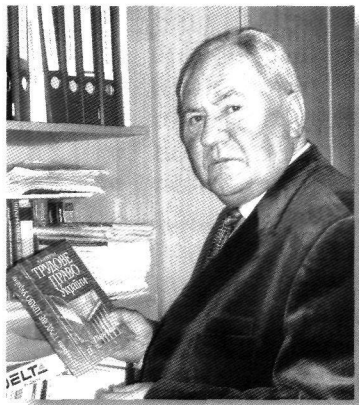




ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «РОБОТОДАВЕЦЬ» І «КЕРІВНИК ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ» В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ



Олександр Огородник,

арбітр Національної служби посередництва і примирення, старший викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Чернігівського національного технологічного університету

Стороною трудових правовідносин, яка протистоїть у них працівнику, є роботодавець. Термін «роботодавець» набув поширення в чинному законодавстві. Так, стаття 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, що роботодавець — це «власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [1].

Закон України «Про охорону праці» дає таку дефініцію: «Роботодавець — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання і фізична особа, яка використовує найману працю» [2].

Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) теж вважає роботодавцем власника або уповноважений ним орган, хоча і не застосовує термін «роботодавець» [3].

І на кінець, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії діяльності» від 22 червня 2012 року визначив, що «роботодавець — юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [4].

Вважаю, що і в цьому разі не вдалося послідовно вирішити питання з поняттям «роботодавець».

Такі організаційно-правові форми, як «підприємство, установа, організація», не відповідають визначенням Цивільним кодексом України організаційно-правовим формам юридичної особи (ст. 83 ЦК). Більш вдалою вважається застосування термінології «юридична особа-організація» (ст. 80 ЦК України). Такий термін застосовується у Трудовому кодексі Російської Федерації (ст. 20 ТК РФ) [5]. З точки зору визначення поняття «юридичної особи» і підприємство, і установа є організаціями (організації, наприклад, громадські є теж юридичними особами-організаціями). Але це не основне завдання, яке поставлене перед автором цієї публікації.

Головним є те, що не визначений термін «власник або уповноважений ним орган», який вживався, замінений правовою конструкцією «юридична особа», якою є підприємство, установа, організація. Як наслідок, роботодавцями в трудових правовідносинах виступають юридичні та фізичні особи.

А кого мав на увазі законодавець, застосовуючи конструкцію «уповноважений власником орган»?

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» вказує на керівника підприємства, установи, організації.

Слід зразу ж застерегти, що «керівник» і «роботодавець» — це відмінні поняття, тому що керівник не є стороною в трудових правовідносинах [6, с. 92]. У зв'язку з цим виникає проблема здійснення дієздатності роботодавців-юридичних осіб. Юридичну особистість, що протистоїть працівнику у трудових правовідносинах, створює керівник підприємства, установи, організації, дієздатність яких він і здійснює.

Керівник є найвищою посадовою особою на підприємстві, в установі, організації. Перш за все керівник — це менеджер, що поставлений власником для ефективного керування з метою отримання прибутку чи досягнення відповідного соціального результату [7, с. 4]. В КЗпП України продовжує використовуватись термін «керівник підприємства, установи, організації» (це стосується п. 1, ч. 1 ст. 41, ст. 43, ст. 45, п. 9 ст. 134, ст. 136 КЗпП).

Найменування посади керівника підприємства, установи, організації може бути різним. Це може бути директор, начальник, завідуючий, ректор тощо. Натомість, чинне законодавство не визначає зміст терміну «керівник» на протилегу терміну «роботодавець». І це в той час, коли така професія, як «керівник», передбачена нормативно [8]. У довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників у Розділі 1 Випуску 1 визначені завдання та обов'язки директора (начальника, іншого керівника) [9]. Визначено, що він «керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, захищає майнові інтереси підприємства в суді, органах державної влади та управління».

