

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

А. Слюсар, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

Сутність і правова природа категорії «роботодавець»

Одним із найбільш важливих завдань реформування трудового законодавства є збалансування прав та інтересів працівників і роботодавців. Для оптимального вирішення цього завдання детального вивчення й аналізу потребує правова категорія «роботодавець», оскільки правильне розуміння її змісту та точне вживання є необхідними для ефективного правового регулювання діяльності цього суб'єкта трудового права. А це, у свою чергу, матиме позитивний вплив на впорядкування трудових відносин у цілому, сприятиме як захисту трудових прав працівників, так і врахуванню інтересів роботодавців.

Чільне місце роботодавця в системі суб'єктів трудового права зумовлене тим, що він є найбільш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки: а) порівняно з іншими суб'єктами трудового права бере участь у досить широкому спектрі трудових відносин; б) створює організаційно-економічні та правові умови для трудової діяльності працівника, здійснення ним права на працю шляхом укладення трудового договору; в) забезпечує організаційно-економічну й організаційно-правову основу для створення та діяльності інших суб'єктів трудового права (трудові колективи, професійні спілки та ін.)¹.

Визначення дефініції поняття «роботодавець» має як теоретичне, так і практичне значення. Теоретичне значення обумовлене необхідністю більш чіткого розкриття цього терміна в науці трудового права для однакового розуміння його нормотворцем і правозастосувачем. Це дозволить досягти єдності й у практиці визначення кола осіб, на яких покладаються юридичні обов'язки роботодавця у трудових правовідносинах.

¹ Див.: Кодифікація трудового законодавства України / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Х., 2009. – С. 108.

О. Г. Серета обґрунтовано вказує, що фігура роботодавця за законодавством Російської імперії чітко не визначалася¹. Статут про промислову працю 1913 р. не розрізняв поняття «заклад», «власник закладу» та «завідуючий»². Роботодавцем у трудових відносинах дореволюційної Росії виступає фізична особа — чи власник закладу, чи завідувач, чи управляючий.

У Кодексі законів про працю РСФРР 1918 р.³, який через договір про військово-політичний союз постановою Всеукраєвському «Про об'єднання діяльності УСРР і РСФРР» від 27 січня 1920 р. поширювався і на Україну, правова норма, яка б чітко визначала сторони трудового договору була відсутня. У розділі «Про трудову повинність» був передбачений обов'язок працювати для всіх громадян за винятком: а) осіб, які не досягли 16-річного віку, старших 50 років, а також б) осіб, що назавжди втратили працездатність у результаті каліцтва чи хвороби. Трудова повинність означала, у першу чергу, заняття суспільно корисною працею в будь-якій формі та адміністративне залучення до виконання певних суспільно-громадських робіт буржуазних елементів⁴. Однак у КЗпП не тільки закріплювався обов'язок працювати, а й у ст. 10 зазначалося про право на застосування праці у відповідності зі спеціальністю та за винагороду, встановлену для конкретного роду роботи⁵. Системний аналіз Кодексу та законодавчих актів, що приймалися на його розвиток, дає підстави для висновку про віднесення до числа роботодавців: а) державних, громадських, приватних і домашніх підприємств, установ і господарств, в які працівники направлялися в порядку організованого співробітництва, або через надання індивідуальних особистих послуг, чи через виконання окремо визначеної роботи; б) приватні особи, які застосовували чужу працю за винагороду.

¹ Див.: Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Г. Серета ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2004. – С. 16.

² Див.: Громан В. В. Устав о промышленном труде (Св. Законов т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 – 228 и 541 – 597): С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, предложениями и указателями, алфавитным предметным и сравнительным постатейным / В. В. Громан. – Петроград, 1915. – 439 с.

³ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87 – 88. – Ст. 905.

⁴ Див.: Олійник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917–1929 рр.) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / О. М. Олійник ; Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2003. – С. 55.

⁵ Див.: Горшенин К. П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти / К. П. Горшенин. – М., 1939. – С. 86–88.

