

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

**Список літератури:** 1. Відомості Верховної Ради України. 2. Офіційний Вісник України. 3. Примірний договір оренди житла з викупом: Затв. наказом М-ва регіон. розвитку та будівництва України від 24.06.2009 р., № 252 [Електрон. ресурс] – Режим доступу: www.nau.kiev.ua. 4. Романец Ю.В. Система договорів в гражданском праве России. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ЖИЛИЩНЫХ ПРАВ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО  
ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА  
Замуравкіна Р.М.**

Анализируются нормы гражданского законодательства, регулирующего отношения аренды жилища с выкупом, обосновываются предложения, направленные на их усовершенствование.

*Ключевые слова:* жилище, договор, найм (аренда).

**CURRENT ISSUES OF HOUSING RIGHTS IN THE GLOBAL  
FINANCIAL CRISIS  
Zamuravkina R.M.**

The rules of the civil legislation, which regulate the issue of the rent of a dwelling with the redemption, are analyzed and proposals for their improvement are justified.

*Key words:* dwelling, contract, rent.

*Надійшла до редакції 29.01.2010 р.*

**УДК 349.2**

**А.М. Слюсар, канд. юрид. наук**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ: ЗМІСТ І СПІВВІДНОШЕННЯ З КОМПЕТЕНЦІЄЮ**

Ключовим елементом правового статусу роботодавця, як і будь-якого іншого суб'єкта трудового права України, є його трудова правосуб'єктність. Вона реалізується в суспільних відносинах, що належать до предмета трудового права, і

трансформується в суб'єктивні права й обов'язки. О.Г. Середа правосуб'єктність роботодавця визначає як організаційно й економічно забезпечену суспільно-правову властивість, що полягає в наданні державою особі (юридичній чи фізичній)

вихідних прав та обов'язків, за наявності яких вона може застосовувати найману працю [13, с. 58].

Зміст трудової правосуб'єктності роботодавця розкривають ті властивості й ознаки, якими повинен володіти суб'єкт, щоб бути самостійним учасником суспільних відносин у сфері трудового права.

М.Г. Александров до числа ознак трудової правосуб'єктності підприємства відносив: (а) право самостійно здійснювати прийом на роботу; (б) наявність фонду оплати праці; (в) окремий розрахунковий рахунок; (г) самостійний баланс [14, с. 168].

Як вважає М.П. Черноморченко, підприємство, будучи суб'єктом трудового права, повинно мати: (а) право прийняття і звільнення працівників; (б) кошти для оплати їх праці, а також для інших потреб, пов'язаних з організацією праці; (в) можливість самостійно відповідати за трудовими зобов'язаннями [16, с. 141].

На думку О.М. Бухаловського, організація, як суб'єкт трудового права, має: (а) право прийому і звільнення працівників; (б) власний фонд оплати праці; (в) рахунок у банку [3, с. 16; 4, с. 58].

О.В. Смирнов обстоює точку зору, що підприємства, як

суб'єкти трудового права, мають відповідати таким вимогам: (а) користуватися правом розробки й затвердження для себе структури і штату; (б) користуватися правом підбору, розстановки кадрів та організації їх праці; (в) мати фонди оплати праці й матеріального заохочення, а також майно, необхідне для виконання завдань, пов'язаних з організацією й застосуванням праці робітників і службовців; (г) мати оперативну самостійність щодо використання зазначених фондів і нести самостійну майнову відповідальність за заподіяння шкоди перед працівниками та іншими суб'єктами суспільних відносин, що регулюються трудовим правом [15, с. 23].

При цьому головною причиною розроблення узагальнюючих критеріїв є те, що трудова правосуб'єктність роботодавця повинна кореспондувати трудовій правосуб'єктності найманих працівників. При цьому обсяг трудової правосуб'єктності роботодавця не може бути меншим того комплексу прав та обов'язків, який забезпечив би громадянам можливість реалізувати їх право на працю, тобто їх трудову правоздатність. Суб'єктивне право одного суб'єкта трудового права і юридичний обов'язок

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

іншого нерозривно пов'язані. Немає права – і нема обов'язку, яким би не відповідало право. Відповідно до ч. 4 ст. 43 Конституції України [7] кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Стаття 21 Закону України «Про оплату праці» [11] конкретизує це конституційне положення і вказує, що працівник має право на оплату своєї праці згідно з актами законодавства й колективним договором на підставі укладеного договору трудового. Державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання, є мінімальна заробітна плата. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором і мінімальний розмір заробітної плати при невиконанні норм виробітку, виготовлення продукції, яка виявилася бракованою, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працюючого. Кореспондуючий характер щодо права працівника на оплату своєї праці й обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату відбивається у ст. 21 КЗпП України [6], згідно з якою роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату, передбачену законодавством

про працю, колективним договором та угодою сторін.

Як для працівника, так і для роботодавця бути учасником трудових правовідносин означає здатність брати участь в інших правовідносинах у сфері трудового права, тому що останні ґрунтуються на перших, а поза ними втрачають сенс. Однак, окрім прав та обов'язків, які є в роботодавця як сторони трудових відносин, він володіє комплексом суб'єктивних прав та обов'язків у рамках інших відносин, що належать до царини дії трудового права. Так, деякі з його обов'язків пов'язані із соціальним партнерством: (1) він зобов'язаний вести колективні переговори, укладати колективні договори й угоди, а значить, забезпечувати виконання їх умов; (2) на нього покладається обов'язок здійснювати соціальне партнерство на рівні підприємства, установи чи організації, створювати умови, що забезпечують участь працівників в управлінні підприємством. Певний обсяг обов'язків виникає в роботодавця в рамках його відносин з державою. Це, зокрема: (а) надання інформації (щодо вивільнюваних працівників; про стан охорони праці на підприємстві та ін.); (б) здійснювати обов'язкові платежі в загально-

обов'язкові фонди, а також низка інших, у тому числі й тих, що впливають з актів державних органів.

