СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

ЖЕРЕБЦОВ Денис Євгенійович - доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2024.2.59

Розглядається сутність та ознаки роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин. Вивчаються наукові положення щодо категорії «роботодавець».

Відзначається, що у діючому трудовому законодавстві для позначення досліджуваного суб'єкта трудових правовідносин національний законодавець використовує різні терміни, а саме: «роботодавець», «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю», «власник або уповноважений ним орган», «підприємство, установа, організація».

Обгрунтовується позиція щодо доцільності використання терміну «роботодавець» для позначення іншого поряд з працівником суб'єкта трудових правовідносин як у національному законодавстві, так і у правозастосуванні та науковому обігу.

Звертається увага на такий негативний аспект національного законодавства, що основний комплексний нормативно-правовий акт у сфері праці - Кодекс законів про працю України не надає легальне визначення терміну «роботодавець». Крім цього категорія «роботодавець» визначається у цілій низці нормативно-правових актів по-різному, що певним чином заплутує правозастосування.

Доводиться, що роботодавець – це юридична або фізична особа, яка може використовувати та оплачувати працю фізичних осіб в межах трудових правовідносин. Ознаками роботодавця є: 1) роботодавцем може бути як юридична, так і фізична особа; б) така особа має володіти роботодавчою правосуб'єктністю; 3) така особа має перебувати у трудових правовідносинах.

Ключові слова: роботодавець, трудові правовідносини, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, підприємство, установа, організація.

Постановка проблеми

У діючому трудовому законодавстві для позначення досліджуваного суб'єкта трудових правовідносин національний законодавець використовує різні терміни, а саме: «роботодавець», «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю», «власник або уповноважений ним орган», «підприємство, установа, організація». Крім цього категорія «роботодавець» визначається у цілій низці нормативно-правових актів по-різному, що певним чином заплутує правозастосування. З огляду на це, актуальним є дослідження сутності та ознак роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин.

Стан дослідження

Проблеми роботодавця як суб'єкту трудових правовідносин за часів незалежності України досліджували такі вчені, як: А. В. Андрушко, Б. О. Безкоровайний, С. М. Бортник, С. В. Вереітін, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подо-

рожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, О. В. Худякова, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, ще залишаються спірні питання та недоліки національного законодавства, які потрібно вирішити та усунути.

Метою статті є визначення категорії «роботодавець» та ознак цієї категорії.

Виклад основного матеріалу

Термін «роботодавець» є складною конструкцією, оскільки складається з двох слів - «робота» (праця, зайняття, служба на якомусь підприємстві, установі, організації або у фізичної особи) та «давець» (той, хто дає). Виходячи з цього, етимологічно термін «роботодавець» означає «той, хто дає роботу».

У трудовому праві була висловлена позиція, що роботодавець є більш універсальним суб'єктом трудового права, ніж працівник. Так, Н. М. Хуторян пояснює це 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)» [1, с. 108]. П.Д. Пилипенко відзначає: «На відміну від працівника роботодавець є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудових 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 та колективні трудові спори, та ін.» [2, с. 76].

Дійсно, якщо вести мову про роботодавця як суб'єкта трудового права, то він є суб'єктом всіх відносин, що входять у предмет трудового права, на відміну від працівника. Разом з тим роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин нічим не відрізняється від працівника як суб'єкта цих же відносин, оскільки без кожного з них не буде трудових правовідносин. Більш того, якщо не буде такої постаті як роботодавець, як особи, що надає роботу за трудовим договором, фізична особа зможе реалізувати свою здатність до праці у межах цивільно-правових договорів (наприклад, договір підряду) або займаючись самостійною підприємницькою діяльністю.

Слід відзначити, що у діючому трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудових правовідносин національний законодавець використовував та продовжує використовувати інші терміни, зокрема «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю», «власник або уповноважений ним орган», «підприємство, установа, організація». Так, сьогодні Закон України «Про відпустки» оперує категоріями: «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація».