Кодекс законів про працю Української СРР 1922 р. для позначення суб'єкта, що надає роботу на умовах трудового договору, вживав термін «наймодавець», який охоплював: а) підприємства, установи і господарства (державні, громадські і приватні), а також б) усіх осіб, які застосовували чужу найману працю за винагороду¹. К. М. Варшавський зазначав: «Наймодавцем може бути як фізична особа, так і особа юридична. У міру наданої їм правоздатності наймодавцями можуть бути також іноземці»². Положення кодифікованого акта поширювалися на всіх осіб, які працюють за наймом, у тому числі вдома (квартирники), а також були обов'язковими для всіх підприємств, установ і господарств (включаючи військових) громадських і приватних (у тому числі й тих, що надають надомну роботу), для всіх інших осіб, які використовують найману працю за винагороду. КЗпП допускав трудову повинність як форму залучення до праці тільки в надзвичайних умовах за виняткових обставин або за умов стихійного лиха. У 1925 р. було відмінено обов'язкове посередництво бірж праці при найманні робітників і службовців³.

На початку 30-х років ХХ ст. термін «наймодавець» був вилучений із правового обігу з причин ідеологічного характеру. М. Г. Александров, коментуючи цю обставину, писав: «...термін “наймана праця” не відповідає характеру праці при соціалізмі, оскільки суспільна власність на засоби виробництва виключає розподіл людей на наймодавців, що володіють засобами виробництва і застосовують чужу працю, і найманих робітників, які віддають у найм (продають на певний строк) свою робочу силу в чуже господарство»⁴.

Із прийняттям КЗпП УРСР 1971 р. були введені поняття «адміністрація підприємства, установи, організації» і «підприємство, установа, організація»⁵. Вони використовувалися для позначення роботодавців як синоніми. А. М. Лушников і М. В. Лушникова вживання саме таких понять пояснюють тим, що при соціалістичному способі виробництва існував, як правило, єдиний роботодавець — державні підприємства, установи, організації, що діяли на базі державної, «загально-

¹ Збірник законів УСРР. – 1922. – № 52. – Арт. 751.

² Див.: Варшавський К. М. Практический словарь по трудовому праву / К. М. Варшавский ; под ред. А. М. Стопани. – М., 1927. – С. 60.

³ Собрание законов СССР. – 1925. – №2. – Ст. 15.

⁴ Комментарий к законодательству о труде / под общ. ред. А.Н. Мишутина. – 2-е изд., с матриц; с доп. материалами. – М., 1967. – С. 7.

⁵ Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

народної» форми власності¹. Справді, використання категорії «підприємство, установа, організація» в умовах панування державної власності було виправданим: усі вони були визнані державою суб'єктами права, і акта визнання (а не державної реєстрації як за сучасних умов) було достатньо, щоб мати можливість надавати працівникам роботу.

Аналіз чинного законодавства України свідчить про відсутність єдності у формулюванні назви сторони у трудових правовідносинах, яка використовує найману працю. Так, низка нормативно-правових актів, у тому числі Кодекс законів про працю, використовує поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», тоді як у деяких інших вживається категорія «роботодавець». Закони України «Про податок з доходів фізичних осіб»² і «Про оподаткування прибутку підприємств»³ взагалі «вирізнялися» оригінальним підходом у цьому питанні, використавши для позначення особи, яка використовує найману працю, термін «працедавець». Регламент Верховної Ради України 1994 р.⁴ (втратив чинність на підставі постанови парламенту від 16 березня 2006 р.⁵) легально вживав категорію «наймодавець».

Таким чином, ще на етапі формулювання назви розглядуваного суб'єкта трудового права вітчизняний законодавець припускається вживання різних правових термінів і категорій. Уже з цього можна зробити висновок про хибність такого підходу та ймовірність виникнення суперечностей (колізій) у процесі правозастосування.

Одну з перших спроб дати роз'яснення терміна «роботодавець» у законодавстві незалежної України було зроблено з прийняттям 15 грудня 1993 р. законів «Про охорону прав на винаходи та корисні моделі»⁶ та «Про охорону прав на промислові зразки»⁷. Указані нормативні акти досить лаконічні та стислі у визначенні аналізованої категорії: «роботодавець — особа, що найняла працівника по трудовому договору (контракту)».

Принципово інше визначення міститься у Законі України «Про охорону прав на сорти рослин», за ст. 1 якого роботодавець — це осо-

¹ Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 : Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М., 2003. – С. 248.

² Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 37. – Ст. 308.

³ Там само. – 1995. – № 4. – Ст. 28.

⁴ Там само. – 1994. – № 35. – Ст. 338.