Отже, визнаючи роботодавця суб'єктом трудового права, держава наділяє його правами, необхідними, як мінімум, для того, щоб він міг виступати як суб'єкт трудових правовідносин. Оцінюючи правосуб'єктність роботодавця як потенційного учасника останніх, ми погоджуємося з О.М. Ярошенком і виділяємо такі її елементи: а) спроможність надання роботи працівникові і створення належних умов його праці; б) спроможність оплатити його працю; в) несення відповідальності за невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків [17, с. 130].

При вивченні правового положення роботодавця як суб'єкта трудового права, ми часто поряд з категорією «правосуб'єктність» зустрічаємо термін «компетенція». Єдиної позиції щодо трактування поняття «компетенція» в правовій літературі не існує. Одні вчені його позначають як сукупність юридично встановлених повноважень, прав та обов'язків певного державного органу (органу місцевого самоврядування) або посадової особи, які й визначають його місце в сис-

темі державних органів [2, с. 293]. Інші визначають компетенцію тільки як сукупність (перелік) прав та обов'язків [1, с. 145] чи сукупність повноважень або прав [10, с. 88]. Існує також думка, що це сукупність владних повноважень з указівкою на підвідомчість [5, с. 49].

Принципово правильною вбачається позиція О.М. Бухаловського, Є.Б. Хохлова й Л.О. Крутової. Приміром, О.М. Бухаловський переконливо обстоює позицію, що компетенція належить не підприємству, а його органам і посадовим особам. На його думку це комплекс конкретних, прямо передбачених законом прав та обов'язків, особлива форма прояву правосуб'єктності підприємства [4, с. 56]. Є.Б. Хохлов, переконує, що орган володіє не правосуб'єктністю, а компетенцією, тобто правом (яке, як правило, є одночасно і його обов'язком) робити від імені й на користь даного суб'єкта юридично значимі дії в межах, обумовлених змістом тих функцій, які на нього покладені суб'єктом, який його створив [9, с. 261]. Схожої точки зору дотримується й Л.О. Крутова [8, с. 38]

Дійсно, компетенція належить не самому підприємству, установі чи організації, а їх органам. Підприємство в рамках

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

і для реалізації своєї правоздатності наділяє компетенцією виконавчі органи в особі посадових осіб, які становлять собою адміністрацію підприємства. Не випадково згідно зі ст. 24 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 жовтня 2008 р.) [12] повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами й посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів і нормативних актів. При здійсненні окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або його нормативними актами, що приймаються цими зборами, виз-

начається постійно діючий орган чи посадова особа, які й вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав і виконанням ним обов'язків. Проте невизначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність останньої не можуть бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника.

Компетенція – це повноваження, в тому числі владні, у вигляді прав та обов'язків конкретних посадовців, наділених ними підприємством. Трудова компетенція виявляється в юридичних діях посадових осіб, які виконують волю роботодавця з реалізації його правосуб'єктності в рамках відносин у сфері праці.

**Список літератури:** 1. Бачило И.Л. Функции органов управления. – М.: Юрид. лит., 1986. – 198 с. 2. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 790 с. 3. Бухаловский О.Н. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.713. – Воронеж, 1971. – 20 с. 4. Бухаловский О.Н. Правовое положение предприятия по трудовому законодательству. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1974. – 160 с. 5. Власов В.А. Советский государственный аппарат. – М.: Юрид. лит., 1959. – 167 с. 6. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375. 7. Конституція України // Відом. Верховн. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 8. Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Моск. госуд. юрид. акад. – М., 2000. – 206 с. 9. Курс российского трудового права: В 3-х т. / Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1996 – Т.1: Общ. ч. – 573 с. 10. Лепешкин А.И., Ким А.И., Митин Н.Г., Романов П.И. Курс советского государственного права. – М.: Госюриздат, 1962. – 519 с. 11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. 12. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 02.10.2008 р.) [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>. 13. Середя О.Г. Работодавец как субъект трудового права та трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2004. – 211 с. 14. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с. 15. Смирнов О.В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового

## ***Проблеми цивільного й трудового права***

---

права // Сов. гос-во и право. – 1971. – № 2. – С. 16 – 23. **16.** *Черноморченко Н.П.* Субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.713. – Саратов, 1968. – 16 с. **17.** *Ярошенко О.М.* Правосуб'єктність роботодавця та її зміст // Пробл. законності. – 2001. – Вип. 51 – С. 129 – 138.

### **ТРУДОВАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: СОДЕРЖАНИЕ И СООТНОШЕНИЕ С КОМПЕТЕНЦИЕЙ**

**Слюсар А.М.**

Основным элементом правового статуса работодателя является трудовая правосубъектность. Ее содержание раскрывают те свойства и признаки, которыми должен владеть субъект, чтобы быть самостоятельным участником общественного отношения в сфере трудового права.

*Ключевые слова:* работодатель, правовой статус, правосубъектность, компетенция.

### **LABOUR QUALITY OF BEING A PERSON IN CONTEMPLATION OF THE LAW OF EMPLOYER: TABLE OF CONTENTS AND CORRELATION WITH JURISDICTION**

**Slyusar A.M.**

The main component of the legal status of the employer is labour personality. Its contents reveal those properties and signs which must own the entity to be independent party public relations in the sphere of labour law.

*Keywords:* employer, legal status, quality of being a person in contemplation of the law, jurisdiction.

*Надійшла до редакції 17.12.2009 р.*