

ІНТЕРЕСИ РОБОТОДАВЦЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Досліджується питання інтересів роботодавця, виявляється їх специфіка у сфері праці. Розглядаються питання, пов'язані з тим, як інтереси роботодавця відображаються в нормах трудового права України, а також визначаються способи та форми реалізації інтересів роботодавця. Відзначається, що інтерес роботодавця при організації праці на підприємстві виражається через здійснення ним господарської влади. Реалізація інтересів роботодавця безпосередньо відповідає інтересам працівників у цілому.

Ключові слова: інтереси, працівник, роботодавець, господарська влада, внутрішній трудовий розпорядок.

Постановка проблеми. У науці трудового права одна з найбільш дискусійних тем – проблема захисту законних прав та інтересів суб'єктів трудового права. Утім, щоб визначити найбільш ефективні та справедливі способи захисту законних інтересів у сфері трудового права, необхідно розуміти, що саме є об'єктом захисту, які інтереси належать даним суб'єктам. Багатоманітність суб'єктів трудового права – носіїв інтересів, свідчить про складний характер їх взаємовідносин. У системі правовідносин головні трудові правовідносини, які пов'язують усі інші види правовідносин у сфері трудового права. Суб'єктами трудових правовідносин є працівник і роботодавець. Дії як працівника, так і роботодавця спрямовані на реалізацію власних інтересів у сфері праці. Досить часто інтереси даних суб'єктів вступають у протиріччя між собою. Однією з цілей трудового права є створення умов для ефективної та узгодженої праці як працівника, так і роботодавця, більше того, для забезпечення балансу таких інтересів.

Мета статті – аналіз інтересів роботодавця у сфері трудового права та дослідження їх взаємозв'язку з інтересами працівників.

Виклад основного матеріалу. У літературі питання інтересів суб'єктів трудового права розглядається крізь призму характеристики їхнього правового статусу. Однією із причин, що зумовлює різні підходи до даної проблеми серед науковців, є та обставина, що законодавець, визнаючи наявність інтересів у суб'єктів трудового права, при цьому не надає легального визначення даного поняття. Звідси виникає необхідність розібратися, які ж саме інтереси належать суб'єктам трудового права, де вони знаходять свій вираз, як можна їх реалізовувати.

Для формування в Україні ринкової моделі трудових відносин роль роботодавця є ключовою. Його діяльність спрямована на наповнення трудових відносин реальним змістом. Роботодавець створює нові робочі місця, здійснює органі-

зацію та створює умови для залучення найманої праці, забезпечує трудові права та соціально-трудова гарантії працівників, а також бере участь у трудових відносинах з трудовим колективом, професійною спілкою, іншими учасниками.

Насамперед визначимо, хто ж є роботодавцем відповідно до трудового законодавства України. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», роботодавець – це 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 [1].

В основному реалізація інтересів роботодавця сполучена з установленням правовими нормами трудових прав, обов'язків і повноважень. Трудове право дозволяє вести мову про багатоманітність законних інтересів роботодавця як з позиції їх кількості, так і з позицій їх характеру, сфери прояву, залежно від причин, які зумовлюють їх існування та інші. Розглянемо деякі види інтересів роботодавця, як суб'єкта трудового права України.

Залежно від грошового задоволення потреб виділяють матеріальні та нематеріальні інтереси роботодавця.

Матеріальні інтереси складають основу стимулювання будь-якої праці. Для роботодавців реалізувати матеріальні інтереси означає отримати максимальний прибуток і притягнути до матеріальної відповідальності у випадках заподіяння майнових збитків. А для працівників матеріальні інтереси полягають у отриманні грошових коштів для задоволення своїх потреб. На реалізацію матеріальних інтересів спрямовані такі інститути трудового права, як інститут оплати праці, інститут матеріальної відповідальності.

До нематеріальних інтересів у трудовому праві можна віднести виробничі й організаційні інтереси [2, с.81]. Так, неправильно організова-

ний виробничий процес негативно впливає на діяльність юридичної особи або фізичної – підприємця, які використовують найману працю. А тому необхідно створювати такі умови праці, які б давали можливість працівникам ефективно працювати для досягнення мети підприємства, установи, організації. Реалізації виробничих інтересів суб'єктів трудового права, в тому числі й роботодавця, сприяють такі інститути трудового права, як інститут робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, підвищення кваліфікації.

