ТУРЧІН С.О., *здобувач*

Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

ЩОДО ОСОБЛИВОЇ РОЛІ КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ РОЗБУДОВИ ГРОМАДСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

На сучасному етапі розвитку вітчизняного трудового права виникає безліч проблем із термінологічним і правовим визначенням поняття сторони, яка використовує найману працю. У законодавстві України для цього використовуються різні понятійні визначення: підприємство, установа, організація; власник; уповноважена особа; адміністрація; уповноважений власником орган або представник; керівник підприємства, організації, установи; роботодавець. Слід зазначити, що і однозначного тлумачення терміна «роботодавець» на сьогодні у вітчизняній правовій системі також немає: в одному випадку під роботодавцем мають на увазі саме підприємство, тобто юридичну особу, в іншому – його засновника, у третьому випадку йдеться про керівника підприємства, у четвертому – про виконавчий орган тощо.

При цьому, якщо розглядати представницький орган роботодавця, то можна побачити, що на цей час все більшого поширення при його визначенні набуває термін «керівник», витісняючи при цьому «уповноважений власником орган» відомий нам з положень КЗпП України (як приклад зазначеного можна навести проект Трудового кодексу України).

Відразу ж зазначимо, що термін «керівник» є досить новим та юридично нерозкритим в вітчизняному трудовому праві. Це обумовлено тим, що до внесення 20 березня 1991 р. змін до КЗпП у всіх законодавчих актах про працю застосовувався термін «адміністрація підприємства, органі-

зації, установи» або просто «підприємства, організації, установи». Це є цілком зрозумілим, «оскільки соціалістичний спосіб виробництва передбачав, як правило, єдиного працедавця (наймача) – державні підприємства, організації, що діяли на базі державної або, як її називали пізніше, «загальнонародної» власності» [1, с. 830]. Цікаво, що термін «адміністрація» знайшов своє місце в сучасному трудовому праві, «закріпившись» в Трудовому кодексі наших найближчих сусідів – Російської Федерації. Як відзначають російські вчені: «на державних і муніципальних унітарних підприємствах адміністрація як самостійний суб'єкт трудового права вступає у організаційно-управлінські відносини з колективом працівників і з профспілковим органом, будучи стороною цих відносин. У відносинах з конкретним працівником адміністрація виступає як представник працедавця, його орган. Стороною ж трудових відносин є працедавець (організація)» [2, с. 83].

В свою чергу 20 березня 1991 р., на підставі Закону Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» було внесено корективи у зміст трудової правосуб´єктності працівника, роботодавця, професійної спілки та трудового колективу. За змінами, передбаченими у цьому Законі, у КЗпП УРСР терміни «адміністрація» та «адміністрація підприємства, організації», «адміністрація підприємства, установи, організації» замінено терміном «власник або уповноважений ним орган», терміни «робітники і службовці» – «працівники». Уніфікація правової термінології та приведення її до реальних умов трансформації економічної моделі розвитку від радянської до ринкової у цілому була позитивною. Проте конструкція «власник або уповноважений ним орган» була невдалою, оскільки не відображала сутності та правового становища роботодавця [3,

с.100-105].

Безперечно, керівник, як уповноважений власником орган є не суб'єктом трудових відносин, а лише виступає органом підприємства чи установи. «Визнання ж уповноваженого власником органу суб'єктом трудових правовідносин означає можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що випливають з цих відносин. У дійсності ж ці претензії пред'являються до підприємства. Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженою власником службовою особою, а з підприємством, установою, організацією як юридичною особою, де він і реалізує своє право на працю» [3, с. 108].

На думку Л. Алєксєєнко, власника потрібно розглядати окремою особою, яка вступає у правовідношення. Для того, щоб громадянин України став працівником, він повинен вступити у трудове відношення з власником засобів виробництва, або ж зі створеним ним підприємством, установою, організацією. Саме власник засобів виробництва, незалежно від того, буде це організація, громадянин, держава, ... має право на свій розсуд володіти, користуватися та розпоряджатися своїм майном. Використання його виробничої діяльності може здійснюватися із застосуванням праці громадян за умови, що їм будуть забезпечені соціальні та економічні гарантії, встановлені законом [4, с. 50].

Таким чином, безперечно, необхідно розмежовувати поняття «власник» і «уповноважений орган» як два різних суб'єкти, між якими виникають відносини трудоправового характеру. Це пов’язано з тим, що правовідносини між власником і уповноваженим органом (керівником) юридичної особи регулюються цивільним правом, а між керівником (уповноваженим органом) і працівниками вже трудовим.

У підтримку наведеної позиції слід навести думку професора В. Кравчука, який позначив роль керівника підпри-

ємства у системі відносин «засновник – юридична особа» так: «Суть відносин, що виникають між засновником (незалежно від того, хто ним є: фізична особа, юридична особа або держава) і юридичною особою, полягає у праві першого визначати волю створеної юридичної особи з метою реалізації власних суб'єктивних прав. Юридична особа, створена для здійснення підприємницької діяльності (підприємство), висловлює волю засновника, навіть якщо останній і не здійснює безпосереднього управління. Так, формуючи органи управління (директор, правління), засновник своїм вибором опосередковано визначає і прогнозує здійснення керівним органом функції управління оперативно-господарською діяльністю» [5, с. 104].

Зовсім інша думка із цього питання існувала у професора В. Прокопенка: «Власник здійснює управління виробництвом як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Це може бути одноосібний орган або колегіальні органи (правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство. 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), в 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 самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління цього підприємства. Власник майна не має права

втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства» [3, с. 215].