⁵ Там само. – 2006. – № 23, № 24–25. – Ст. 202.

⁶ Там само. – 1994. – № 7. – Ст. 32.

⁷ Там само. – Ст. 34.

ба, юридична або фізична, де (або у якої) працює селекціонер за трудовим договором¹.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» роботодавець — це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю².

Роботодавцями, згідно з Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, вважаються: власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій, філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України³.

Ще більш широке визначення роботодавця міститься у ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»⁴. Згідно з цією статтею роботодавцем є: а) власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання та фізичні особи, які використовують найману працю; б) військові частини Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, внутрішніх військ, військ цивільної оборони, інші військові формування, утворені відповідно до законів України, які виплачують грошове забезпечення, Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України, Державна спеціальна служба транспорту, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України, органи внутрішніх справ та податкової міліції, а також воєнізовані аварійно-рятувальні служби (формування), створені відповідно до законодавства на постійній основі; в) власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації, філії або представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

¹ Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 21. – Ст. 218.

² Там само. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

³ Там само. – 1998. – № 23. – Ст. 121.

⁴ Там само. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

Закон України «Про охорону праці» закріплює, що роботодавцем слід вважати: а) власника підприємства, установи, організації або уповноваженою ним органу, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і б) фізичну особу, яка використовує найману працю¹.

За Угодою про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів² (ратифікована Україною 11 липня 1995 р.³), роботодавець (наймач) — підприємство, установа, організація, незалежно від форм власності та відомчої залежності, які надають роботу в країні працевлаштування.

Не минула поняття «роботодавець» і Міжнародна організація праці. Так, за п. 2 Рекомендації № 175 щодо безпеки та гігієни праці у будівництві термін «роботодавець» означає: а) будь-яку фізичну або юридичну особу, яка використовує працю одного чи більше працівників на будівельному майданчику; б) залежно від обставин, генерального підрядчика, підрядчика або субпідрядника⁴. Згідно зі ст. 2 Конвенції № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах термін «роботодавець» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, яка наймає одного чи більше працівника на шахті, а також, залежно від обставин, компанію, основного підрядчика, підрядчика чи субпідрядника⁵.

У зв'язку з такою неоднозначністю виникає необхідність відповісти на питання: чи однаковий зміст вкладає законодавець у правові категорії «роботодавець» та «власник підприємства, установи, організації», чи значення цих категорій відрізняється?

Як бачимо, легальне визначення терміна «роботодавець» можна поділити на два типи: 1) коли у дефініції вказуються сутнісні ознаки вказаної категорії, що впливають безпосередньо з її правового статусу (наприклад, роботодавець — особа, що найняла працівника за трудовим договором (контрактом)); 2) коли категорія визначається через перелік суб'єктів, що можуть набувати правового статусу роботодавця (наприклад, роботодавцем слід вважати власника підприємства, уста-

¹ Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

² Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 97. – Ст. 3217.

³ Про ратифікацію Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів : Закон України від 11.07.1995 р., № 290/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 221.

⁴ Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві [Електронний ресурс] : Рекомендація МОП від 20.06.1988 р. № 175. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

⁵ Про безпеку та гігієну праці на шахтах [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 22.06.1995 р. № 176. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

нови, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізичну особу, яка використовує найману працю).

Що ж стосується категорії «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», то в чинному законодавстві, попри її широке використання, визначення вказаного терміна відсутнє.

У вищенаведених дефініціях неважко помітити, що часто законодавець визначає категорію «роботодавець», прирівнюючи останнього до власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органа чи фізичної особи, яка використовує найману працю. Таким чином, можна зробити висновок: а) нормотворець вживає правові категорії «роботодавець» і «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» як тотожні; б) роботодавцем вважається також фізична особа, що використовує найману працю. Незважаючи на такий, на перший погляд обґрунтований, підхід у законодавстві до розуміння зазначених категорій, вважаємо його юридично неточним і недосконалим.