Здійснення своєї діяльності юридичною особою або фізичною особою-підприємцем неможливе без працівників, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації. Так, організаційні інтереси пов'язані з формуванням трудового колективу юридичної особи чи фізичної особи-підприємця. Вони реалізуються в рамках укладення, зміни, припинення трудового договору, притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Безумовно, що одним із найважливіших факторів, які визначають економічний стан підприємства, установи, організації, є якість роботи персоналу. Від працівників у багатьох випадках залежить ефективність роботи всієї організації. Тому роботодавцю необхідно визначити кількісний та якісний склад працівників організації відповідно до її потреб, установити вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, критерії та способи відбору кандидатів, визначити способи раціонального використання потенціалу персоналу з метою забезпечення ефективної роботи організації.

Інтерес роботодавця при підборі спеціалістів на роботу, перш за все, спрямований на максимально успішне виконання завдань і функцій підприємством, установою, організацією. У процесі цілеспрямованої діяльності роботодавця щодо підбору персоналу визначається, чи відповідають якісні характеристики кандидата вимогам визначеної посади. Якщо ділові якості працівника відповідають установленим вимогам, то з такою особою укладається трудовий договір, відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3].

Однією з головних складових успішної діяльності будь-якого підприємства, установи, організації є саме кваліфіковані кадри. Тому у роботодавців виникає об'єктивний інтерес у постійному підвищенні професійного рівня своїх працівників. Навчання працівників у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва, на курсах підвищення кваліфікації, періодична участь у різних семінарах і тренінгах є на сьогодні закономірністю. З метою реалізації даного інтересу роботодавці організовує професійне навчання працівників з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Так, відповідно до ч.2 ст. 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників», професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях [4]. При цьому наголосимо, що визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників здійснюється роботодавцем.

Більше того, враховуючи, що роботодавець визначає систему оплати праці, встановлює розміри стимулюючих виплат, то безпосередньо його інтерес проявляється у визначенні рівня кваліфікації працівника для присвоєння йому кваліфікаційних категорій, розрядів для оплати праці. Звідси й виникає необхідність проведення атестації працівників. Відповідно до ст.1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», атестація працівників – це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [4]. Інтерес роботодавця в даному випадку реалізується наступним чином. По-перше, атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. По-друге, за результатами атестації атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, одночасно роботодавцеві надаються рекомендації щодо просування працівника по роботі. У даній ситуації роботодавець повинен прийняти рішення, зокрема: у випадку відповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі – зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підви-

щення кваліфікації з метою просування по роботі; у випадку невідповідності працівника займаний посаді або виконуваний роботі - перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. При цьому, зауважимо, що відповідно до п. 21 Постанови пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 6 від 06.11.1992 року, висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі [5]. Таким чином, владні повноваження роботодавця щодо атестованого працівника органічно витікають з господарського інтересу роботодавця, який зацікавлений в підвищенні ефективності виробництва.

Виходячи з того, що спільність інтересів в організаційній, матеріально-технічній, майновій сфері притаманна всім роботодавцям, незалежно від їхньої організаційно-правової форми та мети діяльності, в науці пропонується виокремлювати господарський (генеральний) інтерес роботодавця. Господарський інтерес роботодавця узгоджується із такою найважливішою ознакою роботодавця, як господарська влада.

Господарська влада в умовах ринку стала необхідним елементом організаційної єдності юридичної особи. Соціальне партнерство роботодавця й працівника накладає певний слід на господарську владу, у певний спосіб модифікуючи її. Разом з тим, призначення господарської влади на підприємстві полягає в тому, що вона формує певний образ дії (поведінки) трудового колективу або окремого працівника; визначає межі належної поведінки й забезпечує підпорядкування кожного працівника своїм інтересам і волі роботодавця, його представників. Інтереси й воля роботодавця складають внутрішній зміст господарської влади. Сутність влади полягає в її здатності впливати на поведінку людей [6, с. 25], підпорядковувати соціальні групи й окремих індивідів своїй волі й інтересам.

Юридичною формою вираження господарської влади є локальні нормативні акти, в тому числі й такі, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок підприємства. Свого часу вчений Л.С. Таль, досліджуючи господарську владу у сфері трудового права, виділяв обов'язок особи, яка наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, установленим наймачем, і вказував, що «угода в трудовому договорі зводиться до підпорядкування працівника внутрішньому порядку підприємства і його господарюючій вла-

ді». Науковець доводив, що на підприємствах, які виконують господарські завдання за допомогою найманої праці, діє особливий внутрішній порядок, який має важливе правове значення [7, с. 392-405].

Цікаво, що в зарубіжній літературі також вирізняють субординацію, як ознаку господарської влади роботодавця. Наприклад, французькими вченими підкреслюється, що «субординація характеризується тим, що виконання трудових обов'язків здійснюється під керівництвом роботодавця, який вправі видавати накази та давати розпорядження, здійснювати контроль за виконанням і накладати дисциплінарні стягнення на підпорядковану йому особу» [8, с.84].

