

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ведерніков М. Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників. Торгівля і ринок України; темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. Донецьк: ДонДУЕТ, 2008. 290 с.
2. Павленчик П.Т. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правові засади: автореф. дис. канд. наук з держ. управл.: спец. 25.00.03 «Державна служба». К., 2001. 17 с.
3. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
4. Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 року № 728. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF#Text>
5. Про порядок представлення до нагородження та вручення держаних нагород України: Указ Президента України від 19 лютого 2003 року № 138/2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/138/2003#Text>
6. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект. Національний університет внутрішніх справ. Харків. 2004. 187 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-19

Пискун Л. В.

*аспірантка кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ДО ПИТАННЯ ТРУДО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

В даній науковій статті проаналізовано питання правового статусу, в тому числі трудо-правового, керівника юридичної особи. Зокрема, зазначається, що правовий статус загалом доцільно визначати як систему взаємопов'язаних прав, свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві. Трудо-правовий статус визначає зокрема права і обов'язки, а також праве становище суб'єктів саме трудових відносин. Особливість трудо-правового статусу керівника юридичної особи полягає в тому, що ним поєднуються функції органу управління юридичної особи і функції найманого працівника. Це породжує подвійну галузеву приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання прав та обов'язків керівника юридичної особи. Так, повноваження і функції керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства, а функції найманого працівника нормами трудового права.

Спеціальний правовий статус керівника підприємства чи організації визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та

деліктоздатністю. Тобто такий статус тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Керівник наділений розпорядчо-дисциплінарною владою, якої не може бути в інших працівників. Особливий правовий статус керівника юридичної особи також включає особливий порядок укладання трудових правовідносин з таким працівником. Зокрема, даний процес характеризується багато стадійністю та тим, що з такими працівниками переважно укладається контракт як особлива форма трудового договору.

Окрім того, автором звертається увага на недосконалість термінології чинного КЗпП України. Так, кодекс не застосовує термін «керівник», а натомість використовує «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа». Це, по-перше, не узгоджується з нормами інших актів, а, по-друге, може породжувати питання щодо галузевої приналежності нормативного регулювання прав та обов'язків керівника юридичної особи.

Ключові слова: працівник, роботодавець, керівник юридичної особи, правовий статус, трудо-правовий статус

This scientific article analyzes the issue of legal status, including labor law, of the head of a legal entity. In particular, it is noted that legal status in general should be defined as a system of interrelated rights, freedoms and obligations, which are enshrined in legislation and determine the legal position of a person in society. The labor legal status determines, in particular, the rights and obligations, as well as the legal position of the subjects of labor relations. The peculiarity of the labor law status of the manager of a legal entity is that it combines the functions of the management body of a legal entity and the functions of an employee. This gives rise to a double industry affiliation and, accordingly, the legal regulation of the rights and duties of the head of a legal entity. Thus, the powers and functions of the manager as a management body are regulated by the norms of civil and economic legislation, and the functions of an employee are regulated by the norms of labor law.

The special legal status of the head of the enterprise or organization is also determined by the granting of his powers to organize the production process and tortious capacity. That is, such a status entails an expansion of the range of grounds for material and disciplinary liability. The head is endowed with administrative and disciplinary power, which other employees cannot have. The special legal status of the head of a legal entity also includes a special procedure for entering into labor relations with such an employee. In particular, this process is characterized by many stages and the fact that such employees are mainly contracted as a special form of employment contract.

In addition, the author draws attention to the imperfections of the terminology of the current Labor Code of Ukraine. Thus, the code does not use the term "manager", but instead uses "the owner of an enterprise, institution, organization or a body or individual authorized by him". This, firstly, is not consistent with the norms of other acts, and, secondly, it may raise questions regarding the branch affiliation of the regulatory regulation of the rights and responsibilities of the head of a legal entity.

