

УДК 349.2

ПРАЦІВНИК ТА РОБОТОДАВЕЦЬ ЯК КЛЮЧОВІ СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Клемпарський М. М.

AN EMPLOYEE AND AN EMPLOYER AS KEY SUBJECTS OF THE LABOR LAW

Klemparsky N. N.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, досліджено теоретичні підходи щодо розуміння понять «працівник» та «роботодавець». Наголошено, що на сьогоднішній день варто вважати прийнятним термін «працівник», і уточнюючі його поняття «робітник» і «службовець». Встановлено, що роботодавець, на відміну від працівника, є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими

Ключові слова: працівник, роботодавець, суб'єкт, трудове право, трудові правовідносини, правосуб'єктність.

Постановка проблеми. Необхідною умовою існування правовідносин узагалі та трудових правовідносин зокрема є наявність їхніх учасників, яких іменують також суб'єктами. Без цих учасників ніяких правовідносин просто не може бути. Отже, суб'єкта правовідносин слід розглядати як обов'язковий їх елемент. На жаль, у вітчизняній правозастосовній практиці в останній час набувають дедалі більшого поширення саме формалізм та ігнорування важливості суб'єкта для існування правовідносин. Але юридична наука покликана створити зразок для подальшого втілення у практичне життя, тому питання суб'єктів правовідносин треба вважати головним у дослідженні правовідносин [1]. Однак, удосконалення діяльності суб'єктів таких правовідносин є неможливим без теоретичного переосмислення відповідного категоріального апарату.

Стан дослідження. Поняття «працівник» та «роботодавець» неодноразово було предметом дослідження у наукових працях низки науковців. Зокрема, йому приділяли увагу: К. Н. Гусов, Л. Я. Гінцбург, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, І. П. Лаврінчук, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш та багато інших. Однак, в сучасних соціально-економічних та політичних умовах, існує нагальна необхідність формування нових підходів щодо розуміння цих ключових понять.

Саме тому метою статті є: розглянути працівника та роботодавця як ключових суб'єктів трудового права.

Виклад основного матеріалу. Почнемо з характеристики видів *працівника* як суб'єкта трудового права. В раніше діючому законодавстві про працю, а також в науці трудового права існував загальноприйнятий



розподіл працівників на робітників, службовців і колгоспників. Але праця останніх поступово перейшла у сферу регулювання аграрного права, а «дихотомічне позначення суб'єктів трудового права «робітник – службовець» в умовах стирання розходжень між особами фізичної й розумової праці доцільно ширше замінити єдиним поняттям «працівник». В.І. Прокопенко визнавав передчасною відмову законодавця від термінів «робітник» і «службовець» та заміною їх на термін «працівник», що було здійснено Законом України від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході республіки до ринкової економіки». Термін «робітнику» і «службовець», на його думку, більш повно визначають зміст праці цієї категорії працюючих. Трудове право регулює використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилась виконувати роботу і саме яку роботу: службовця чи робітника (за термінологією законодавства розвинутих країн - «білі» та «сині комірці»). Змістом цього регулювання є сукупність реальних витрат працівником при виконанні ним трудової функції розумової та фізичної енергії, які створюють спрямований до певної мети виробничий процес. При цьому, трудова функція, що виконується тим чи іншим працівником, відображає конкретний зміст його праці. Вона поділяється на фізичну і розумову. Якщо у виробничому процесі працівник бере участь як його матеріальний компонент, у разі відсутності якого процес обривається, то така праця за своїм змістом є фізичною, а працівник – робітником («синій комірець»). Якщо функція працівника зводиться до того, щоб створювати, проектувати сам виробничий процес або цикл, налагоджувати і налаштовувати систему машин, здійснювати контроль за процесом виробництва, що

завершується без його безпосередньої участі, то такий працівник зайнятий розумовою працею і є службовцем («білий комірець») [2, с. 14-15].