На нашу думку, подальше використання категорії «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» поряд із терміном «роботодавець» є недоцільним. Більш логічною та такою, що відповідає вимогам часу, видається повна заміна першої категорії терміном «роботодавець». Це пов'язано з тим, що категорія «роботодавець», на відміну від терміна «власник», більш повно відображає зміст правового статусу цього суб'єкта трудових правовідносин. Категорія «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» була більш прийнятною у 80–90-х роках ХХ ст., проте за сучасних умов бурхливого розвитку ринкових відносин вона видається застарілою. Однак архаїчність цієї категорії не є головною причиною необхідності її заміни. Підставами критичної оцінки вбачаємо, по-перше, юридичну невизначеність, неточність і неоднозначність поняття «власник юридичної особи», по-друге, можливість виникнення змістовних суперечностей у такому визначенні.

Категорії «власник юридичної особи» та «власник підприємства, установи, організації» видаються некоректними з точки зору цивільного та господарського права, яким відомі такі поняття, як «засновник (учасник) юридичної особи», «власник майна, яке використовується у підприємницькій діяльності» тощо. Саме такі терміни

використовують Цивільний¹ та Господарський² кодекси України, закони України «Про господарські товариства»³ та «Про акціонерні товариства»⁴.

Серед аргументів проти вживання категорії «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» можна навести і той, що сам термін «власник» характерний для відображення відносин власності, приналежності, які не мають безпосереднього правового зв'язку з трудовими відносинами. Власник — це фізична або юридична особа (декілька юридичних осіб, які об'єдналися для спільного придбання об'єкта), що володіє (володіють) об'єктом у період дії зобов'язань. Зміст права власності містить: а) право використовувати річ за власною волею; б) право витребувати свою річ від усякого, хто заволодів нею неправедно; в) право відчужувати свою річ за життя і по смерті⁵.

Схожої точки зору дотримується М. Кришталь, яка вважає, що закріплене у чинному Кодексі законів про працю України визначення сторони трудових правовідносин як власник підприємства, установи, організації, уповноваженого ним органу або фізичної особи є не тільки громіздким і незручним, а й у своїй основі формально неправильним, характеризуючи суб'єкта як такого, що володіє, використовує чи розпоряджається певним майном⁶. З. Я. Козак справедливо підкреслює: «продовжуючи використовувати цивілістичні поняття для розкриття правового статусу суб'єкта трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, неможливо відобразити зміст останніх»⁷. С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко роблять принципово правильний висновок, що у реальному житті вживання терміна «власник або уповноважений ним орган» не полегшує правозастосовної практики, у зв'язку з чим він поступово замінюється словом «роботодавець», яке відбиває головну відмінність цих суб'єктів від тих, що наймаються на роботу, і його

¹ Цивільний кодекс України // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

² Там само. – 2003. – №18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.

³ Там само. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

⁴ Там само. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.

⁵ Див.: Покровский С. А. Политические и правовые взгляды С. Е. Десницкого / С. А. Покровский. – М., 1955. – С. 9.

⁶ Кришталь М. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин / М. Кришталь // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – № 2. – С. 54.

⁷ Козак З. Поняття «роботодавець» за трудовим правом / З. Козак // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – № 7. – С. 46.

рівною мірою можна застосовувати як до фізичних, так і до юридичних осіб, тобто воно є універсальним¹.

В. М. Скобелкін висловлює пропозицію про доцільність повернення у трудове законодавство категорії «наймодавець». На його думку, цей термін чітко відбиває суть виникаючих відносин, є універсальним, охоплює значну частину суб'єктів, які використовують найману працю². В. І. Кривой, порівнюючи понятійний апарат Трудового кодексу 1999 р. Республіки Білорусь і Трудового кодексу Російської Федерації 2001 р., відзначає, що вживання в білоруському варіанті терміна «наймодавець», по-перше, відповідає історичній традиції (КЗпП БРСР 1918, 1922, 1929 років використовували саме цей термін), а по-друге, містить акцент на використанні стороною, що протистоїть працівнику, найманої (чужої) праці, у першу чергу такої, що регламентується та захищається у ринкових умовах кодексом. У російському ж Кодексі наголос зроблений не на цьому, а на наданні роботи, і тим самим обрано шлях часткового використання німецької схеми сторін трудових відносин: Arbeitgeber (роботодавець) — Arbeitnehmer (роботоотримувач)³.