У Кодексі законів про працю України передбачено наступне застереження: «У тексті Кодексу слова «власник або уповноважений ним орган», «власник або уповноважений ним орган (особа)», «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», «власник підприємства», «власник» у всіх відмінках і числах замінено словом «роботодавець» у відповідному відмінку і числі; слова «власник - фізична особа» у всіх відмінках замінено словами «роботодавець - фізична особа» у відповідному відмінку згідно із Законом № 2215-IX від 21.04.2022» [3].

Разом з тим автори вищевказаної норми не передбачили необхідність відповідної заміни терміну «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю», який сьогодні міститься, зокрема, у ст.ст. 18 та 22 Кодексу законів про працю України. Таким чином, поряд з терміном «роботодавець» КЗпП України оперує терміном «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю».

Термін «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа», який ще недавно

був базовим у національному законодавстві та використовується ще і зараз, про що вказано вище, неодноразово піддавався критиці у юридичній літературі. Так, на думку З. Я. Козак: «у цьому положенні застосовуються два цивілістичні поняття - «власник» та «фізична особа», які не є однопорядковими. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право- і дієздатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа. Але таке понятєве нагромадження провокує запитання: як бути в ситуації, коли фізична особа - власник підприємства, установи, організації - вступає у трудові та тісно пов'язані з ними відносини з працівником, але не з метою використання праці останнього на підприємстві, в установі, організації, а наймає його, наприклад, для виконання будь-якої домашньої роботи. Тоді ця фізична особа формально підпадає під дві категорії - «власника підприємства, установи, організації» і «фізичної особи». Але провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму праці, а не його належність до згаданих вище категорій. Очевидно, що застосування понятієвого апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин призводить до таких алогічних висновків. До того ж визначення сторони трудового договору як «власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи» є громіздким і незручним у користуванні» [4, с. 46-47]. О. Г. Середа відзначає: «Оскільки цивілістична конструкція «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган» не відповідає змісту трудоправового статусу іншої, ніж працівник, сторони трудового правовідношення, існує необхідність застосування терміну «роботодавець» для позначення вказаного суб'єкту» [5, с. 7]. М. Кришталь пише: «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» [6, с. 54].

П. Д. Пилипенко звертає увагу на неправильність іншої термінологічної конструкції - «підприємство, установа, організація» для позначення досліджуваного суб'єкта трудових правовідносин. Вчений пише: «Якщо керуватися законом про власність, як це, до речі, і зробив законодавець, виклавши ст. 21 у редакції від 20 березня 1991 р., то підприємство є не чим іншим як майном і тому може бути не суб'єктом, а лише об'єктом правовідносин. Саме так тлумачать поняття підприємство в усьому цивілізованому світі. Тільки соціалістична правова доктрина намагалася його одушевити і хоча б de jure зробити самостійним господарюючим суб'єктом, додавши до засобів виробництва ще й працюючих людей, які використовують ці засоби» [2, с. 79].

Мною підтримується позиція щодо доцільності використання терміну «роботодавець» для позначення іншого поряд з працівником суб'єкта трудових правовідносин як у національному законодавстві, так і у правозастосуванні та науковому обігу. Разом з тим зверну увагу на такий негативний аспект, що основний комплексний нормативно-правовий акт у сфері праці - Кодекс законів про працю України не надає легальне визначення терміну «роботодавець». У той же час низка законів надає різні визначення даного терміну.

Так, ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплює наступну дефініцію: «роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [7]. Відповідно до ст. 1 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» [8]. Стаття 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» передбачає наступне визначення: «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» [9]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці»: «роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю» [10].

Вищезазначене свідчить про існування такої ж ситуації як і з терміном «працівник», коли основний трудовий закон не визначає відповідний термін, а низка законів, які регламентують статус окремих суб'єктів або окремі аспекти трудових правовідносин, передбачають відповідне визначення, причому такі визначення є різними. Відсутність єдиного законодавчого визначення такої важливої для трудового права категорії як «роботодавець», вважаю негативною ознакою національного законодавства .

