

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

Кагадій М. І.,

к. ю. н., старший науковий співробітник, начальник кафедри господарського права юридичного факультету Київського національного університету технологій та дизайну

ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ

У законодавстві України періоду набуття незалежності і початку переходу до ринкових засад функціонування економіки досить часто вживався термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого законодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. Переважно цей термін вживався (і до цього часу вживається) в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального захисту. При цьому зміст терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами та іншими нормативно-правовими актами не визначався. Законодавець виходив із того, що його

зміст є достатньо зрозумілим без спеціального його визначення нормативно-правовими актами. Втім з правового погляду поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є не таким вже й однозначним, якщо не спірним, а його правильне застосування має в деяких випадках принципово важливе значення для вирішення складних правових питань.

З правового погляду вживання терміна «власник підприємства, установи, організації» настільки ж необґрунтоване і беззмістовне, як, наприклад, вживання терміна «власник громадянина» чи «власник територіальної громади». Вочевидь, термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є здебільшого економічною, а не правовою категорією. Цим терміном законодавець намагається відобразити характер правових, економічних та організаційних відносин між певною особою («власником») та юридичною особою («підприємством, установою або організацією»), підкреслюючи цим, насамперед, залежність підприємства від рішень власника.

Крім того, поява терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» у нормативно-правових актах до певної міри може бути виправданою відсутністю на той час достатнього досвіду опрацювання проектів нормативно-правових актів в умовах ринкової економіки. Водночас, відзначимо, що закріплення цього економічного терміна в нормативно-правових актах і його вживання в нормо творчій та правозастосовчій діяльності призводить до зведення статусу нормативно-правових актів до рівня наукових статей із економічної проблематики.

Втім навіть із розумінням поставившись до економічної складової терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», не можна не відзначити непослідовність цього терміна з суто правового погляду. Як наголошувалося, підприємство є не об'єктом, а суб'єктом права (зокрема, суб'єктом права власності та інших речових прав),

а тому нелогічним є і вживання в правовій практиці терміна «власник підприємства, установи, організації».

Беручи до уваги відсутність у засновника (учасника, члена) підприємства, установи, організації права власності на підприємство, установу, організацію як об'єкт цього права власності, вміщені в законах та інших нормативно-правових актах посилання на «власника підприємства, установи, організації» фактично є посиланнями на особу, яка не існує.

За таких обставин потреба в застосуванні іншого, більш доречного терміна в законодавстві є цілком логічною та зрозумілою.

Наголосимо, що останніми роками законодавство поступово переходить від терміна «власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» до визнаного у світовій практиці терміна «роботодавець».

Низка законів України та виданих на їх підставі інших нормативно-правових актів містять майже ідентичне визначення поняття «роботодавець», зводячи його зміст до власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу та фізичної особи, яка використовує найману працю.

Таке або майже таке визначення поняття «роботодавець» містять, наприклад, Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців» тощо.

Таким чином, на сьогодні термін «роботодавець», застосовуваний у нормативно-правових актах, лише замінив собою раніше вживаний термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», не змінивши при цьому змісту і не усунувши очевидних фактів беззмістовності та невідповідності останнього.

Водночас, безперечним є той факт, що стороною правовідносин, урегульованих зазначеними та іншими нормативно-правовими актами, має визначатися саме юридична особа (підприємство, установа, організація) як суб'єкт права, а не її засновник (учасник, член).

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Кожна галузь права характеризується своїм колом суб'єктів, які поряд з предметом і методом визначають особливості даної галузі в загальній системі права.

Поняття суб'єкта трудового права обґрунтоване теорією трудового права. Вона виходить з того, що суб'єктами трудового права є учасники індивідуальних і колективних трудових відносин, які на підставі діючого законодавства наділені суб'єктними правами і обов'язками.

Реалізуючи свою здатність до праці, працівник включається до трудового процесу, який в основному є проявом колективної взаємодії. Співпраця в колективі призводить до виникнення колективних зв'язків, обумовлених спільною метою. В результаті створюється трудовий колектив, який за наявності організаційних передумов для вирішення спільних питань включається в різні сфери суспільного життя, а значить, виступає стороною в тих відносинах, що виникають, отже, є теж суб'єктом трудового права.

Для реалізації своєї функції трудовий колектив створює свої органи: раду трудового колективу, профспілку, страйковий комітет, товариський суд. Відповідно, всі вони виступають суб'єктами трудового права.

Іншою стороною трудових відносин і суб'єктом трудового права виступає роботодавець, який теж може мати своїх представників. Роботодавець — власник майна і засобів виробництва, створеного ним підприємства, установи, організації. Як роботодавець може виступати держава, громадська організація, кооператив чи окремих громадянин, кожен з яких або сам здійснює управління виробництвом чи керує діяльністю, або уповноважує на це колегіальні органи (раду, правління, комітет) чи якусь посадову особу (керівника підприємства, установи, організації). Вирішуючи самостійно, без втручання власника, питання з приводу управління власністю, колегіальний орган чи керівник залучають до виробничого процесу найманих працівників. Але при цьому трудовий договір укладається між найманим працівником і підприємством (установою, організацією), а не уповноваженою особою чи органом. Отже, суб'єктом трудового права в даному випадку з боку власника буде виступати не уповноважена ним особа (яка сама є найманим працівником), а підприємство, установа, організація. Саме вони беруть на себе обов'язок виплачувати працівникові винагороду за працю, саме до них пред'являються (у випадку виникнення підстав) майнові позови.

Всі названі суб'єкти трудового права наділені правовим статусом, який включає трудову правосуб'єктність (трудова право- і дієздатність — наявність певних умов, визначених законодавством), трудові права і обов'язки, юридичні гарантії забезпечення прав і відповідальність за невиконання обов'язків.

Головними в правовому статусі є трудові права і обов'язки. Вони визначаються в основних нормативних актах трудового законодавства і конкретизовані в локальних нормативних актах з врахуванням виконуваних працівником функцій.