Keywords: employee, employer, head of a legal entity, legal status, labor legal status

Вступ. Право на працю є одним з основних прав людини, яке визнається у більшості країн світу, закріплюється у багатьох міжнародних та національних нормативних актах та

реалізується людьми щодня. Суб'єктами трудового права є всі учасники індивідуальних та колективних трудових правовідносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права та обов'язки. Основними суб'єктами трудового права виступають працівник та роботодавець. Вони є сторонами трудових правовідносин і відіграють центральну роль у трудовому процесі. Суб'єкти трудового права наділені правовим статусом, який включає кілька елементів. Трудова правосуб'єктність, що охоплює право- та дієздатність, передбачає здатність мати трудові права та обов'язки, а також здатність їх реалізовувати. Трудова деліктоздатність – це здатність нести відповідальність за трудові правопорушення. У свою чергу, відповідальність за невиконання трудових обов'язків, як елемент правового статусу суб'єкта трудових правовідносин, є мірама, які застосовуються до суб'єктів трудових правовідносин за порушення трудового законодавства та умов трудових договорів.

У науці трудового права прийнято розрізняти звичайний та спеціальний суб'єкт. Суб'єкт, що може називатися спеціальним, повинен мати особливий правовий статус, щоб виділятися з-поміж інших. Вважаємо, що до таких спеціальних суб'єктів належить зокрема і керівник юридичної особи. Особливості та проблемні аспекти його трудо-правового статусу і стануть предметом наукового аналізу даної статті.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, найбільш точно визначення правового статусу надає К.Г. Волинка, яка визначає правовий статус особи як систему взаємопов'язаних прав, свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві, а його сутність полягає у визначенні і законодавчому закріпленні правового становища особи в суспільстві [1]. Кожна галузь права виділяється власними правовими статусами суб'єктів таких правовідносин, зокрема трудове право. Хоча категорія «трудо-правовий статус» є абстрактною, але саме через неї можна повною мірою визначити та конкретизувати правове становище учасників трудових правовідносин [2]. Якщо трудо-правовий статус звичайного працівника більш зрозумілий, то виникають труднощі з розумінням такого статусу керівника як спеціального суб'єкта трудового права. **Незважаючи на поширене використання терміну «керівник» у законодавстві та юридичній літературі, його тлумачення залишається неоднозначним та суперечливим.** КЗпП України не містить визначення поняття «керівник», а використовує конструкцію «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа». На нашу думку, і в цьому аспекті норми чинного кодексу є застарілими, не співвідносяться із положеннями інших актів, а також не відповідають сучасному стану ринку праці та відповідних правовідносин. Саме така прогалина у законодавстві породжує спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства чи організації. Зокрема, низка науковців та практиків наголошують на тому, що саме норми цивільного та господарського права мають регулювати зазначені правовідносини. Більше того, таку позицію також займає Верховний Суд в останніх своїх правових висновках. Верховний Суд зазначає, що саме відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою [3].

Керівник юридичної особи є центральною фігурою будь-якої господарської організації, яка забезпечує її активність як внутрішню, так і у зовнішніх відносинах. Відповідно до норм чинного Господарського кодексу України для керівництва

господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. Отже, господарське законодавство прямо визначає керівника юридичної особи як її орган.

Дійсно, з одного боку, правовий статус керівника передбачає, що він є одноосібним виконавчим органом, який здійснює по відношенню до інших працівників основний обсяг прав і обов'язків наймача, який організовує трудовий колектив та сприяє покращенню діяльності підприємства. З іншого ж боку, керівник сам виступає в ролі найманого працівника, який здійснює належні йому функції на основі трудових правовідносин із роботодавцем. У даному випадку роботодавцем виступає відповідна уповноважена особа, чи орган (наприклад, загальні збори товариства), котрий призначає (або обирає) зазначеного керівника на посаду. У такому випадку, керівник має ті ж самі права, як і звичайний працівник, зокрема щодо отримання ним заробітної плати, права на відпустку, соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством тощо. За твердженням А.М. Слюсар, такі правовідносини мають подвійну правову природу, адже відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним і господарським правом, які визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника [4]. Помилковим є ототожнення прав й обов'язків керівника та роботодавця, тому що керівник реалізує набагато ширше коло останніх, до якого входять не тільки обов'язки роботодавця, а й обов'язки з організації виробничого процесу, взаємовідносини з контрагентами тощо. Крім того, керівник, будучи органом управління підприємством, реалізує не всі права й обов'язки роботодавця, зокрема стосовно себе самого [5].

Отже, першою основною ознакою правового статусу керівника юридичної особи, з якої зокрема, випливають й інші ознаки, це є поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичної особи і функцій найманого працівника. З даної ознаки можна виділити ще й іншу – це подвійна галузева приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання. Так, повноваження і функції керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства, а функції найманого працівника нормами трудового права.