Зверну увагу на те, що і вчені у галузі трудового права пропонують різні визначення терміну «роботодавець». Так, з точки зору О. Г. Середи роботодавця слід визначити: «як фізичну чи юридичну особу (або відокремлений структурний підрозділ юридичної особи), які за законодавством мають право наймати працівників на основі трудового договору (контракту), а також інші права та обов'язки, пов'язані з використанням найманої праці» [5, с. 8]. М. М. Клемпарський відзначає: «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» [11, с. 45]. І. І. Шамшина обґрунтовує наступну дефініцію: «роботодавець - це юридична особа або інша організація, або фізична особа, яка здатна від свого імені укладати трудовий договір на використання праці фізичних осіб у межах трудових відносин» [12, с. 251].

З точки зору А. Слюсара у категорії «роботодавець» слід виділяти два типи розуміння: 1) в разі, коли у дефініції вказуються сутнісні ознаки вказаної категорії, які випливають 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)» [13, с. 210-211].

Такий законодавчий та науковий різнобій щодо розуміння категорії «роботодавець» обумовлює необхідність проведення власного дослідження сутності категорії «роботодавець» у розрізі досліджуваних трудових правовідносин.

Одразу відзначимо, що виходячи з цивільного законодавства юридичні особи є суб'єктом цивільних правовідносин. Так, ст. 80 Цивільного кодексу України передбачає: «Юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку. Юридична особа наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді» [14]. Виходячи з вищезазначеного, юридична особа наділяється правосуб'єктністю, що дозволяє їй бути суб'єктом правовідносин.

Як відзначає В. Кочин: «Визнаючи за юридичною особою правосуб'єктність (юридичну особистість), держава надає всім учасникам правових відносин конкретно визначеного контрагента - особу, яка має власні, відмінні від засновників права та обов'язки (однією з перших світових правових позицій у цьому зв'язку є рішення Палати лордів у справі «Salomon v. A. Salomon & Co Ltd», 1897 р.)» [15, с. 44].

З точки зору В. І. Борисової термін «організація», що використовується при визначенні юридичної особи має двоєдине значення. Вчена пише: «По-перше, це певним чином сформована структура, яка може створюватися об'єднанням осіб, капіталів, рішенням відповідних органів управління з певною метою – стати учасником цивільного обороту. При цьому організація, яка об'єднує окремі особи в єдину групу, необхідна, оскільки без цього неможливий її виступ зовні як єдності. Не має значення, чим це об'єднання досягається, які зв'язки складаються й існують між окремими його членами. По-друге, цим терміном підкреслюється, що структура пев-

ним чином є внутрішньо організованою. Те, що розрізняє види організацій, а також організаційно-правові форми, у яких можуть існувати ті чи інші юридичні особи, визначає потім спосіб їх внутрішнього устрою» [16, с. 142].

Сутність юридичної особи виражається в її юридично значимих ознаках. Традиційно до таких ознак у юридичній літературі відносять: «1) організаційну єдність; 2) публічність виникнення і припинення; 3) загальну (універсальну) правоздатність; 4) майнову відокремленість; 5) самостійну відповідальність; 6) виступ у цивільному обороті від свого імені» [15, с. 44; 16, с. 142-144].

Отже, юридична особа цілком може бути суб'єктом трудових правовідносин як роботодавець. Також сьогодні роботодавцями можуть бути і фізичні особи.

Слід відзначити, що фізична особа не завжди визнавалась роботодавцем національним трудовим законодавством. Так, на зорі незалежності України даний суб'єкт трудових правовідносин визначався Кодексом законів про працю як «підприємство, установа, організація», «власник або уповноважений ним орган», «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Фізичну особу як роботодавця на законодавчому рівні вперше легалізував Закон України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України» від 5 липня 1995 р. № 263/95-ВР , який передбачив норму такого змісту: «Частину першу статті 21 після слів «уповноваженим ним органом», «уповноважений ним орган» доповнити відповідно словами «чи фізичною особою», «чи фізична особа».» [17].

