

5. Скуратівський В., Линдюк О. Державне регулювання фінансового забезпечення пенсійних систем: досвід країн Європейського Союзу. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2017. № 1. С. 206–217.

Сіньова Людмила
доцентка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
кандидат юридичних наук, доцентка
Orcid 0000-0002-5514-3549

Визначення поняття «роботодавець» у національному законодавстві

Термін «роботодавець» є достатньо поширеним у чинному законодавстві, нормативне закріплення якого міститься як в кодексах, так і в законах. Так, відповідно до ст. 14.1.222 Податкового кодексу України роботодавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами. Для цілей розділу IV цього Кодексу до роботодавця прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими.

Такі організаційно-правові форми, як «підприємство, установа, організація» не відповідають визначенням Цивільним кодексом України організаційно-правовим формам юридичної особи (ст.83 ЦК України). Більш вдалою вважається застосування термінології «юридична особа – організація» (ст.80 ЦК України). З точки зору визначення поняття «юридичної особи» і підприємство, і установа є організаціями (організації, наприклад, громадські є теж юридичними особами-організаціями).

Згідно частини 7 ст. 65 Господарського кодексу України на підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-ІХ був введений термін роботодавець до КЗпП України.

Вперше в Україні термін «роботодавець» було визначено Законом України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15 грудня 1993 року, в якому зазначено: «Роботодавець – це особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)». Пізніше це визначення було продубльовано в Законі України «Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем» від 5 листопада 1997 року [1].

Згідно ст.1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» «роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб»; в ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторонами колективного договору є сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи; в Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (у

тому числі іноземців, які на законних підставах працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець – 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; в Законі України «Про професійний розвиток працівників» роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю; Закон України «Про охорону праці» дає таку дефініцію: «Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю» та ін.

Головним є те, що визначений термін «роботодавець», який вживався в різних нормативно-правових актах, а з 2022 року є і в КЗпП України та замінений правовою конструкцією «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Слід наголосити, що роботодавцями у трудових правовідносинах виступають як юридичні так фізичні особи. Таким чином, законодавче визначення дає змогу для твердження про відмінності між термінами «роботодавець» та «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» і, головне, з не ототожненням очолювати ним підприємствам, установою, організацією.

Таким чином, роботодавець – це не абстрактне поняття, а термін визначений спеціальним законодавством України про соціальний діалог. Основні повноваження та функції роботодавця – наймання працівників та укладання з ними колективних договорів з метою регулювання трудових і соціально-економічних відносин. Тобто, це певний набір повноважень, обов'язків, відповідальності, знань, необхідних для колективно-договірної роботи [2]. Будь-яка галузь права покликана виступати певним соціальним регулятором для суб'єктів правових відносин – учасників, які вступають правову взаємодію один з одним, не виключенням є і галузь трудового права України. Саме навколо учасників і задля учасників правових відносин змістовно групуються норми права та набувають ідеологічної спрямованості у правовому регулюванні. Основні сторони трудових правовідносин – працівники і роботодавці [3, с. 8].

15 січня 2024 року Міністерством економіки України було надано соціальним партнерам для обговорення проект нового Трудового кодексу, що має замінити діючий КЗпП України та низку інших законів. На нашу думку, в проекті ТК України слід додати визначення «роботодавця» та закріпити права та обов'язки обох сторін трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

- 1.Середа О.Г. Правовий статус роботодавця за Проектом Трудового кодексу України.URL:[http://www.irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=URN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILEA=&2_S21STR=aymvs_2012_1\(3\)_5](http://www.irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=URN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILEA=&2_S21STR=aymvs_2012_1(3)_5) (дата звернення 19.04.2024)
- 2.Хто такі роботодавці URL: <https://employers.org.ua/news/id1987> (дата звернення 17.04.2024)
- 3.Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорелова О. С. Особливості регулювання трудових правовідносин керівних працівників: Навчальний посібник для студентів юридичного факультету. Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорелова О. С. – К. : ФОП Маслаков, 2020. – 210 с.