На сучасному етапі можна говорити про те, що господарська влада є фактором, який зумовлює формування в організації внутрішнього трудового розпорядку. В умовах змін економічних відносин основою внутрішнього трудового розпорядку є систематизовані правила поведінки в організації, які визначають як порядок взаємовідносин між працівником і роботодавцем, так і порядок взаємовідносин між працівниками в процесі праці, при цьому обов'язкові для всіх осіб, які перебувають у трудових відносинах.

Без сумніву, дослідження проблеми інтересів роботодавця неможливо без розгляду такої соціально-правової категорії, як внутрішній трудовий розпорядок. Адже ознака підкорення працівників внутрішньому трудовому розпорядку організації свідчить про те, що інтерес роботодавця може виражатися не тільки в його суб'єктивних правах, а й опосередковано – через обов'язки працівників. Отже, маємо опосередковане вираження інтересів, що практично не властиво іншим галузям права, де законодавець у меншій мірі регулює взаємозв'язок сторін правовідносин.

Більше того, деякі автори зазначають, що «спільна праця в організації потребує, щоб поведінка окремих працівників узгоджувалася із волею роботодавця, поведінкою всього колективу, відповідала їх спільним інтересам» [9, с.46-47]. Отже, з одного боку, виокремлюється воля роботодавця, яка є невід'ємною частиною праці як складового елементу економічного процесу, з іншого – відзначається, що реалізація волі роботодавця відповідає не тільки його власним інтересам, але й інтересам працівників у цілому.

Висновки. Головний інтерес роботодавця в сфері праці полягає в збільшенні прибутку, що досягається як за допомогою вдосконалення технологічного процесу, так і шляхом формування персоналу з кваліфікованих працівників. А інте-

рес працівника полягає в отриманні гідної матеріальної винагороди за працю, в можливості професійного зростання, у стабільності роботи підприємства, адже це гарантує йому зайнятість та певний рівень доходу. Отже, інтерес роботодавця не є суто одностороннім інтересом, має місце опосередковане задоволення інтересів працівника, адже від успішності діяльності підприємства залежить не тільки прибуток роботодавця, а й підвищення заробітної плати працівників, преміювання, надання пільг і додаткових компенсацій працівникам.

Список літератури

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : закон України [прийнято Верховною Радою 15.09.1999 № 1045-XIV]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
2. Никищенко, А.В. Особенности защиты трудовых прав руководителей / А.В. Никищенко // Трудовое право. - 2009. - № 5. - С. 81-88.
3. Кодекс законів про працю України : за станом на 25.03.2015 [Електронний ресурс] : [прийнято Верховною Радою УРСР

10.12.1971 № 322-VIII]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : закон України [прийнято Верховною Радою 12.01.2012 № 4312-VI]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

5. Про практику розгляду судами трудових спорів [Електронний ресурс] : постанова [видає Верховним Судом України 06.11.1992 № 9]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

6. Тихомиров Ю. А. Власть и управление в социалистическом обществе / Ю.А. Тихомиров. — М.: Юрид. лит., 1968. — 200 с.

7. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. — М. : Статут, 2006. — 539 с.

8. Hess-Fallon, A.-M. Simon. Droit du travail. / 18e edition. Editions. Dalloz. 2007.

9. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 600 с.

Стаття надійшла до редколегії 10 червня 2015 року.

Рекомендована до опублікування у “Віснику” членом редколегії М.І. Боднаруком.

O.V. Malenco

The interests of the employer in labor law

Summary

The article analyzes the question of interests of employer, their specific appears in the sphere of labour. The questions, related to that, how interests of employer are represented in the norms of labour law of Ukraine, are examined, and also methods and forms of realization of interests of employer are determined. It is noted, that interest of employer during organization of labour on an enterprise is expressed through realization to them of proprietary power. Realization of interests of employer directly answers interests of workers on the whole.

Key words: interests, worker, employer, proprietary power, internal labour order

A.V. Malenko

Интересы работодателя в трудовом праве

Аннотация

Исследуется вопрос интересов работодателя, их специфика в сфере труда. Рассматриваются вопросы, связанные с тем, как интересы работодателя отображаются в нормах трудового права Украины, а также определяются способы и формы реализации интересов работодателя. Отмечается, что интерес работодателя при организации труда на предприятии выражается через осуществление им хозяйственной власти. Реализация интересов работодателя непосредственно отвечает интересам работников в целом.

Ключевые слова: интересы, работник, работодатель, хозяйственная власть, внутренний трудовой распорядок.