

РОЗДІЛ 4 «Трибуна молодого вченого»

УДК 349.2

Андрєєнков О.Є.,

Аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка.

КЕРІВНИК ЯК ОСНОВНИЙ СУБ'ЄКТ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИ

Стаття присвячена визначення місця і ролі керівника підприємства установи організації у сфері організаційно-управлінських відносинах. Наголошено, що регулювання праці керівника здійснюється загальними нормами трудового права, із деякими виключеннями. Звертається увага на Українське законодавство, яке сьогодні досі не визначає, яким чином керівникові належить передати свої повноваження. Зазначається, що застосування праці виконуючого обов'язки керівника сьогодні – дуже поширене на практиці у всіх підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, слід наголосити на необхідності врегулювання процесу його призначення на рівні трудового законодавства, що позитивно вплине на одностайність її здійснення та гарантування ефективної реалізації права на працю в цілому.

Ключові слова: керівник, правове регулювання, трудові відносини, підприємство, установа, організація.

The article is devoted to determining the place and role of the head of the enterprise of the organization in the field of organizational and managerial relations. It is emphasized that the regulation of the work of the head is carried out by the general rules of labor law, with some exceptions. Attention is drawn to the Ukrainian legislation, which still does not determine how the leader should transfer his powers. It is noted that the use of acting head today - very common in practice in all enterprises, institutions, organizations of all forms of ownership, it should be emphasized the need to regulate the process of its appointment at the level of labor legislation, which will positively affect its unanimity and ensure effective realization of the right to work in general.

Key words: manager, legal regulation, labor relations, enterprise, institution, organization.

Проблема визначення правового статусу керівника підприємства, установи, організації – неабияк актуальна. Принципово нові підходи доктрини трудового права до праці даних суб'єктів, суттєве переосмислення взаємовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем, існування різних форм власності, поява новітніх організаційно-правових форм господарювання, реалізація методів управління юридичною особою та інші чинники [1, с. 6-8] зумовлюють необхідність висвітлення правового статусу керівника в світлі цих сучасних тенденцій.

Що цікаво, у КЗпП 1971 р. для позначення осіб, які сьогодні називаються керівниками, використовувався інший загальний термін «адміністрація» (від латинського «administration» – управління, керівництво чи посадова особа управління, керуючий персонал особливого роду). Потреба у ній залежала від організаційно-правової форми роботодавця і кількості працівників відповідної організації.

Починаючи із вісімдесятих-дев'яностих років, був обраний новий курс розвитку економіки, який формувався на утвердженні приватної власності, а відтак, виникла потреба у захисті власника на рівні законодавства, що вплинуло на поступове обмеження повноважень трудового колективу щодо обрання керівника, надання керівнику більшого кола повноважень.

Із початком дев'яностих, коли соціалістична система остаточно відійшла в минуле, природа відносин із керівником набула абсолютно інших властивостей, що вплинуло й на зміст його праці.

Проте детального закріплення його правовий статус досі не набув, що стало основою для необхідності проведення теоретичних досліджень, особливо на сучасному етапі розвитку трудового права.

Усі суб'єкти права наділені специфічною властивістю – їм належить певний правовий статус, під чим традиційно розуміється визнання нормами права стану суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права [2, с. 91]. Усе вищезазначене, безперечно, стосується і суб'єктів трудового права.

Досліджуючи правовий статус керівника підприємства, установи, організації, в рамках нашої роботи, слід зазначити, що він є похідним від більш загальної правової категорії – правовий статус особистості.

Дане поняття – родове, а досліджуване – «правовий статус керівника», відповідно, – видове. Статус особистості становить предмет дослідження не лише в рамках юриспруденції, він є міждисциплінарним поняттям, відтак розглядається також в межах соціології, філософії, історії, культури тощо.

