

Рекомендовано до друку Вченою радою Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці 19 грудня 2008 р., протокол № 5.

**ВІСНИК Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки) [Текст] : щоквартальний науковий збірник. – 2008. – № 1. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2008. – 370с.**

У журналі висвітлюються актуальні питання трудового права, права соціального забезпечення, кримінального права, правосуддя, економічної теорії, соціології, психології.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів, студентів і всіх, хто прагне отримати знання з юридичних, економічних, соціологічних, психологічних наук.

#### Редакційна колегія

Голова редакційної колегії – ректор інституту, кандидат юридичних наук, доцент **Андрій В.М.**; заступник голови – перший проректор з наукової та навчальної роботи, кандидат юридичних наук, доцент **Сташків Б.І.**; відповідальний секретар – начальник редакційно-видавничого відділу **Ходарченко К.О.**; члени редакційної колегії: **Бондар В.В.**, завідувач кафедри економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент; **Вахонцева Т.М.**, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук; **Зайченко І.В.**, професор кафедри соціальної роботи, доктор педагогічних наук; **Козинець О.Г.**, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного та адміністративного права, кандидат історичних наук; **Кондович В.Ю.**, завідувач кафедри соціології та психології, кандидат соціологічних наук, доцент; **Кривоконь Н.І.**, завідувач кафедри соціальної роботи, кандидат психологічних наук, доцент; **Остапенко Л.А.**, завідувач кафедри кримінального права та правосуддя, кандидат юридичних наук, доцент; **Придко Н.А.**, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін, кандидат філософських наук, доцент; **Шуми Л.П.**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних наук, доцент.

**Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.  
За точність викладених фактів відповідальність несе автор.**

Свідчення: Серія ЧГ №424-73Р від 16.09.2008 р.

© Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2008

## Передмова

**Шановні читачі!** Перед вами – перший випуск нового наукового періодичного видання “Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки)”.

Ми прийшли до необхідності випуску цього наукового видання, оскільки в сучасних умовах наука є найважливішою сферою функціонування громадянського суспільства, основою інноваційного розвитку, одним з пріоритетних напрямів сучасної освіти.

Метою даного видання є ознайомлення широкого загалу читачів з результатами наукових досліджень науково-педагогічних працівників Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці, інших навчальних закладів, науковими та методичними добробками практичних працівників, наших випускників.

Перший номер журналу містить матеріали, присвячені актуальним проблемам науки і практики трудового права, права соціального забезпечення, кримінального права, економіки, соціології та психології. Ми і надалі плануємо здійснювати публікації наукових статей, що стосуються історико-юридичної тематики, галузей права, економічних та гуманітарних наук, соціальної роботи. **Запрошуємо до співпраці!**

Стаття у “Віснику Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки)” має відповідати наступним вимогам і містити такі елементи: **постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; **аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття; **формулювання цілей статті** (постановка завдання); **виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; **висновки** з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.

Матеріали мають бути набрані на комп'ютері в редакторі Word і подаватися до редакційної колегії в електронному варіанті та роздрукованими на папері формату А4. Текст друкується Times New Roman, 14 кеглем, через 1 інтервал, поля – 2 см. Обсяг статті (зі списком використаної літератури, таблицями, схемами тощо) має бути не більшим 10 стор., але не меншим 5 сторінок. Примітки до тексту оформляють-

дієздатність у повному обсязі виникає з настанням повноліття, тобто після досягнення 18-річного віку. З даного моменту громадяни самостійно і без будь-яких обмежень можуть розпоряджатися своєю здатністю до праці.

Потребує дослідження і нормативного упорядкування питання обмеження трудової правосуб'єктності працівника.

Повнолітні громадяни, визнані судом недієздатними внаслідок психічного розладу, у більшості країн позбавляються права працювати за наймом. Тобто укладати трудові договори.

Але разом з тим існує чимало країн (Іспанія, Данія, Фінляндія), де особа, що знаходиться під опікою через психічний розлад, у принципі, може найматися на роботу й укладати від свого імені трудовий договір. Однак суд у кожнім конкретному випадку може заборонити продовження трудової діяльності такої особи, з огляду на стан її психіки, розумових здібностей. У цьому випадку опікун повинний розірвати трудовий договір свого підопічного, укладений до зазначеного рішення суду [6].