Під «робітниками та службовцями» завжди розумілись особи, які працювали за наймом, і які не мали ніякого відношення до власності, на основі якої вони працюють. Але коли окрім державної з'явилися інші форми власності, в тому числі приватна, почали утворюватися корпоративні організації, в яких засновники під час самі виконують трудові функції, тобто працюють так же, як і особи, яких було прийнято на роботу за наймом, законодавець, вважаючи необхідним розповсюдити на них дію законодавства про працю, модифікував найменування суб'єкта – учасника трудових відносин, назвавши його більш загальним словом - «працівник» [3]. Необхідність подібного розмежування категорій працівників продиктована потребою у диференціації законодавства про працю, у встановленні ступеню втручання держави в правове регулювання праці тих чи інших категорій працівників. Але ці обставини не впливають на загальну характеристику працівника як суб'єкта трудового права, на формування модельного терміну та його визначення, оскільки модель не враховує специфіку оригінала [4, с. 19].

Тому на сьогоднішній день варто вважати прийнятними й термін «працівник», і уточнюючі його поняття «робітник» і «службовець», тим більше що переважна кількість діючих підзаконних нормативних актів зобов'язують нас здійснювати чітке розмежування їхнього правового статусу.

За строками виконання трудової функції працівників прийнято підрозділяти на тимчасових й постійних, причому останні залежно від виду трудового договору або іншої трудової угоди можуть бути працюючими за строковими або безстроковими трудовими договорами. Серед



строкових договорів певне поширення мають трудові договори із тимчасовими працівниками і трудові договори на час виконання сезонних робіт. Оскільки такі договори належать до категорії строкових, ним притаманні усі ті особливості, що характеризують строковий трудовий договір. Водночас чинне законодавство встановлює деякі особливості застосування праці тимчасових і сезонних працівників [5, с. 116].

У чинному КЗпП відсутні спеціальні норми щодо особливості регулювання праці тимчасових та сезонних працівників. Ї до цього часу чинними є акти колишнього СРСР: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» та Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» у частині, що не суперечить законодавству України про працю. Відносно сезонних працівників були прийняті такі акти національного законодавства як Положення про порядок організації сезонних робіт, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 7 квітня 1998 р., та Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р.

Проектом Трудового кодексу України передбачено умови праці тимчасових працівників, однак питання регулювання праці сезонних працівників існуючим проектом Трудового кодексу України не визначені. Працівники можуть бути штатними й позаштатними. Цей розподіл здійснюється на підставі того, чи входить працівник до штатного (облікового) складу осіб, що працюють у конкретного роботодавця. Позаштатними працівниками, як правило, приймають осіб, чия трудова функція не є принципово необхідною

(наприклад, позаштатні прибиральниці в школах і деяких інших невеликих установах). На таких позаштатні працівників повністю поширюється законодавство про умови праці звичайних працівників – постійних або тимчасових залежно від обумовленого строку роботи. Однак раніше в законодавстві СРСР особливості праці окремих категорій позаштатних працівників частіше регулювалися спеціальними постановами. До таких категорій, зокрема, відносилися «працівники мистецтв, друку й освіти, що обслуговують установи й підприємства по окремих завданнях, позаштатні керівники кружків самодіяльності, позаштатні тренери, уповноважені по розповсюдженню театральних квитків, книгоноші, позаштатні страхові агенти тощо» [6, с. 206-206]. На сьогоднішній день у зв'язку з розвитком засобів масової інформації значне поширення одержав прийом на роботу осіб як позаштатних кореспондентів різного роду засобів масової інформації. Основна відмінність позаштатних працівників від осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами – це підпорядкування встановленому режиму робочого часу, а також систематичний характер роботи, що не має, як правило, логічного завершення, як за цивільно-правового наймання праці.

Наступним важливим суб'єктом трудових правовідносин вважається роботодавець. Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не у трудовому законодавстві. Чинний Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. В СРСР усі підприємства, установи, організації були державними утвореннями, і всі вони, як зазначав Л.Я. Гінцбург, були наділені спеціальною правосуб'єктністю, тому що створювалися для досягнення певної мети і



могли наймати працівників лише для виконання певних задач [7, с. 258].

