

которые возникают в процессе реализации права на отпуск и исследуются основные направления их разрешения путем анализа норм проекта Трудового кодекса Украины, а также анализируется правовое регулирование отпусков в Европе.

*Ключевые слова:* отпуск, основной отпуск, дополнительный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, график отпусков.

### Summary

*Tryakhan O. A. Legal regulations of vacations by the Draft Labour Code of Ukraine. Article.*

The article discusses the basic directions of improvement «the right to leave» in Labour Code draft. The author pays attention to the problems arising during the «right to leave» implementation and investigates the main directions of their solution by analyzing Labour Code of Ukraine draft and legal regulation of holidays in Europe today.

*Keywords:* leave, major leave, additional leave, social leave, leave without pay, leave schedule.

УДК 349.2:331.105.22/24

*Д. В. Могила*

### ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ПРАЦІВНИКІВ

Ефективне врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, врахування при такому врегулюванні особливостей цих відносин є першочерговою задачею. Проте це не враховується законодавством про працю. Нормативно встановлюються лише фрагментарні правила, що регулюють трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. З огляду на викладене слід визнати актуальним звернення до проблеми тенденцій розвитку трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників.

Проблема правового врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників на матеріалах законодавства про працю Російської Федерації досліджувалась в кандидатській дисертації Д. Р. Акоповим [1]. В Україні до цієї проблеми звертався В. Л. Костюк [2]. Методологічним підґрунтям дослідження проблеми, про яку йдеться, можуть бути визнані також роботи М. Г. Александрова, Б. К. Бегічева, О. М. Бухаловського, В. М. Скобелкіна та А. М. Слюсара.

Метою цієї статті є виявлення тенденцій в розвитку правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Одна із цих тенденцій полягає в лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників. Лібералізація — це або повернення до цивільно-правових засобів регулювання трудових відносин, до того регулювання трудових відносин, яке існувало в період, коли трудове право ще не виникло, або відмова від існуючих трудо-правових засобів захисту інтересів працівників.

Цікаво, що в Польщі проблема лібералізації трудового права знаходиться в полі зору науки, а в 2003 р. була проведена представницька науково-практична конференція на тему «Межі лібералізації трудового права». Слово «лібералізація» в Україні в умовах відсутності цензури ніхто не заборонив, але ж воно з мовчазної згоди усіх науковців не вживається, хоч праця в широких масштабах використовується в цивільно-правових формах. Регулювання праці цієї категорії людей і без втручання науки гранично лібералізоване. Зате в решті трудове право утримує свої соціалістичні позиції.

Інша тенденція в розвитку правового регулювання трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій як працівників — це посилення захисту їх прав та інтересів за допомогою правових норм, що є імперативними і не можуть змінюватися за згодою сторін трудового договору.

Специфічне місце керівників підприємств, установ, організацій в системі організації суспільної праці (вони самі є працівниками, але стосовно решти працівників підприємства, установ, організації виконують функції представника роботодавця) обумовлює ще одну тенденцію в розвитку правового регулювання трудових відносин цієї категорії працівників: з метою посилення захисту прав та інтересів працівників підприємств, установ, організацій законодавець встановлює все більш жорсткі вимоги до керівників цих підприємств, установ, організацій.

Зазначені тут тенденції чітко позначились у розвитку правового регулювання трудових відносин зазначеної категорії працівників за останні двадцять років. Проте не можна сказати, що ці тенденції забезпечили оптимізацію правового регулювання зазначених відносин.

Відмова від радянської моделі організації суспільства, зокрема організації праці, обумовила необхідність нового правового врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Законодавець оперативно відгукнувся на виклики часу. Уже 20 березня 1991 року вносяться зміни і доповнення до Кодексу законів про працю, передбачається можливість укладення трудових договорів у формі контрактів (частина третя ст. 21 КЗпП). А 27 березня того ж року приймається Закон України «Про підприємства в Українській РСР», ст. 16 якого передбачає можливість укладення трудових контрактів з керівниками підприємств.

Спроба через трудові контракти лібералізувати правове регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників дала половинчасті результати. У частині відповідальності ця спроба не була повністю успішною. Зате в частині дострокового розірвання трудових контрактів положення частини третьої ст. 21 КЗпП про те, що контрактом можуть встановлюватись «умови» його розірвання, було одноставно сприйняте як можливість встановлення контрактом підстав його дострокового припинення.

Половинчастий характер лібералізації трудових відносин працівників, про яких тут йдеться, через трудові контракти проявився в тому, що контрактами з дня їх запровадження ніколи не охоплювались керівники всіх установ і органі-

зацій. Виключення складали і складають керівники установ і організацій, що належать до комунальної власності та фінансуються з місцевих бюджетів.