Як висновок слід звернути увагу на те, що проект Трудового кодексу потребує певної конкретизації та доопрацювання стосовно визначення ви-мог до працівника.

У цьому плані необхідно:

- а) уточнити визначення терміна „працівник”;
- б) конкретизувати умови набуття особою статусу працівника та трудової правосуб'єктності, для чого необхідно:
  - встановити вікові критерії визнання особи працівником;
  - передбачити можливі умови обмеження трудової правосуб'єктності працівника.

**Література:** 1. Конституція України [Текст]// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Текст]: Закон України// Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397. 3. Про охорону праці [Текст]: Закон України// Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. 4. Костюк, В. Правовий статус працівника: порівняльно-правовий аналіз КЗпП України і проекту Трудового кодексу України [Текст]/ Костюк В.// Довідник кадровика – 2008. – № 11. – С.3-9. 5. Пилипенко, П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах [Текст]/ Пилипенко П.// Право України. – 1999. – № 12. – С.94-97. 6. Кисельов, И.П. Зарубажное трудовое право [Текст]/ Кисельов И.П. – М.: Норма-Инфра. 1998. – С. 53.

**Огородник О.О.,**

ст. викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці

## РОБОТОДАВЕЦЬ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із основних суб'єктів трудових правовідносин є роботодавець. На відміну від працівника, він більш універсальний суб'єкт трудового права, оскільки є учасником не тільки трудових відносин, а й відносин, що тісно пов'язані з трудовими, які передують, супроводять або витікають з останніх. Це правовідносини роботодавця з профспілковим органом на виробництві, щодо нагляду і контролю за охороною праці й дотриманням трудового законодавства, з органами по працевлаштуванню тощо.

Для національного трудового права та законодавства термін „роботодавець” є новим. Запровадження цього терміну пов'язане з початком формування в Україні ринкового трудового законодавства. На сьогодні цей термін визначається по-різному. Стаття 1 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” визначає, що роботодавець – це „власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю” [2]. Закон України „Про охорону прав на винаходи та корисні моделі” визнає роботодавця як „особу, що найняла працівника за трудовим договором, контрактом” [3]. Є й інші визначення цього терміну в інших законодавчих актах. Закон України „Про податок з доходів фізичних осіб” застосовує термін „працедавець”. Нині чинний Кодекс законів про працю України (КЗпП) роботодавцем вважає „підприємство, установу, організацію” або „власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичну особу”.

Зрозуміло, що такі підходи не дозволяють розглядати термін „роботодавець” як цілісну системну правову категорію в теоретичному і практичному аспектах.

Застосування цього терміна для позначення сторони трудового договору передбачає проект Трудового кодексу (далі ТК). У проекті ТК роботодавець розглядається як „юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб”. Таким чином, роботодавцями у трудових правовідносинах виступають юридичні та фізичні особи. Що ж до уповноваженого власником підприємства, установи, організації, органу, слід застережити, що юридичні особи завжди

© Огородник О.О.

беруть участь у правовідносинах через уповноважені ними органи (директорів, керуючих, голів правління та ін.). Зрозуміло, що уповноважені органи не є стороною у правовідносинах за участю юридичних осіб [5, 55].

Не можна не погодитися з думкою В. Прокопенка, що якщо визнати, що договір укласться з уповноваженим власником органом, то припинення власником з цим органом (особою) трудових відносин повинно викликати припинення трудових договорів з працівниками, які були прийняті на роботу уповноваженим органом, оскільки припинила своє існування одна із сторін договору. Між тим, особливо на державних підприємствах, часто можуть змінюватись посадові особи, у тому числі керівники, а працівники залишаються на обумовленій роботі протягом строку, визначеного при укладенні трудового договору, або безстрокового, бо договори вони уклали з підприємством, а не з посадовими особами адміністрації чи органом уповноваженим на управління власником [6, 21].