Проголошення в Україні реформування відносин власності у 1991 р. знайшло своє закріплення в ряді законів («Про власність», «Про підприємництво», «Про підприємства в Україні»), на підставі яких Законом УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін та доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки» терміни «підприємство, установа, організація» і «адміністрація» були замінені на «власник підприємства, установи, організації». Як і раніше, законодавець не дав легального визначення новим термінам, структура яких була громіздкою та викликала багато питань. Тому в правовій літературі його почали замінювати терміном «роботодавець», що згодом з'явився у трудовому законодавстві, а потім почав застосовуватися в інших галузях права [8, с. 18].

Важливе місце роботодавця у системі суб'єктів трудового права зумовлене тим, що останній являється найбільш універсальним суб'єктом трудового права в цілому, що пояснюється наступним: а) у порівнянні з іншими суб'єктами трудового права він бере участь в доволі широкому спектрі трудових відносин; б) створює організаційно-економічні й правові умови для трудової діяльності працівника, здійснення працівником права на працю завдяки укладенню трудового договору; в) забезпечує організаційно-економічну та організаційно-правову фундаментальну основу задля створення і діяльності інших суб'єктів трудового права (трудові колективи, професійні спілки тощо) [9, с. 108]. Так, висловлена позиція колективом авторів у повній мірі аргументує сутність багатоаспектної ролі роботодавців серед інших суб'єктів трудового права.

М. Кришталь зауважує, що сучасне легальне визначення роботодавця у Кодексі

законів про працю України як власника підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й в основі своїй формально неправильним [10, с. 54]. Використання поняття «власник» у законодавстві України відображає його зовнішні взаємозв'язки у торговому обороті, які регулюються цивільним правом, але не розкриває його роль у трудовому праві. Продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх [11, с. 46]. Але навіть тепер окремі автори вважають за потрібне визначати суб'єктами права саме підприємства [2, с. 109].

А. Слюсар вважає, що термін «роботодавець» слід ділити на два типи: 1) в разі, коли у дефініції вказуються сутнісні ознаки вказаної категорії, які впливають безпосередньо із її правового статусу (до прикладу, роботодавець – особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)); 2) коли категорія визначається через перелік суб'єктів, що можуть набувати правового статусу роботодавця (приміром, роботодавцем потрібно вважати власника підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган у незалежності від форм власності, виду діяльності, господарювання, та фізичну особу, котра використовує найману працю) [12, с. 210-211].

В буквальному розумінні роботодавець – це той, хто надає роботу. Але в понятійному апараті трудового права треба оперувати не побутовим значенням слова і навіть не загально-юридичним терміном – роботодавець. Надавати роботу на законних підставах можна і спираючись на цивільно-правові угоди (договір підяду, доручення, перевезення тощо) або на основі адміністративно-владних повноважень



(виправні роботи). Роботодавцем виступає правління чи інший орган кооперативу щодо членів кооперативу або фермер, який залучає свою сім'ю до роботи у фермерському господарстві на підставі сімейно-трудова стосунків.

Роботодавець як суб'єкт трудового права – це фізична або юридична особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду. Роботодавчі властивості громадян виникають із досягнення повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. І хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише після досягнення вісімнадцятирічного віку.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх державної реєстрації. Саме факт державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності чи легалізації, наприклад, громадського об'єднання у встановленому законом порядку, коли вони набувають статусу юридичної особи, є тим моментом, з якого виникає як загальна цивільна, так і трудова правосуб'єктність власників-юридичних осіб.

