

Горбаченко Ерік Сергійович

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПОНЯТТЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Право на працю – одне з найважливіших соціальних прав, що закріплене у ст. 43 Конституції України. Воно, як і багато інших прав, є невід’ємною складовою правового статусу особи, який забезпечує цілісність та непорушність взаємовідносин між суспільством та державою. Реалізуючи права, людина вступає в різноманітні соціальні відносини, які, відповідно до сфери реалізації, мають свої особливості. А тому особа при цьому набуває певного особливого статусу, що допомагає ідентифікувати її як учасника тих чи інших відносин, визначити її права та обов’язки. У сфері праці, що регулюється нормами трудового законодавства, особа може набувати різного статусу. Одним із них є статус роботодавця.

Правова доктрина та чинне законодавство України містять кілька варіантів дефініції поняття «роботодавець». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «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» [4].

Однак, якщо ознайомитися з іншими нормативно-правовими актами, можна зустріти інші визначення стосовно того, хто такий роботодавець. Так, у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року термін роботодавець вживається в наступному значенні: «роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [3].

Регламентация статусу роботодавця відбувається і на міжнародному рівні. 7 грудня 2018 року було підписано Угоду між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції. Відповідно до ст. 2 Угоди, «роботодавець - особа, на користь якої фізична особа зобов'язалась за трудовим договором виконати роботу за плату» [5].

Багато країн європейського простору притримуються стратегії, відповідно до якої доцільно закріплювати термінологію важливих понять та основних категорій не у законах, тим паче у великій їх кількості, а в єдиному кодифікованому нормативно-правовому акті на рівні певної галузі чи підгалузі права, що вичерпно регулює крізь призму системності певну сферу суспільних відносин.

Відповідно до ч. 3 ст. 21 Трудового кодексу Литовської Республіки, роботодавцем слід вважати «особу, на користь якої та знаходячись у підпорядкуванні якої відповідно до трудового договору фізична особа зобов'язалась виконати трудову функцію за винагороду». Роботодавцем може бути фізична особа, що знаходиться під юрисдикцією Литовської Республіки та має трудову правоздатність і дієздатність, а також підрозділ (філіал чи представництво) зареєстрований на території Литовської Республіки, що знаходиться під юрисдикцією іноземної держави, юридичної особи або іншої організації, або фізична чи юридична особа, що знаходяться під юрисдикцією іноземної держави, або група таких осіб [2].

У Трудовому кодексі Литовської Республіки сказано, що «дієздатність та правоздатність роботодавця, як фізичної особи, регламентується нормами Цивільного кодексу Литовської Республіки. Якщо роботодавцем виступає юридична особа, вона набуває правоздатність та дієздатність з моменту свого заснування, якщо інше не встановлено правовими актами, що регулюють діяльність такої особи. Роботодавці можуть здійснювати свої права та обов'язки перед працівниками через законних представників чи уповноважених на те осіб» [2, ст. 21].

Регламентация статусу роботодавця як особливого учасника трудових відносин здійснюється як на рівні вітчизняного законодавства України, на рівні міжнародних угод, так і на рівні національного законодавства іноземних держав. Однак характер такої регламентації відповідно до причин, обумовлених історичним розвитком та особливостями правової культури, на різних рівнях є неоднаковим. Чинним законодавством України передбачено кілька визначень поняття роботодавця, що містяться в різних нормативно-правових актах. Їх аналіз показує, що вони не є тотожними. А це викликає певні суперечності при практичній реалізації трудових відносин, прав та обов'язків різними суб'єктами у випадку, якщо одним із учасників таких відносин виступає роботодавець. Досвід зарубіжних країн, зокрема Литовської Республіки, показує, що таких практичних ускладнень можна уникнути шляхом проведення належної кодифікації чинних нормативно-правових актів та, як результат, прийняття Трудового кодексу, що міститиме єдині системні вичерпні поняття, притаманні для сфери праці, існування якої базується на принципах та приписах трудового законодавства.

Отже, чинне законодавство України має певні неточності та суперечності у визначенні роботодавця як особливого учасника трудових відносин. У чинному Кодексі законів про працю України поняття роботодавця взагалі не закріплене. Ці недоліки можна усунути шляхом прийняття Трудового кодексу України, що підтверджується досвідом зарубіжних країн. Розумне та рівномірне поєднання такого досвіду з надбанням національної правової культури забезпечить створення та існування потужної правової бази, що буде міцним фундаментом України як суверенної, незалежної, демократичної, соціальної та правової держави.

Джерела:

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.
2. Трудовий кодекс Литовської Республіки: Закон Литовської Республіки від 14.09.2016 р. № XII-2603. Вільнюс.

3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 року. Відомості Верховної Ради України. 2013 року. № 22. ст.216.

4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. ст.397.

5. Про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції: Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки від 07.12.2018 р. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 34. ст.239.

Науковий керівник: Чанишева Галина Іванівна д.ю.н., професор, завідувачка кафедри трудового права та соціального забезпечення, член-кореспондент Національної академії правових наук України.

Білявський Дмитро Сергійович

*аспірант кафедри міжнародного та європейського права
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОБМЕЖЕННЯ СВОБОДИ СЛОВА В УМОВАХ ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ

Гібридну війну в загальному вигляді розуміють як воєнні дії, що здійснюють шляхом поєднання мілітарних, квазімілітарних, дипломатичних, інформаційних, економічних та інших засобів з метою досягнення стратегічних політичних цілей [1, с. 19]. В даній науковій роботі фокус буде спрямовано саме в бік проблеми співвідношення між впливом на державу та суспільство інформаційних засобів ведення гібридної війни, які агресор використовує для досягнення своїх цілей та обмеження свободи слова, яке реалізовується для протидії такому негативному інформаційному впливу.

Так, гібридна війна являє собою комплекс засобів, які покликані тим чи іншим чином схилити об'єкта агресії до виконання волі агресора. Під волею агресора потрібно розуміти широке розмаїття політичних цілей.