Однак виявилось, що здійснена у законодавстві про працю лібералізація правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників є недостатньою. Поки науковці — фахівці у галузі трудового права вели дискусію щодо припустимості погіршення становища працівників порівняно із законодавством про працю при укладенні контрактів, фахівці-цивілісти через Цивільний кодекс здійснили експансію у сферу трудового права. Частиною 4 ст. 92 і ч. 2 ст. 99 ЦК були здійснені спроби врегулювати відносини з участю, зокрема, керівників підприємств, установ, організацій як працівників цивільно-правовими засобами. Це стало одночасно і реакцією законодавця на консерватизм науки трудового права і законодавчого регулювання трудових відносин.

Частина 4 ст. 92 ЦК сформульована невдало, але вона, безумовно, передбачає солідарну відповідальність, зокрема керівників підприємств, установ, організацій які завжди, серед іншого, здійснюють представництво, за завдані збитки. Ця відповідальність не визначається прямо, але ж солідарною може бути тільки відповідальність у вигляді відшкодування збитків (шкоди). Та обставина, що термін «солідарна відповідальність» у відношенні до однієї особи не може застосовуватись, не є підставою для висновку про те, що ч. 4 ст. 92 ЦК і взагалі не може застосовуватись, бо думка законодавця, висловлена у цьому законодавчому положенні, є досить зрозумілою: за завдані збитки особи, позначені в ч. 4 ст. 92 ЦК, несуть відповідальність у вигляді обов'язку їх відшкодувати; якщо ж цих осіб декілька, то вони відповідають за завдані збитки солідарно.

У ч. 4 ст. 92 ЦК вживається термін «збитки». Цілком зрозуміло, що його треба розуміти так, як його значення розкривається у ч. 2 ст. 22 ЦК, тобто на працівника покладається обов'язок відшкодувати не тільки реальні збитки, що за своїм змістом є близькими до трудо-правової конструкції прямої дійсної шкоди, а й упущену вигоду. Це — абсолютно не виправданий, жорсткий, суто цивілістичний підхід. Це — та міра лібералізації відносин між керівником підприємства, установи, організації, яка накладає на керівника ті ризики, які нормативно ніяк не можуть бути накладені на особу що не є підприємцем. Тому ч. 4 ст. 92 ЦК із цього Кодексу слід вилучити.

Інша спроба граничної лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю деяких працівників, у тому числі керівників підприємств, установ, організацій, здійснена законодавцем при формулюванні ч. 3 ст. 99 ЦК. Встановлено, що «члени виконавчого органу можуть бути в будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків, якщо в установчих документах не визначені підстави усунення членів виконавчого органу від виконання своїх обов'язків». Раз можуть бути усунені «члени» виконавчого органу, то тим більше може бути усунений керівник виконавчого органу, тобто особа, що в трудовому законодавстві позначається як керівник підприємства, установи, організації. Залишилось тільки з'ясувати зміст терміна «усунення». Відповідне тлумачен-

ня цьому терміну дав Конституційний Суд. В одному із своїх рішень Конституційний Суд України зазначив, що рішення про усунення членів виконавчого органу товариства «мають розглядатись не в межах трудових, а в межах корпоративних правовідносин, що виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним» [3]. Раз таке зазначено в рішенні Конституційного Суду, то так воно і є. Але ж розглядати усунення виключно в межах корпоративних відносин неможливо, бо усунення виключає виконання працівником його обов'язків у трудових правовідносинах, а це порушує законодавство про працю. Тому «усувати» можна тільки тих осіб, які виконують обов'язки членів виконавчих органів товариств у позатрудо-правових формах. Цього не допускає Закон України «Про акціонерні товариства». Але допускають Закон України «Про господарські товариства» та інші закони.

Видається, що на формулювання позиції законодавця, а пізніше — і правової позиції Конституційного Суду вплинула думка, яка висловлювалась у науці та відповідно до якої відносини щодо усунення членів виконавчого органу юридичної особи «не мають трудо-правового характеру, оскільки на підставі рішення про усунення трудові відносини не припиняються» [4, 67]. Але ж позбавлення працівника можливості виконувати свої трудові обов'язки не може не мати трудо-правового змісту. Інша справа, що усунення передбачене Цивільним кодексом. Але, як зазначається в літературі, одне законодавче положення може встановлювати норми двох і навіть трьох галузей права [5, 140]. Тому не виключається, що в Цивільному кодексі встановлюється норма трудового права.

Як бачимо, і ця спроба гранично лібералізувати правове регулювання трудових відносин певної категорії працівників шляхом застосування до них цивільно-правових засобів виявилась невдалою. Тому слід визнати, що лібералізація правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників є доцільною, але вона повинна здійснюватись у межах трудового права, а не шляхом заперечення трудо-правового характеру відносин, що виникають на підставі трудового договору.

Слід визнати, що тенденція до посилення захисту трудових прав та інтересів керівників підприємств, установ, організацій також чітко проявилась у розвитку трудового права України. Найбільшою подією тут стало надання керівникам права на судовий захист від незаконного переведення, звільнення з роботи та накладення дисциплінарного стягнення. Це було, взагалі, цілком обґрунтованим законодавчим рішенням. Але ідея, втілена у цьому рішенні, була доведена до абсурду. Основним способом захисту було визнано захист права на працю. Для керівників підприємств, установ, організацій не може існувати такого способу захисту права як поновлення на роботі. У разі незаконного звільнення їм має надаватись співрозмірна грошова компенсація.

