Д. Пилипенка щодо формулювання поняття роботодавця у нормах проекту Трудового кодексу України. На думку науковця, «легітимний варіант визначення роботодавця, запропонований авторами проекту, не витримує жодної критики. Те, що роботодавець — це юридична чи фізична особа, — сумнівів не викликає. Але ж не можна юридичну особу ототожнювати із підприємством, установою та організацією, позаяк саме цим ми повертаємося до 70-х років ХХ ст. ... Чинний ЦК України передбачає дещо інший підхід до поняття юридичної особи. І законодавець цього не може не враховувати при ухваленні таких нормативних актів» [4, с. 12–13].

Для розкриття термінологічно точного у випадку необхідності позначення суб'єкта трудового права поняття «роботодавець» необхідно виходити з того, що цей суб'єкт отримує за плату робочу силу (здатність людини до праці) [8, с. 71]. Отже, його суттєвою відмінністю є можливість надання роботи, яка реалізується в рамках трудових правовідносин шляхом найму осіб за плату для виконання визначеної трудової функції в умовах певного трудового розпорядку. Роботодавцем, за визначенням П. Д. Пилипенка, слід визначити того хто дає (надає) роботу. «Але в понятійному апараті трудового права треба оперувати не побутовим значенням слова і навіть не загальною юридичним терміном *роботодавець*. Надавати роботу на законних підставах можна і спираючись на цивільно-правові угоди (договір підряду, доручення, перевезення тощо) або на основі адміністративно — владних повноважень (виправні роботи)... Роботодавець як суб'єкт трудового права — це, насамперед, особа, зазначає науковець, яка надає роботу іншій

особі на підставі трудового договору у формі будь-якого із його різновидів, передбачених законодавством, у тому числі при обранні або призначенні на посаду» [9, с. 79]. Уточнення «насамперед» вказує на існування інших роботодавців окрім певних осіб. В такому випадку мова іде про державу та органи місцевого самоврядування. В. Костюк вважає, що проблема щодо визнання специфічним роботодавцем держави та органів місцевого самоврядування є очевидною. Хоч у трудових відносинах держава діє через уповноважені нею органи, які мають статус юридичної особи, на думку науковця, необхідність врахування існування правосуб'єктності держави як універсального учасника суспільних відносин є наявною. І це варто було б передбачити у проекті Трудового кодексу України, що дало б змогу чітко та однозначно визначити державу як специфічного роботодавця. Це ж стосується статусу органів місцевого самоврядування [5, с. 97]. Що ж до вказівки на підставу надання работ як трудовий договір, то саме вона відокремлює роботодавця від особи, що використовує працю на підставі договорів цивільно-правового характеру. З цього приводу П. Д. Пилипенко зазначає, що «якщо вважати, що роботодавець, як це пропонується у проекті ТК України, використовує працю фізичних осіб у межах трудових відносин, то можна дійти висновку, що до сфери впливу цієї норми належатимуть усі юридичні та фізичні особи, які використовують працю осіб не лише на підставі трудового договору, а й за інших обставин». Адже трудових відносин у сфері реалізації здібностей людини до праці складається чимало. Та лише трудові відносини, в основу яких покладено трудовий договір, регулюються трудовим правом [4, с. 12–13]. Таким чином, уточнення підстави використання найманої праці є обов'язковим при визначенні поняття «роботодавець».

Також слід враховувати, що не тільки ті особи, які вже уклали трудові договори і найняли працівників, є роботодавцями. Як зазначає П. Д. Пилипенко, «на відміну від працівника етап до виникнення трудових правовідносин, на стадії укладення трудового договору не особливо позначається на характеристиці» правового статусу роботодавця. За винятком хіба що прав та обов'язків, які роботодавець набуває за фактом вступу в трудові правовідносини, його роботодавчі властивості, що характеризують суб'єкт трудового права, залишаються незмінними [6, с. 47]. З цього висновок: визначення повинно враховувати, що не тільки суб'єкт, який використовує працю, але і той, що пропонує роботу незайнятим особам, вважається роботодавцем.

Враховуючи викладене, пропонуємо наступне визначення роботодавця: суб'єкти трудового права, які на підставі трудового договору використовують найману працю чи пропонують роботу незайнятим громадянам.

## **Література**

1. Бочков А. Ф. Права предприятия в области организации труда / А. Ф. Бочков, В. Н. Артемова, Л. Я. Островський. — Минск, 1971. — 243 с.
2. Бегичев В. К. Трудовая правоспособность советских граждан / В. К. Бегичев. — М., 1972. — 312 с.

3. Мельничук Н. Сторони колективного договору / Н. Мельничук // Право України. — 2010. — № 7 — С. 107–113.
4. Пилипенко П. Д. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П. Д. Пилипенко // Право України. — 2009. — № 3. — С. 7–13.
5. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця ц контексті кодифікації трудового законодавства / В. Костюк // Право України. — 2010. — № 8 — С. 95–101.
6. Пилипенко П. Д. Про трудовий договір як юридичний факт і його сторони / П. Д. Пилипенко // Предпринимательство, хозяйство и право. — 2000. — № 9. — С. 45–47.
7. Болотіна Н. Трудовий договір і його сторони / Н. Болотіна // Праця і Закон. — 2008. — № 9 (105). — С. 33–37.
8. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник / И. Я. Киселев. — 2-е изд., испр. и доп. — М., 2006. — 608 с.
9. Пилипенко П. Д. 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.

## **П. В. Петров**

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,  
кафедра правоведения  
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

### **СУБЪЕКТ, КОТОРЫЙ НАНИМАЕТ РАБОТНИКА НА РАБОТУ: ПРОБЛЕМА ДЕФЕНИЦИИ**

#### **Резюме**

Статья посвящена выяснению основных черт субъекта трудового права, который нанимает работников на работу, для закрепления терминологически точного понятия и определения этой стороны трудового договора — субъекта трудовых правоотношений, является крайне необходимым в условиях разработки Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** наемные работники, субъект, работа, работодатель.

## **P. V. Petrov**

Eastern National University named after Volodymyr Dahl,  
The Department of Law  
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

### **SUBJECT THAT EMPLOYS FROM WORK PROBLEM DEFINITION**

#### **Summary**

Article is devoted to the elucidation of the basic features of the subject of labor law, which hires employees to work to fix the precise terminology of the concepts and definitions of the employment contract — the subject of labor relations, is essential in the development of the Labor Code of Ukraine.

**Key words:** employees, the subject work, the employer