О. Г. Серeda переконана, що роботодавець, в тому числі філія або представництво, не завжди може бути юридичною особою. У науці трудового права відчувається суттєвий вплив цивільно-правової конструкції юридичної особи. Тим не менш, право надавати роботу громадянам мають відокремлені підрозділи, які не являються юридичними особами. Цивільне право характеризує здатність не до надання роботи, прийому, а також звільнення

працівників, набуття і здійснення ними трудових прав, а до самостійної участі в економічному обігу, товарно-грошових відносинах, надбання та здійснення суб'єктивних майнових прав, а тому не зовсім логічно, на думку автора, ставити у безпосередню залежність категорію трудового права (роботодавець) від категорії права цивільного (юридична особа). Науковець твердо переконана, що якщо у відповідності з положенням філія і представництво наділені правом прийому та звільнення працівників і реалізація цього права надана керівнику відповідного структурного підрозділу, то відокремлений підрозділ виступає в якості роботодавця у рамках наданих їй юридичною особою повноважень [8, с. 30].

Більшість представників науки трудового права вважають, що не можна ототожнювати трудову правосуб'єктність з цивільною правосуб'єктністю юридичних осіб. Право найму та звільнення працівників може належати і деяким суб'єктам, що не користуються статусом юридичної особи. Але їх трудова правосуб'єктність все таки пов'язана з цивільною правосуб'єктністю і залежить від неї. Так, філії чи представництва, що утворюються юридичними особами для забезпечення виконання їх статутних цілей і завдань, наділяються певними повноваженнями для самостійної участі у цивільному обороті. Отож, можна говорити про їх цивільну правосуб'єктність, яка хоч і не цілком відповідає правосуб'єктності юридичної особи, проте вона наявна. Наприклад, згідно з Положенням про порядок створення і реєстрації комерційних банків, філія банку – це банківська установа, яка не є юридичною особою і діє від імені головного банку на підставі окремого положення, має свій субкореспондентський рахунок і МФО або працює на єдиному кореспондентському рахунку з головним банком та проводить



банківські операції, передбачені положенням про філію за умови наявності і в межах дозволу, наданого банком – юридичною особою.

Висновок. Завершуючи представлене наукове дослідження, слід констатувати, що роботодавець, на відміну від працівника, є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Це насамперед правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, з органами, які розглядають індивідуальні і колективні трудові спори. Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність можна поділити на окремі групи: роботодавці – фізичні особи; роботодавці – юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці – державні органи. Така класифікація з точки зору правового становища роботодавців є певною мірою умовною, оскільки залишає за своїми межами деякі інші види суб'єктів трудових правовідносин. Але вона дозволяє всебічно характеризувати роботодавчу правосуб'єктність названих груп роботодавців. Найчисельнішу групу роботодавців становлять юридичні особи.

Література:

1. Чорна К. П. Працівник як суб'єкт правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці / К. П. Чорна // Публічне право. - 2013. - № 3. - С. 349-355.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2003. – 498 с.
3. Яремчук О. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право

соціального забезпечення» / О. В. Яремчук. – Х., 2005. – 22 с.

4. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : монография / С. Ю. Головина. – Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.

5. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Римар Богдан Анатолійович. – Одеса, 2009. – 205 с.

6. Советское трудовое право : учебник / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с.

7. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.

8. Серeda О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Серeda Олена Григорівна. – Х., 2004. – 210 с.

9. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / [Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

10. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин / М. Кришталь // Бюлетень Нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 49–55

11. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Козак // Бюлетень Нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 44–50

12. Слюсар А. Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Питання трудового права. – 2010. – Вип. 3 (62). – С. 205–215.

References:

1. Chorna K. P. Pracivnyk yak sub'yekt pravovidnosyn u sferi bezpeky ta gigiyeny`praci / K. P. Chorna // Publichne pravo. - 2013. - # 3. - S. 349-355.
2. Prokopenko V. I. Trudove pravo Ukrainy` : pidruchnyk / V. I. Prokopenko. – Harkiv : Konsum, 2003. – 498 s.
3. Yaremchuk O. V. Trudovy`j kolektyv yak sub'yekt trudovogo prava : avto-ref. dy`s. na



zdobuttya nauk. stupenya kand. yuryd. nauk : specz. 12.00.05 «trudove pravo; pravo social'nogo zabezpechennya» / O. V. Yaremchuk. – Xarkiv, 2005. – 22 s.