Тенденція до посилення законодавчих вимог до керівників підприємств, установ, організацій з метою захисту прав та інтересів працівників також чітко проявилась у розвитку законодавства України про працю. Але і тут чітко помітна недостатня обґрунтованість відповідних норм трудового права, як встановлених ще в період соціалізму, так і нових. Коли йдеться про встановлені

в період соціалізму норми, то тут у першу чергу звертає на себе увагу ст. 45 КЗпП. Виникає питання про адекватність суспільним потребам цього законодавчого положення. У цьому є серйозні сумніви. Якщо керівник припускається порушень, то треба було б шукати такі засоби захисту прав працівників, професійних спілок, які поновлюють порушені права, відшкодовують завдану їм шкоду. Якщо такі порушення є систематичними чи масовими, такі міри повинні бути посилені. Що стосується новітніх проявів тенденції, про яку йдеться, то вони також більше створюють ситуації правової невизначеності, ніж є конструктивними засобами приведення трудових відносин у відповідність із законодавством про працю. За винні дії, що призвели до несвоєчасної виплати заробітної плати або до виплати її у розмірі, що є нижчим мінімальної заробітної плати, звичайно, треба відповідати, як це і передбачено п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Але ж не можна не помітити і неспроможність держави за двадцять років її існування забезпечити своєчасну виплату працівникам заробітної плати за рахунок державного бюджету. Аморально карати особу, яка скоїла менше порушення, коли непокараними залишаються особи, що вчинили більші порушення. Те ж стосується і п. 9 ст. 134 КЗпП, що встановлює повну матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, винних у несвоєчасній виплаті заробітної плати, що призвело до виплати працівникам компенсацій.

Отже, усі три названі тенденції є закономірними для розвитку правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Але їх зміст і взаємозв'язок потребує істотного уточнення, тому необхідне подальше дослідження усіх цих тенденцій.

### Література

1. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций : дис. ... канд. юрид. наук / Д. Р. Акопов. М., 1999. 230 с.
2. Костюк В. М. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця у контексті кодифікації трудового законодавства // Право України. — 2010. — № 8. — С. 95–100.
3. Рішення Конституційного Суду у справі про офіційне тлумачення частини третьої ст. 99 Цивільного кодексу України від 12.01.2010 // Офіційний вісник України. — 2010. — № 3. — Ст. 113.
4. Майданік Р. А. Недоговірні цивільно-трудова конструкції // Підприємство, господарство і право. — 2008. — № 6. — С. 64–67.
5. Карабаш В. Я. Правозастосовчі аспекти системи права // Учёные записки ТНУ им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». — 2006. — Т. 19, № 3. — С. 137–142.

### Анотація

*Могила Д. В.* Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Стаття.

У законодавстві України про працю простежуються тенденції до лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, до посилення захисту їх трудових прав і до посилення вимог до керівників та їх відповідальності. Ці три тенденції потребують оптимізації їх змісту.

*Ключові слова:* керівник; тенденції; лібералізація; захист трудових прав; відповідальність.

### Анотація

*Могіла Д. В.* Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин при участі керівників підприємств, установ, організацій як працівників. — Стаття.

В законодавстві України о праці прослідковуються тенденції до лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, до посилення захисту їх трудових прав і до посилення вимог до керівників і їх відповідальності. Ці три тенденції потребують оптимізації їх змісту.

*Ключові слова:* керівник; тенденції; лібералізація; захист трудових прав; відповідальність.

### Summary

*Mogila D. V.* Trends of legal regulation of labor relations with the leaders of enterprises, institutions and organizations as employees. Article.

In the legislation of Ukraine about labour the tendencies to liberalization of the legal adjusting of labour relationships with participation of leaders of enterprises are traced, establishments, organizations as workers, to strengthening of defence of their labour rights and to strengthening of requirements to the leaders and their responsibility. These three tendencies need optimization of their maintenance.

*Keywords:* leader; tendencies; liberalization; defence of labour rights; responsibility.

УДК 349.22:341.462.1

*Ю. В. Макаренко*

## КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Працівники є найбільш численною і розповсюдженою категорією суб'єктів трудового права. Вона об'єднує всіх фізичних осіб, які працюють на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Стаття 3 КЗпП України закріплює загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою [1]. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства.

Погодимося із С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, що сучасне вітчизняне трудове право існує як результат синтезу приватноправового та публічно-правового регулювання особливої сфери суспільних відносин, які опосередковують людську працю. Це зумовлює (1) розширення договірної свободи сторін трудових відносин (істотне посилення індивідуально-договірної регулювання відносин) та (2) уніфікацію правового регулювання несамоїїсної праці без залежності від сфери її застосування. Ці дві тенденції мають конкретні прояви: по-перше, спостерігається стирання меж між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватноправових методів у всі