У загальній теорії держави і права під правовим статусом суб'єктів права розуміють сукупність усіх прав, обов'язків і законних інтересів суб'єктів права. Наголошується на необхідності розрізняти конституційний (який належить усім громадянам і є однаковим) і спеціальний статус громадян (який пов'язаний із різними природними й правовими чинниками, якими обумовлюються певні їх особливості) [3, с. 342-343].

Відштовхуючись від цього, правовий статус керівника є спеціальним, адже для нього властивими є належність представнику певної соціальної групи; вираження в наділенні особи згідно з законодавством та іншими нормативними актами спеціальними, додатковими правами, обов'язками, обмеженнями, відповідальністю. Досліджуваний правовий статус вирізняється своєю специфікою через своєрідність стану особи й особливі потреби, зумовлені її функціональною активністю. Для даної категорії суб'єктів трудового права характерні особливі умови укладання та подальшої динаміки трудового договору; ними реалізуються надані повноваження й функції як усередині підприємства, установи, організації, так і щодо зовнішніх суб'єктів права (громадян, інших організацій) [4, с. 407-408].

Так, в цілому сьогодні регулювання праці керівника здійснюється загальними нормами трудового права, із деякими виключеннями (що стосується звільнення керівника, встановлення повної матеріальної відповідальності, застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що перебувають у державній власності). Проте, значна кількість окремих аспектів його праці, на яких, на нашу думку, повинна була б поширюватись диференціація правового регулювання, досі законодавцем врахованою не була (наприклад, робочий час, дисциплінарна відповідальність тощо).

Слід розпочати із того, що, передусім, сам керівник виступає найманим працівником – особою, із якою укладається трудовий договір, що говорить про те, що між юридичною особою та керівником організації виникають трудові правовідносини на основі укладання трудового договору [5, с. 68].

Проте, якщо розглядати досліджуваний нами суб'єкт, можна побачити що його правовий статус має певні особливості, що пов'язано із наступним.

У спеціальній літературі керівника називають універсальним суб'єктом трудового права, що зумовлюється тим, що він бере участь не лише у власне трудових відносинах (індивідуальних) в якості працівника, а й у колективно-трудовах та багатьох інших – тісно пов'язаних із трудовими, наприклад, із зайнятістю та працевлаштуванням, у відносинах із контролюючими органами, органами нагляду тощо [6, с. 145].

К.А. Малиновська-Колесникова звертає увагу на те, що керівник юридичної особи як посадова особа, з одного боку, відноситься до окремої групи службовців, а з другого, саме керівник безпосередню здійснює підбір, розстановку й управління усіма іншими працівниками (в тому числі

і службовцями), за наявності підстав та умов притягає останніх до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, організовує весь складний процес виробництва чи надання послуг, корегує напрямки діяльності юридичної особи, забезпечує її визначає джерела фінансування суб'єкта господарювання, здійснює заходи щодо запобігання недобросовісної конкуренції тощо [1, с. 4].

Виконання керівником більшості своїх трудових обов'язків у переважній кількості випадків – це здійснення наданих йому прав по організації процесу виробництва, в тому числі й повноважень у трудових відносинах з особами, які перебувають у його підпорядкуванні [7, с.

Проте, у той же час, керівник є найманим працівником і членом трудового колективу, підпорядковується рішенням загальних зборів (конференції) останнього. На нього поширюються всі приписи локальних нормативних актів конкретного підприємства, всі накази й розпорядження [7, с. 9-10].

Таким чином, правовий статус керівника вирізняється тим, що даною особою одночасно виконується роль органу підприємства, установи, організації, який наділений управлінськими повноваженнями, і найманого працівника підприємства – посадової особи, яка наймається власником або уповноваженим власником органом, і з якою укладається трудовий договір (контракт). Це все впливає на зміст трудових відносин між керівником та відповідним підприємством, установою, організацією. Про що вже у деякій мірі зазначалось раніше – саме нормами трудового права регулюються відносини із керівником як найманим працівником, проте, наявність даного «подвійного» правового статусу повинна неодмінно братись до уваги під час укладання, зміни та припинення його трудового договору. Проте, проблемою залишається те, що норми трудового права не завжди узгоджені із нормами інших галузей (господарського, цивільного, корпоративного права), якими регламентується «інша» частина правового статусу керівника. Проблема не усувається і на рівні можливості звернень до судової практики, яка також з цього питання не характеризується єдністю [4, с. 409].