4. Golovy`na S. Yu. Ponyaty`jnyj apparat trudovogo prava : monografy`ya / S. Yu. Golovy`na. – Ekateri`nburg : Y`zd-vo UrGYuA, 1997. – 180 s.

5. Ry`mar B. A. Vy`dy` trudovogo dogovoru za zakonodavstvom Ukrayiny` : dy`ss. ... kandy`data yuryd. nauk : 12.00.05 / Ry`mar Bogdan Anatolijovy`ch. – Odesa, 2009. – 205 s.

6. Sovetskoe trudovoe pravo : uchebny`k / pod red. B. K. Begy`cheva, A. D. Zajky`na. – 2-e y`zd. – M. : Yury`d. ly`t., 1985. – 552 s.

7. Gy`nczburg L. Ya. Socy`aly`sty`cheskoe trudovoe pravootnoshenye / L. Ya. Gy`nczburg. – M. : Nauka, 1977. – 310 s.

8. Sereda O. G. Robotodavecz` yak sub'yekt trudovogo prava ta trudovy`x pravovidnosy`n : dy`s. ... kandy`data yuryd. nauk : 12.00.05 / Sereda Olena Gry`gorivna. – Xarkiv, 2004. – 210 s.

9. Kodyfikaciya trudovogo zakonodavstva Ukrayiny` : monografiya / [Xutoryan N. M., Lavriv O. Ya., Vy`shnevecz`ka S. V. ta in.] ; za red. d-ra yuryd. nauk, prof. N. M. Xutoryan, d-ra yuryd nauk, prof. M. I. Inshy`na, d-ra yuryd nauk, prof. S. M. Pry`ly`pka, d-ra yuryd nauk, prof. O. M. Yaroshenka. – Xarkiv : Vy`d-vo «FINN», 2009. – 432 s.

10. Kry`shtal` M. Robotodavci yak sub'yekty` trudovy`x pravovidnosy`n / M. Kry`shtal` // Byuleten` Nacz. sluzhby` poseredny`czstva i pry`my`rennya. – 2003. – # 2. – S. 49–55

11. Kozak Z. Ponyattya «robotodavecz`» za trudovy`m pravom / Z. Kozak // Byuleten` Nacz. sluzhby` poseredny`czstva i pry`my`rennya. – 2003. – # 7. – S. 44–50

12. Slyusar A. Sutnist` i pravova pry`roda kategoriyi «robotodavecz`» / A. Slyusar // Py`tannya trudovogo prava. – 2010. – Vy`p. 3 (62). – S. 205–215.

Клемпарский Н. Н. Работник и работодатель как ключевые субъекты трудового права. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, исследованы теоретические

подходы к пониманию понятий «работник» и «работодатель». Отмечено, что на сегодняшний день следует считать приемлемым термин «работник», и уточняющие его понятия «рабочий» и «служащий». Установлено, что работодатель, в отличие от работника, является более универсальным субъектом трудового права, поскольку участвует не только в собственно трудовых отношениях (индивидуальных), но и в коллективно-трудовых и иных правоотношениях, тесно связанные с трудовыми

Ключевые слова: работник, работодатель, субъект, трудовое право, трудовые правоотношения, правосубъектность.

Klemparsky N. N. An employee and an employer as key subjects of the labor law. – Article.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, theoretical approaches to understanding the concepts of "employee" and "employer" are researched. It is stressed that for today the term "worker" should be considered acceptable, and clarifying its notion "worker" and "official". It has been established that, unlike an employee, the employer is a more universal subject of labor law, since it engages not only in its own labor relations (individual), but also in collective labor and other legal relationships, which are closely linked with labor

Keywords: employee, employer, subject, labor law, employment relationship, legal personality

Авторська довідка:

Клемпарський Микола Миколайович – д.ю.н., доцент, професор кафедри загально-правових дисциплін Донецького юридичного інституту.

Стаття надійшла до редакції 24.05.2018 р.

Рецензент: д.ю.н., проф. Л. В. Могилевський.