Особливий (спеціальний) правовий статус керівника підприємства чи організації визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та деліктоздатністю. Тобто такий статус тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Керівник притягується до дисциплінарної відповідальності за винне невиконання чи неналежне виконання покладених на нього в трудовому правовідношенні з роботодавцем обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчої і адміністративно-господарської діяльності, тобто за скоєння дисциплінарного проступку. Так, відповідно до ст. 41 КЗпП України до керівника можуть застосовуватися додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема, за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Тобто, ще однією ознакою трудово-правового статусу керівника юридичної особи є розширений в порівнянні із звичним працівником перелік підстав дисциплінарної відповідальності, в тому числі і звільнення з ініціативи роботодавця.

Керівник наділений розпорядчо-дисциплінарною владою, якої не може бути в інших працівників. Вважаємо, що найбільш вдало особливості трудо-правового статусу керівника

визначено О.Г. Середою, на думку якої, основна відмінність в правовому регулюванні трудових відносин керівників підприємств, що засновані на будь-якій формі власності, обумовлена поєднанням двох видів трудової діяльності керівника: а) управління організацією виробництва і спільною працею; б) управління майном ввіреного йому підприємства [6]. Таке явище існує тому, що будь-який інший найманий працівник, який також здійснює трудову діяльність на підставі трудового договору, отримує засоби виробництва роботодавця лише для використання їх в процесі трудової діяльності – створення за їх допомогою нових матеріальних цінностей на підприємстві роботодавця, але ні в якому разі не для використання їх у зовнішніх правовідносинах. Іншими словами, цей напрямок діяльності керівника лежить за межами виробничого та трудового процесів підприємства.

Ю.В. Ісаєв зазначає, що особливий правовий статус керівника юридичної особи включає особливий порядок укладання трудових правовідносин з таким працівником [7]. Такий порядок включає в себе прийняття рішення про призначення виконавчого органу в особі керівника загальними зборами, оформлення належним чином протоколу зборів, укладання контракту, підписання наказу про прийняття на посаду та державна реєстрація змін керівника юридичної особи. Укладення контракту з керівником передбачено ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України, згідно з якою з керівником підприємства укладається договір (контракт), у якому визначається строк найму, права, обов'язки та відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення з посади та інші умови найму за погодженням сторін. На переконання С.М. Прилипка, контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірному регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань [8]. Таким чином, ще однією ознакою трудо-правового статусу керівника є переважне укладення з ним саме контракту як особливої форми трудового договору.

У випадку працевлаштування особи і обрання її керівником підприємства, установи чи організації може виникнути питання, хто ж, у такому разі, є роботодавцем для керівника. На нашу думку, в даному випадку роботодавцем є саме юридична особа в особі органу, який призначив даного керівника (наприклад, загальних зборів).

На практиці часто виникає питання щодо контролю діяльності керівника юридичної особи. Трудове законодавство повністю ігнорує цю проблему. До прикладу, суддя Верховного Суду України у відставці Давиденко Г.І. зробив висновок про те, що керівник підприємства, установи чи організації дотичний у своїй діяльності до грошових, товарних та культурних відносин, а тому може зловживати цим, використовувати у власних цілях, а тому може бути звільнений у зв'язку з втратою довіри [9]. Слід додати, що втрата довіри як така не є підставою для розірвання трудового договору з цією особою. Традиційно, розірвання трудового договору є наслідком вчинення грубого порушення з боку керівника, проте, знову ж, законодавець не уточнює всі ризики та підстави розірвання трудового договору чи контракту з керівником юридичної особи.

Висновки. Отже, спеціальний правовий статус суб'єкта трудового права характеризується особливим обсягом прав та обов'язків, що на пряму пов'язано з діяльністю такої особи. Якщо мова йде про трудо-правовий статус керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права, то варто відмітити подвійну правову природу цієї

посади. Адже наявний одночасний зв'язок роботодавця і керівника як працівника та керівника юридичної особи з іншими працівниками.

Керівник юридичної особи володіє особливим трудо-правовим статусом, який відрізняє його від інших працівників, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних) як працівник, а й у колективно-трудових та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Зокрема, це правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства тощо.