Автори проекту ТК, визнавши роботодавцем поряд з фізичною також юридичну особу, зайняли конструктивнішу позицію порівняно з КЗпП.

У той же час деякі вчені звертають увагу, що це визначення роботодавця не в повній мірі розкриває всі його ознаки. Не зрозуміло зі змісту цього визначення, чи може виступати роботодавцем держава через уповноважені нею органи (установи), хоча це впливає із змісту правосуб'єктності держави як універсального учасника суспільних відносин. У трудових відносинах вона діє через уповноважені нею органи, які мають статус юридичної особи. Це, на думку В. Костюка, дозволило б чітко та однозначно сформулювати місце держави як специфічного роботодавця [7, 4].

Самостійну групу роботодавців відповідно до чинного законодавства становлять фізичні особи. КЗпП офіційно визнає за фізичними особами право найму на роботу, не визначаючи умов, за яких фізична особа може набувати такого статусу. Стаття 24 проекту ТК суттєво конкретизує одну умову: фізична особа повинна мати повну цивільну дієздатність. Відповідно до ст. 34 Цивільного кодексу України (ЦК) особа, які взяла шлюб, набуває повної цивільної дієздатності. Ураховуючи можливість укладення шлюбу в 14 років, логічно думати про можливість набуття прав роботодавця саме з цього віку. А чи спроможна така особа виконувати покладені на неї обов'язки роботодавця? У цьому значенні прийнятним було б визначити роботодавця як фізичну особу, що досягла повноліття, тобто 18 років. Наділення статусом роботодавця фізичної особи означає, що вона має бути спроможною повністю вступати в трудові відносини та забезпечувати дотримання соціально-трудова гарантій і трудових прав працівників.

У зв'язку з цим доцільно закріпити у законодавчому порядку за роботодавцями (фізичними та юридичними особами) певні організаційні та майнові ознаки, які б забезпечили виконання ними своїх трудових обов'язків. Мова йде

про встановлення терміну вимог, яким мають відповідати юридичні та фізичні особи, що мають статус роботодавця. Ці ознаки і характеризують трудову правосуб'єктність роботодавців. На наш погляд, до таких ознак слід віднести:

- наявність права прийому і звільнення працівників;
- організаційну і майнову самостійність;
- наявність грошових коштів для оплати праці;
- спроможність забезпечити працівникам належні умови праці, реалізацію трудових прав та соціально-трудова гарантій.

Ці та інші критерії чи ознаки трудової правосуб'єктності роботодавців містить і чинне законодавство, але чіткого визначення умов визнання особи роботодавцем (набуття правосуб'єктності) ні в діючому КЗпП, ні в проекті ТК немає.

Скажімо, Закон України „Про оплату праці” передбачає, що роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові не просто заробітну плату, а оплату у розмірі не нижче від встановленого державою мінімального рівня. Тому можливість роботодавця повинні бути достатніми для забезпечення цієї вимоги.

Як бачимо, реалізуючи своє право, бути роботодавцем може не кожен, а тільки той, хто має достатні майнові засоби для забезпечення матеріальних витрат на використання найманої робочої сили. Таким чином, потреби й інтереси роботодавця завжди обмежені його матеріальними, організаційними та іншими можливостями і законодавчими рамками [8, 97].

**Література:** 1. Болотіна Н.Б. Трудове право України [Текст] : підручник / Болотіна Н.Б. – 5-ге вид. перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с. 2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Текст] : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397. 3. Про охорону прав на винаходи та корисні моделі [Текст] : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 7. Ст. 32. 4. Про податок з доходів фізичних осіб [Текст] : Закон України // Все про бухгалтерський облік. – 2007. – 23 січня (№ 7 (1284)). 5. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкт трудових відносин [Текст] / Кришталь М. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 49-55. 6. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права [Текст] / Прокопенко В. // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20-22. 7. Костюк В. Про правове становище роботодавця в КЗпП України та проекті Трудового кодексу України [Текст] / Костюк В. // Праця і зарплата. – 2008. – № 35. – С. 4-5. 8. Срьоменко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин [Текст] / Срьоменко В. // Право України. – 1998. – № 11. – С. 96-98.