

Межевська Л. В.

заступник директора ННІ права та
інноваційної освіти,
кандидат юридичних наук, доцент
*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ,
м. Дніпро)*

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На сучасному етапі національне господарство України вимушено функціонувати в складних та непередбачуваних умовах нестабільності, які виступають генераторами проблем, що перешкоджають гармонійному та динамічному його розвитку в цілому. В контексті зазначених змін постає необхідність підвищення ефективності виконання та дотримання трудового законодавства, забезпечення професіоналізму осіб, які займаються підприємницькою діяльністю. При цьому залишається актуальним питання, що власне, розуміється під поняттям «трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності», яке і стало предметом дослідження. Актуальним є на сьогодні підприємництво, яке являє собою стратегічний фактор та внутрішнє джерело нестійкого економічного розвитку й матеріального забезпечення добробуту населення країни в ринкових умовах господарювання. Суб'єктами підприємницької діяльності є учасники суспільних відносин, які на підставі чинного законодавства мають суб'єктивні права та обов'язки.

Трудові правовідносини виникають з моменту, коли працівник уклав з власником чи підприємством трудовий договір і почав виконання своєї трудової функції. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення людина повинна постійно здобувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини, на відміну від цивільних, є тривалими, що продовжуються протягом усього часу її працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів, у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті працівника.

Поняття «суб'єкт підприємницької діяльності» порівняно з поняттям «суб'єкт господарської діяльності» так само, як відношення поняття «підприємницька діяльність» і «господарська діяльність». Тому під час характеристики суб'єктів підприємницької діяльності ми будемо звертатися і до загальних ознак, притаманних суб'єктам господарської діяльності як учасників трудових правовідносин. Трьома загальними ознаками

підприємницької діяльності є: 1) господарська сфера; 2) реалізація продукції; 3) виконання робіт. Діяльність суб'єктів господарювання є неможливою без взаємодії трудових відносин, які виникають на двосторонній основі між власником або уповноваженим органом і працівником. Учасники трудових правовідносин мають права та обов'язки, встановлені нормативними актами про працю, а також трудовим договором, в якому особипідприємці повинні визначати умови праці. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Загальновідомо, що відносини між роботодавцем і працівником регулюються умовами трудового договору – усного або письмового (ст. 21 Кодексу законів про працю України), тоді як відносини між суб'єктом господарювання та його контрагентом будуються на основі договору цивільно-правового (ст. 626 Цивільного кодексу України). Умови договорів підряду та надання послуг описані у главі 61 Цивільного кодексу та главі 63 Цивільного кодексу відповідно. Отже на підставі цих різних видів договорів виникають різні види відносин, відмінності між якими і пояснюють різницю між найманим працівником та підрядником. Трудовим договором є угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [2, с. 189]. Метою договору є отримання певного матеріального результату та активне спрямування на регулювання процесу виконання роботи, оскільки цей документ охоплює собою обов'язки працівника за конкретною спеціальністю, професією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (режим роботи, форма одягу, система перепусток тощо), а також обов'язки роботодавця по регулярній виплаті заробітної плати, забезпеченню належних умов праці (робоче місце, охорона праці), соціальному страхуванню («лікарняні»), дотриманню мінімальних державних гарантій (мінімальна заробітна плата), сплаті податків і зборів за працівника. У свою чергу, ПК визначає, що працівником є фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону, а роботодавець – це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами. До того ж до роботодавця прирівнюються юридичні та самозайняті особи, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини

за таким договором фактично є трудовими. Сама форма підприємницької діяльності не повинна мати суттєвого впливу на рівень трудової правосуб'єктності підприємців. Чи це державна юридична особа, чи приватна, її роботодавчі властивості щодо найму на роботу треба визнавати рівними. Відмінності можуть торкатися лише органів, уповноважених від імені юридичної особи приймати і звільняти працівників. Переважно це визначається статутом юридичної особи. Відповідна законодавча база розвитку підприємництва передбачає встановлення правових гарантій [3, с. 24].

Виходячи з вищевикладеного, можна дійти висновку, що найефективнішим вирішенням проблем, пов'язаних з розглядом досліджуваної категорії спорів, є законодавче удосконалення України у сфері трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності. Необхідне відродження підприємницької діяльності, створення робочих місць та підвищення гнучкої зайнятості, врегулювання трудових відносин між суб'єктами – це далеко не всі, але дуже важливі завдання, що стоять перед суб'єктами підприємницької діяльності. Вважаємо за доцільне врегулювати працю працівників підприємств (з урахуванням їх особливостей) статутами та іншими внутрішніми положеннями норм трудового права, які слід застосовувати у тих випадках, коли ті чи інші елементи трудових відносин не врегульовані спеціальним законодавством про підприємства, їх статутами та внутрішніми положеннями. З метою підвищення мотивації праці, якості продукції й ефективності виробництва, потрібно розробити різноманітні програми, що стимулюють працівників.

Список використаних джерел:

1. Гаращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності. Право України. 1998. № 6. С. 51.
2. Іншин М., Мельник В. Вид. 2-ге, Центр учбової літератури. Київ: 2016. С. 189
3. Ануфрієва О., Пальчевська Т., Лагоцька Г. Підприємницька діяльність. Навчальний посібник. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2014. С. 24