Керівник як суб'єкт правовідносин здійснює, передусім, управління підприємством, установою, організацією.

Як зазначає професор В.І. Прокопенко, власником здійснюється управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу, який може бути представлений як одноосібно, так і бути колегіальним (правління, комітети). Структура органів управління визначається самим підприємством. Уповноваженою власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При наймі (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається трудовий контракт (договір, угода), у якому визначаються права, строк найму, обов'язки й відповідальність керівника підприємства перед власником і трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених трудовим контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Керівник підприємства вправі самостійно вирішувати питання діяльності підприємства. Виключення можуть становити лише питання, віднесені статутом до компетенції інших органів управління цього підприємства. В оперативну діяльність керівника власник не має права втручатися [6, с. 145].

В.І. Кіяшко наголошує на тому, що чітке окреслення правового положення керівника неможливо здійснити, не визначивши природу адміністративного апарату (уповноваженого органу) підприємства [7, с. 9].

Так, на думку автора, органом юридичної особи є призначена (обрана) особа (одноособовий орган) або група осіб (колегіальний орган), які представляють її інтереси у правовідносинах із іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Через органи юридична особа набуває трудові права й приймає на себе трудові обов'язки. У свою чергу, уповноваженими органами виступають частини юридичної особи, що

формується нею й виражають її волю. Їх компетенція і склад упорядковуються законами, іншими правовими актами й установчими документами, а порядок їх призначення – законом та установчими документами [7, с. 9]. Враховуючи відсутність у чинному законодавстві про працю вказівки на те, хто з посадових осіб належить до уповноважених власником органів, дане питання необхідно закріплювати на рівні установчих документів підприємства та локальних актів роботодавця. Так, до посадових осіб уповноважених органів належать: керівник підприємства, його заступник (або заступники), головний спеціаліст виробництва (головний інженер, головний механік та ін.), керівник підрозділів та його заступники.

Українське законодавство сьогодні досі не визначає, яким чином керівникові належить передати свої повноваження. На думку А. Чернобай та В. Кваши відповідь на це питання повинна регулюватися, з одного боку, статутом підприємства, оскільки керівник організації є одноосібним виконавчим органом юридичної особи, з другого боку, керівник є працівником даної організації, отже, його діяльність доцільно було б урегулювати трудовим законодавством [8, с. 90].

Враховуючи те, що застосування праці виконуючого обов'язки керівника сьогодні – дуже поширене на практиці у всіх підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, слід наголосити на необхідності врегулювання процесу його призначення на рівні трудового законодавства, що позитивно вплине на однотайність її здійснення та гарантування ефективної реалізації права на працю в цілому. Відтак, пропонується в цілому виокремити самостійний інститут трудового права – правовий статус даної категорії працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Малиновська-Колесникова К.А. Особливості трудових відносин з керівником підприємства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 20 с.
2. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: ФІНН, 2008. 664 с.
3. Загальна теорія держави і права: [підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Х.: Право, 2009. 584 с.
4. Ісаєв Ю.В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 406-411.
5. Николаев А.Д. Единство и дифференциация правового регулирования труда руководителя организации. *Государство и право: актуальные проблемы формирования правового сознания: Сборник статей III Международной научно-практической конференции* / под ред. Н.В. Пантелеевой. Могилев, 2020. С. 67-70.
6. Турчин С.О. До питання припинення трудових відносин з керівником господарського товариства. *Наше право*. 2013. № 10. С. 144-147.
7. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
8. Чернобай А., Кваша В. Проблеми визначення правового статусу виконуючого обов'язки як суб'єкта трудових правовідносин. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2010. № 3. С. 87-92.