Для порівняння: в чинному трудовому кодексі Російської Федерації значну увагу приділено понятійному апарату. Визначення терміну «керівник» приведено в ст. 273 названого Кодексу: керівник організації — це фізична особа, яка, відповідно до Трудового кодексу Російської Федерації, інших федеральних законів і нормативно-правових актів суб'єктів Російської Федерації, органів місцевого самоврядування, установчих документів юридичної особи (організації) і локальних нормативних актів здійснює керівництво цією організацією, в тому числі виконує функції її одноосібного виконавчого органу [5]. Особливостям регулювання праці керівника організації і членів колегіального виконавчого органу організації у Трудовому кодексі Російської Федерації присвячена глава 43. До цих особливостей російський роботодавець відносить: укладення і припинення трудових відносин з керівником організації, його матеріальну відповідальність тощо.

Безсумнівно, ці положення є необхідними і корисними напередодні кодифікації національного трудового законодавства.

Як зазначалось, у законодавстві України відсутнє чітке визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації». Спробу тлумачення цього терміну зроблено в п. 14 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року. З метою однозначного розуміння цього поняття, Верховний Суд України визначає керівника як особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філію, представництво, відділення тощо) [10].

Могила Д. В. дає наступне визначення терміну «керівник»: «керівник підприємства, установи, організації — це фізична особа, яка відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації) є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації в усіх правовідносинах без довіреності» [6, с. 8].

Таке доктринальне (наукове) визначення дає змогу для твердження про відмінності між термінами «роботодавець» і «керівник» і, головне, з не ототожненням очолювати ним підприємствам, установою, організацією.

Відповідно до ст.1 КЗпП, він регулює трудові відносини всіх працівників. Оскільки керівник підприємства, установи, організації теж є працівником, то і його трудові відносини регулюються трудовим законодавством. Керівник є найманим працівником, членом трудового колективу [КЗпП ст. 252]. Роботодавцем для керівників підприємств, установ, організацій як працівників є саме це підприємство, установа, організація.

В той же час, керівник підприємства, установи, організації має особливий статус – його подвійність. З одного боку, він повинен дотримуватись інтересів роботодавця, з іншого – інтересів працівників, згуртованих у трудовий колектив, членом якого він є.

У зв'язку з вищевикладеним, слід визнати керівника як спеціального суб'єкта трудового права, що потребує встановлених особливостей правового регулювання, відносно якого діють спеціальні норми.

На сьогодні регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій здійснюється переважно загальними нормами трудового права, не враховуючи звільнення керівника по п. 1, п. 1-1 ст. 41, ст. 45 КЗпП, встановлення повної матеріальної відповідальності за п. 9 ст. 134 КЗпП, застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що перебувають у державній власності. Але за межі правового регулювання виведені питання робочого часу, не встановлені особливості притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Потребує вирішення проблема виключення використання цивільно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівниками юридичних осіб, що мають статус товариств.

Необхідність, особливого правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організації вкрай нагальна. Це обумовлено багатьма чинниками, серед яких чільне місце займає теза про те, що керівник повинен забезпечувати розвиток творчого потенціалу трудового колективу; він організовує роботу очолюваного підприємства, установи, організації, контролює діяльність посадових осіб, здійснює повноваження щодо управління майном, коштами тощо; представляє інтереси роботодавця у взаємовідносинах із найманими працівниками на підприємстві, в установі, організації.

На жаль, прийняття нового Трудового кодексу затягнулось у часі, і вирішення питання щодо визначення правового статусу керівника підприємства, установи, організації на рівні закону лишається відкритим.

Але проблему не можна ігнорувати. Вона на поверхні трудової організації суспільства. Тож слово за законодавцем.

Література:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999, № 45, ст. 397).
2. Закон України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668).
3. Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР – 1971, № 50, ст. 375).
4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання права і гарантії їх діяльності» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 22, ст. 216).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 1 марта 2013 года – Москва: Астрель, 2013. – 256 с. – (новейшее законодательство).
6. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 (Серета О. Г. – Харків, 2004 – 209 с.).
7. Могила Д. В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 (Могила Д. В. – Одеса, 2012. – 213 с.).
8. Національний класифікатор України, класифікатор ДК 003: 2010. – К.: Держспоживстандарт України – 2010.
9. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 2 (Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. Розділ («Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців» – Краматорськ: Центр продуктивності, 2005, 363 с.).
10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 із змінами та доповненнями // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2011. – №12.