Сьогодні ст. 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників» КЗпП України, серед іншого передбачає, що особливості регулювання праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, у тому числі домашніх працівників, встановлюються законодавством.

Слід погодитися з П.Д. Пилипенком, який поділяє фізичних осіб-роботодавців на дві групи: 1) фізичні особи, які можуть реалізовувати своє право найняття на роботу, однак використання праці інших осіб відбувається не для отримання доходу (громадяни - власники, які використовують найманих працівників для роботи у домашньому господарстві, для догляду за малолітніми дітьми, тяжкохворими членами сім'ї, для роботи особистими водіями тощо); 2 фізичні особи – роботодавці, вид занять яких вимагає використання найманої праці. Це право додатково передбачається відповідними нормативно-правовими актами (підприємці, приватні нотаріуси та адвокати) [18, с.182-186].

У сучасній науковій літературі окрім розуміння роботодавців як юридичних та фізичних осіб, пропонуються й інші підходи. Так, О. Г. Середа відзначає: «в сфері трудового права не слід обмежуватися цивільно-правовою конструкцією юридичної особи. На основі аналізу трудового законодавства, судових рішень та практичної діяльності філій (представництв) є необхідність визнання роботодавцем не лише юридичної чи фізичної особи, а і відокремленого структурного підрозділу юридичної особи» [5, с. 7]. П. Д. Пилипенко пише: «Усіх 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» [2, с. 81].

Класифікація запропонована П. Д. Пилипенко коли державні органи виділяються окремо від юридичних осіб є доволі спірною, оскільки державні органи є юридичними особами. Крім цього виділення відокремлених структурних підрозділів юридичних осіб як самостійних роботодавців також не можна вважати цілком правильним, адже наявність або відсутність у них роботодавчої правосуб'єктності повністю залежить від юридичної особи, структурним підрозділом якої вони є.

Роботодавець, як і працівник, для того щоб брати участь у трудовому правовідношенні повинен мати трудову правосуб'єктність. Трудова правосуб'єктність роботодавця полягає у визнанні за ним можливості надавати фізичній особі роботу. З огляду на зазначене, вчені називають таку трудову правосуб'єктність «роботодавчою» [19, с. 164; 5, с. 14; 20, с. 195-196]. Так, О. Г. Середа визначає роботодавчу правосуб'єктність: «як організаційно та економічно забезпеченої

суспільноправової властивості, що полягає в наданні державою особі (юридичній чи фізичній) вихідних прав і обов'язків, при наявності яких вона може застосовувати найману працю» [5, с. 14].

Цивільний кодекс України передбачив два різновиди юридичних осіб. Так, відповідно до ч. 2 ст. 81 Кодексу: «Юридичні особи, залежно від порядку їх створення, поділяються на юридичних осіб приватного права та юридичних осіб публічного права. Юридична особа приватного права створюється на підставі установчих документів відповідно до статті 87 цього Кодексу. Юридична особа приватного права може створюватися та діяти на підставі модельного статуту в порядку, визначеному законом. Юридична особа публічного права створюється розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування» [157]. Відповідно до ч. 4. ст. 87 Цивільного кодексу України: «Юридична особа вважається створеною з дня її державної реєстрації» [14].

Виходячи з того, що юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому законом порядку, можливість юридичної особи бути суб'єктом правовідносин, у тому числі і трудових у якості роботодавця, виникає з моменту державної реєстрації. З точки зору О. Г. Середи: «трудова правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи виникає одночасно із цивільною, але одразу після їх появи вони розділяються за сферами: внутрішньовиробнича та зовнішньогосподарська, і більше не залежать одна від одної до моменту припинення організації-роботодавця» [5, с. 14].