Безперечно, питання щодо статусу керівника, як суб'єкта трудового права і сторони трудового правовідношення є досить дискусійним. У зв'язку з цим цілком переконливою є позиція С. Мавріна який відзначає: «Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженим власником посадовцем, а з підприємством, установою, організацією як з юридичною особою, де він реалізує своє право на працю. Якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або посадовцем, то припинення власником із цією особою трудових відносин має викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті цією особою на роботу, оскільки припинила своє існування одна зі сторін трудового договору. Водночас, особливо на державних підприємствах, досить часто можуть мінятися посадовці, у тому числі й керівні. Але при такій заміні працівники продовжують працювати при укладанні трудового договору на певний строк або безстроково, оскільки ці договори вони укладали з підприємствами, установами, організаціями, а не з посадовими особами адміністрації або органом, уповноваженим на управління виробництвом» [6, с. 54].

Професор В. Прокопенко прямо вказував, що: «для виконання своїх завдань підприємство вступає з працівниками у тривалі трудові відносини, що робить підприємство суб'єктом цих відносин, а відповідно і суб'єктом трудового права» [3, с. 111]. Л. Соловйова наполягає на тому, що органи управління юридичної особи (однособові або колегіальні) завжди виступають у правовідносинах не від імені засновника (засновників), а від імені юридичної особи і не можуть бути носіями роботодавчої (трудової) правосуб'єктності [7, с. 79].

На думку І. Шамшиної, визнання статтею 21 КЗпП орга-

ну, уповноваженого власником на управління виробництвом, стороною трудового договору є сумнівним і невиправданим. Цей орган виступає суб'єктом трудового права, що реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган, уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Цей орган може самостійно використовувати норми законодавства про працю, наприклад, при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятті інших локальних нормативних актів, при укладанні колективного договору тощо. Але цей орган не є сам безпосередньо роботодавцем [8, с. 236].

В свою чергу, будучи суб'єктом трудового права, наділений цілим комплексом прав і обов'язків, уповноваженим власником на управління орган виявляє самостійний інтерес до застосування норм законодавства про працю. Це знаходить свій прояв, наприклад, при укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, різного виду нормативних положень, що приймаються на підприємстві як локальні правові акти. Деякі обов'язки уповноваженого власником органу визначені безпосередньо нормами трудового права. Так, на нього покладено обов'язок створювати безпечні і нешкідливі умови праці; систематично проводити інструктаж (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони; вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог економіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження або усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань; за участю профспілок розробляти і реалізовувати комплексні заходи щодо охорони праці; здійснювати постійний контроль за додер-

жанням працівниками нормативних актів по охороні праці; проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Як орган, що представляє підприємство, уповноважена власником службова особа виступає суб'єктом колективних правових відносин з трудовим колективом і його представницьким органом - профспілковим комітетом по встановленню умов праці, застосуванню чинного законодавства про працю [3, с. 109].

Важливо відзначити, що уповноважений власником на управління посадовець (або особи, які входять до складу органу управління) сам є суб'єктом трудового правовідношення як працівник. І до цього посадовця (або уповноваженого на управління органу) не можуть бути висунуті працівником претензії майнового характеру (наприклад, з оплати праці, відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві) або позов про зняття дисциплінарного стягнення, як необґрунтовано накладеного тощо. Такі претензії висуваються саме до підприємства, установи, організації, тобто до юридичної особи. У разі задоволення цих претензій до посадовця можуть бути висунені вимоги у порядку регресу самим підприємством (відповідно до ч. 8 ст. 134 КЗпП), якщо з вини цієї особи підприємство понесло зайві виплати. Як видно, стороною трудового спору з працівником в усіх випадках виступає юридична особа (тобто підприємство, установа, організація), а не посадовець (або орган), уповноважений власником на управління цією юридичною особою. Таким чином, логічно випливає висновок, що уповноважений власником орган не є стороною трудового договору і за своєю правовою сутністю не може підпадати під поняття «роботодавець» [8, с. 236-237]. Уповноважена власником на управління службова особа виступає суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин. До цієї службової особи не

можуть бути пред'явлені претензії майнового характеру, наприклад по оплаті праці, відшкодуванню шкоди в зв'язку з нещасним випадком, що стався на виробництві, тощо. Такі претензії пред'являються до підприємства. В разі задоволення цих претензій вимога до службової особи може бути пред'явлена у порядку регресу, якщо з вини цієї особи підприємство здійснило зайві виплати [3, с. 109].

Таким чином, можна зробити висновок, що роль керівника як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах, врегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган підприємства, по-друге, як самостійний суб'єкт права. В трудових правовідносинах з конкретними працівниками він представляє підприємство як його орган і не розглядається як суб'єкт права. Як самостійний суб'єкт права він виступає в організаційно-управлінських відносинах (по встановленню умов праці, укладенню колективного договору, введенню системи оплати праці і т. д.), тому його особлива роль потребує більш чіткого визначення в трудовому законодавстві в умовах розбудови громадянського суспільства та правової держави.

Список літератури: 1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут. – 2009. – 879 с. 2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2004. – 496 с. 3. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум. – 1998. – 480 с. 4. Алєксєєнко Л. актуальні питання правового становища власника у трудовому праві України // Юридичний журнал. – 2006. – № 7. – С. 50. 5. Кравчук В. Засновник – підприємство: сутність взаємовідносин // Право України 1998. – № 8. –

С. 104. 6. Маврин С.П. Принципы взаимоотношений субъектов трудового права в условиях рыночной экономики // Правоведение . – 2002. – № 2. – С. 54. 7. Соловйова Л.В. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти // Право України. – 2002. – № 3. – С. 76. 8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Література. – 2010. – 448 с.