Відповідно, здійснення керівником юридичної особи одночасно управлінської, організаційної, трудової та представницької діяльності зумовлює ускладнення у визначенні його правового статусу, а іноді й певну суперечливість характеристик його трудового та цивільно-правового статусів. Це пов'язано з розмежування його прав і обов'язків у межах цих сфер. Ця багатогранність обов'язків керівника може призводити до певних правових колізій. Такі суперечності вимагають чіткого законодавчого регулювання та розмежування різних аспектів правового статусу керівника, щоб забезпечити правову визначеність та ефективне виконання його функцій. Тому важливо розробити механізми, які дозволяють уникнути конфліктів і забезпечити збалансованість прав та обов'язків керівника у межах його багатофункціональної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ДЖЕРЕЛ:

1. Волинка К.Г. Теорія держави і права : навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 240 с.
2. Костюченко О.Є. Правове регулювання праці лікарів в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2009. 201 с.
3. Кібенко О. Припинення відносин з директором ТОВ за рішенням суду. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_Prip_vidn_z_direktorom.pdf
4. Слюсар А.М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу. Держава і право. Вип. 45. С. 320–326
5. Слюсар А.М. Трудова функція керівника підприємства. Проблеми законності. 2010. № 107. С. 78–83. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3000/1/107_9.pdf
6. Середа О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Х., 2004. 210 с.
7. Ісаєв Ю.В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. Акт. проб. держави і права : зб. наук. пр. Вип. 63. 2012. С. 406–411. URL: <http://www.apdp.in.ua/v63/61.pdf>
8. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалків, В.А. Прудников. 5-те вид., допов. Х. : Право, 2014. 760 с.
9. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів пов'язаних з укладанням, зміною та припиненням трудового договору. Вісник Верховного Суду України. 1997. № 214. С. 27–38

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ.

Мале підприємництво, як форма організації підприємницької діяльності, в несприятливих умовах економічної кризи та інших негативних факторів, є однією з можливостей розвитку підприємництва, а відповідно і розвитку економічної активності населення держави, що ставить на порядок денний питання щодо актуальності підтримки малого підприємництва, зокрема побудови виваженої податкової політики для суб'єктів малого підприємництва. Метою статті є дослідження сутності спрощеної системи оподаткування та окреслення перспектив вдосконалення та шляхів реформування правових норм, що регулюють спрощену систему оподаткування в Україні. В статті проаналізовано сутність спрощеної системи оподаткування, визначено переваги такої системи оподаткування для суб'єктів підприємницької діяльності та для держави. Автор приходять до висновку щодо недосконалості спрощеної системи оподаткування та необхідності її реформування. Автором проаналізовано положення Національної стратегії доходів до 2030 року в частині, яка передбачає реформу спрощеної систему оподаткування. Зроблено висновок щодо передчасної відмови від спрощеної системи оподаткування для суб'єктів малого підприємництва та щодо відсутності можливості підвищення податкового навантаження на суб'єктів малого підприємництва. В статті досліджено закордонний досвід правового регулювання оподаткування суб'єктів малого підприємництва. На підставі проведеного аналізу автором було запропоновано можливі шляхи в сфері реформування спрощеної системи оподаткування для суб'єктів малого підприємництва.

Ключові слова: оподаткування, реформування, спрощена система оподаткування, суб'єкт підприємницької діяльності.

Small enterprise, as a form of business organisation, under unfavourable conditions of the economic crisis and other negative factors, is one of the opportunities for the development of entrepreneurship and, accordingly, for the development of economic activity of the population of the state, which brings the issue of relevance of support for a small business enterprise, in particular, building a balanced tax policy for small businesses, to the agenda. This paper is aimed to study the essence of the simplified taxation system and to outline the prospects for improvement and ways of reforming the legal provisions governing the simplified taxation system in Ukraine. The paper analyses the essence of the simplified taxation system and determines the advantages of such a taxation system for business entities and the state. The author comes to the conclusion that the simplified taxation system is imperfect and needs to be reformed. The author analyses the provisions of the National Revenue Strategy until 2030 in the part providing for reform of the simplified taxation system. It is concluded that the simplified taxation system for small business enterprises should be ignored from the very beginning and that there is no possibility of increasing the tax burden on small business enterprises. Based on the analysis, the author proposes possible ways of reforming the simplified taxation system for small business enterprises.

Key words: taxation, reforming, simplified taxation system, business entity.