Стосовно роботодавців-фізичних осіб О. Г. Середа вказує «У фізичних осіб – роботодавців цивільна і трудова правосуб'єктність виникають одночасно, однак за своїм змістом цивільна не поглинає трудову правосуб'єктність. Загальна трудова правосуб'єктність фізичних осіб-роботодавців пов'язана з набуттям ними повноліття (18 років)» [5, с. 8]. Натомість Т. А. Занфірова відзначає різні моменти виникнення трудової правосуб'єктності різних фізичних осіб-роботодавців. Так, вчена пише: «Фізична особа може самостійно виступати роботодавцем, набуває загальної роботодавчої правосуб'єктності по досягненню повноліття, тобто вісімнадцяти років. Саме з цього віку особа визнається державою юридично незалежною від волі батьків чи інших осіб, котрі їх замінюють, здатна приймати усвідомлені рішення і самостійно нести відповідальність за невиконання своїх обов'язків. Роботодавча правосуб'єктність фізичної особи – підприємця виникає з моменту його державної реєстрації, яка можлива після набуття повної цивільної дієздатності. Адвокати і приватні нотаріуси можуть виступати у якості роботодавців у сфері своєї професійної діяльності лише з моменту отримання відповідного свідоцтва» [20, с. 195-196].

Висновок

Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка може використовувати та оплачувати працю фізичних осіб в межах трудових правовідносин. Ознаками роботодавця є: 1) роботодавцем може бути як юридична, так і фізична особа; б) така особа має володіти роботодавчою правосуб'єктністю; 3) така особа має перебувати у трудових правовідносинах.

Література

1. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / [Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.] ; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.

2. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., иереробл. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

3. Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?find=1&text=призуп#n817

4. Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2003. № 7. С. 44-50.

5. Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків 2002. 20 с.

6. Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин. Бюлетень

Національної служби посередництва і примирення. 2003. № 2. С. 49–55.

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text

8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text

9. Про професійний розвиток працівників : Закон України від12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text

10. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

11. Клемпарський М. М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. Актуальні проблеми права: теорія і практика 2018. № 1 (35), С. 40-46.

12. Шамшина І.І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 245-252.

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

14. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n183

15. Кочин В. Правова сутність юридичної особи. *Юридична Україна*. 2013. № 5. С. 43-48.

16. Цивільне право : підручник : у 2 т. / В. І. Борисова (кер. авт. кол.), Л. М. Баранова, Т. І. Бєгова та ін. ; за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. Харків : Право, 2011. Т. 1. 656 с.

17. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України : Закон України від 5 липня 1995 р. № 263/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-вр#Text

18. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавн. центр Львів. Національного ун-ту імені І. Франка, 1999. 214 с.

19. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.

20. Занфірова Т.А. Правове регулювання трудових відносин за участю роботодавця-фізичної особи : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 224 с.

Zherebtsov D. Y.

THE ESSENCE AND CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYER AS A SUBJECT OF LABOR RELATIONS

The essence and characteristics of the employer as a subject of labor relations are considered. Scientific provisions on the category "employer" are studied.

It is noted that in the current labor legislation to designate the studied subject of labor relations, the national legislator uses various terms, namely: "employer", "owner or authorized body, an individual who uses hired labor", "owner or authorized body", "enterprise, institution, organization".

The position is substantiated on the expediency of using the term "employer" to designate another subject of labor relations, along with the employee, both in national legislation and in law enforcement and scientific circulation.

Attention is drawn to such a negative aspect of national legislation that the main comprehensive regulatory legal act in the field of labor - the Labor Code of Ukraine - does not provide a legal definition of the term "employer". In addition, the category of "employer" is defined in a number of regulatory legal acts in different ways, which somewhat confuses law enforcement.

It is proved that an employer is a legal or physical person who can use and pay for the labor of individuals within the framework of labor relations. The characteristics of an employer are: 1) an employer can be both a legal and a physical person; b) such a person must have employer legal personality; 3) such a person must be in labor relations.

Keywords: employer, labor relations, owner or authorized body, natural person who uses hired labor, enterprise, institution, organization.