Щодо терміна «наймодавець» зауважимо: його застосування також викликає обґрунтовані заперечення. Загальновідомо, що термінологія має бути точною та виключати неоднозначні трактування тих самих понять. При цьому терміни, значення яких легально визначено в джерелах однієї галузі законодавства, за загальним правилом, не повинні наділятися відмінним значенням в інших галузях. У цивільному законодавстві наймодавець визначається як одна зі сторін договору найму (оренди). За договором найму наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно у користування за плату на певний строк. Предметом цього договору може бути річ, яка визначена індивідуальними ознаками і яка зберігає свій первісний вигляд при неодноразовому використанні. Принципово важливо, що об'єктом оренди може бути підприємство як єдиний майновий комплекс. Як зазначає І. В. Борщевський, виникнення в цивілістиці такого об'єкта цивільних прав, як підприємство, зумовлено економічними причинами, тобто знову-таки

¹ Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 3-те вид., перероб. і доп. – Х., 2010. – 752 с.

² Скобелкін В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М., 1999. – С. 202.

³ Кривой В. И. О концепции трудовых кодексов Беларуси и России / В. И. Кривой // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (16–18 янв. 2003 г.) ; отв. ред. К. Н. Гусов. – М., 2004. – С. 119.

реальною дійсністю. Для одержання економічної цінності часто є потреба володіння декількома видами майна¹. Є. Б. Хохлов слушно підкреслює, що введення терміна «договір найму праці» може призвести до проведення зовсім безпідставних паралелей із договором майнового найму і, відповідно, поширити на трудові відносини дію виключно цивілістичних засобів правового регулювання². К. М. Гусов робить справедливий висновок: «не існує ніяких правових основ для введення нового (вірніше, давно забутого) поняття «наймодавець» і договору трудового найму»³.

Має місце також недостатня чіткість у розумінні поняття «роботодавець» як економічної категорії. Ще М. Г. Александров наголошував, що про «дачу роботи» можна говорити лише у строго умовному значенні, а саме — у значенні надання можливості застосовувати свою робочу силу за винагороду до чужих засобів виробництва та працювати на користь власника засобів виробництва. Якщо ж під роботою розуміти наявну здатність до праці або продукти праці, то «роботодавцем» є не капіталіст, а, навпаки, працівник⁴. Такий підхід до визначення суб'єкта, що дає роботу або наймає на роботу, зіштовхнувся із серйозними запереченнями в науковому середовищі. С. Ю. Головіна переконує, що роботодавець як економічний термін позначає того, хто надає роботу. «Наймодавець» — це той, хто наймає на роботу, купує працю. З цього нею робиться висновок про те, що термін «роботодавець» за обсягом ширший за поняття «наймодавець», тому що перший надає роботу і тому, хто приходить «по найму» (будучи цілком відчуженим від засобів виробництва), і тому, хто працює в даній організації, оскільки є засновником (учасником) господарюючого суб'єкта. Мовна семантика дозволяє вибудувати лінгвістично-правову конструкцію зі спільнокореневих слів, зі стрижневим словом «робота», з приводу якої вступають у правовідносини той, хто її надає, — «роботодавець», і той, хто її одержує, — «робітник». С. Ю. Головіна наводить цікаві міркування норвезького вченого Р. Блакара з приводу психологічного сприйняття обох термінів: термін «наймодавець» створює образ «жорстоко-

¹ Борщевський І. В. Договір найму (оренди) нерухомого майна : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / І. В. Борщевський ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. – Одеса, 2004. – С. 132.

² Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора и договора найма труда / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 127.

³ Практикум по трудовому праву / под ред. К. Н. Гусова. – М., 1996. – С. 8–9.

⁴ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М., 1948. – С. 169.

го експлуататора, що купує працю робітників за максимально низькою ціною», тоді як «роботодавець» представляється у свідомості «милосердним підприємцем, що надає людям засоби для існування»¹.

Категорію «роботодавець» вважаємо більш доречною, оскільки вона підкреслює сутнісні функціональні риси правового статусу сторони трудових правовідносин, яка використовує найману працю. Виходячи з викладених міркувань, вважаємо необхідним кроком: а) законодавчу відмову від подальшого використання категорій «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», «наймодавець», «наймач», «працедавець» для позначення сторони, яка укладає трудовий договір із працівником, та б) легальне використання терміна «роботодавець». Із цих же підстав вбачаємо недоречними і більшість існуючих законодавчих визначень категорії «роботодавець», оскільки їх зміст розкривається за допомогою поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган».

¹ Головіна С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головіна // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 51.