

ЩОДО ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

У правовій науковій літературі досить багато уваги приділяється правам і обов'язкам роботодавця, його відповідальності перед працівником, питанням реалізації роботодавцем своєї трудової правосуб'єктності, яку він здійснює через свої органи, одним з яких є керівник підприємства, установи, організації.

На сьогоднішній день важлива роль належить керівнику підприємства, установи, організації (далі — керівнику). Виникає необхідність у керівнику нового типу, який має високий професіоналізм, наділений сучасними інформаційними технологіями, здатний прогнозувати й передбачати, володіти основами науки управління. Натомість, у теорії трудового права існує певний пробіл в дослідженні правового статусу керівника. Нормативні акти, регулюючі його повноваження, майже відсутні. Із-за недостатнього законодавчого регулювання даного питання на практиці виникають помилки, потребуючи судового розгляду.

У той же час з огляду на процес трансформації суспільно-економічних відносин в Україні проблема правового статусу керівника набуває свого нового осмислення, розвиток ринкових трудових відносин, їх демократизація виявили потребу по-новому поглянути на статус даного працівника.

Питання правового статусу керівників державних підприємств, організацій, установ розглядалися в роботах В. Б. Авер'янова, О. Ф. Андрійко, Н. Башмакової, І. Л. Бачило, Ю. П. Битяка, Л. Є. Кисіль, О. М. Костюкова, Є. Б. Кубка, Т. М. Мартинової, О. М. Охотнікової, В. І. Прокопенка, Г. І. Чанишевої, Г. В. Цєпова та інших вчених.

У сучасному тлумачному словнику керівник визначається, як той, хто керує чимось, чимось, очолює щось [1, 395]. Відповідно до Єдиної номенклатури посад службовців [2] керівниками державних підприємств, установ, організацій є посадові особи, які за всіма функціями, що на них покладаються, повинні приймати управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію, а також представляти організацію, якою він керує, у державних та інших органах. У ст. 273 ТК Російської Федерації [3] керівника організації визначено як фізичну особу, яка відповідно до закону чи установчих документів організації здійснює керівництво цією організацією, у тому числі виконує функції її одноособового виконавчого органу. На жаль, чинний Кодекс законів про працю України не містить даного визначення.

Вважаємо, що при визначенні поняття «керівник підприємства» слід виходити з норм ст. 65 Господарського кодексу України [4]. Згідно із п. 3 указаної статті керівником підприємства є особа, яка призначається (обирається) власником (власниками) підприємства або уповноваженим ним органом для керівництва господарською діяльністю підприємства. При цьому п. 5 визначає пра-

вовий статус керівника підприємства й установлює коло його повноважень: (а) керівник без доручення діє від імені підприємства; (б) представляє його інтереси в органах державної влади та місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами; (в) формує адміністрацію підприємства й (г) вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами.

Отже, підсумовуючи різні трактовки даного терміна, вважаємо, що керівник підприємства, установи, організації — це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації й оперативного управління діяльністю підприємства та наділена роботодавцем повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їй посадовців здійснювати управління й діяти без доручення від імені перелічених суб'єктів господарювання. Керівник підприємства, установи, організації може називатися по-різному: генеральний директор, директор, президент і т. д. Однак частіше всього використовується термін «директор». Необхідно відмітити, що при найменуванні посади керівника необхідно враховувати вимоги закону й установчих документів організації. Адже неточне або довільне найменування посади керівника організації в майбутньому створить складності під час визначення його статусу й повноважень, призведе до невизначеності у відносинах із контрагентами й державними органами.

Усі суб'єкти трудового права наділяються специфічною властивістю — правовим статусом. Правовий статус — це визнаний нормами права стан суб'єкта права, що відображає його становище у взаємовідносинах із іншими суб'єктами права [5, 91]. Категорія правового статусу керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових відносин походить від більш загальної категорії — правовий статус особистості. Правовий статус особистості — родове поняття, а правовий статус керівника — видове. Поняття правового статусу особистості досліджується в межах філософії, соціології, теорії держави і права. У загальній теорії держави і права під правовим статусом суб'єктів права розуміють сукупність усіх прав, обов'язків і законних інтересів суб'єктів права. Крім того, наголошується, що слід розрізняти конституційний і спеціальний статус громадян. Конституційний статус в усіх громадян однаковий: основні права й свободи однаковою мірою належать усім громадянам. А спеціальний статус пов'язаний з різними природними й правовими чинниками, які обумовлюють певні особливості громадян. Так, спеціальний статус мають особи, які обіймають певну посаду або займаються певним видом діяльності. Наприклад, статус державного службовця, статус студента, статус особи, яка постраждала внаслідок аварії на Чорнобильському АЕС, і т. ін. [6, 342, 343].

Отже, загальний статус особи визначається Основним Законом держави та конституційними законами. Він є узагальненим і однаковим для всіх, незалежно від національності, релігійних переконань, соціального стану; характеризується стабільністю й визначеністю; передбачає рівність прав та обов'язків громадян, рівність усіх перед законом; є базовим для інших різновидів правового статусу; слугує основою для набуття конкретних суб'єктивних прав, по-

кладення обов'язків і реалізації відповідальності. Спеціальний же характеризує представника тієї або іншої соціальної групи, наділеного згідно із законами та іншими нормативними актами спеціальними, додатковими правами, обов'язками, обмеженнями, відповідальністю. Цей вид правового статусу зумовлений особливостями стану особи й потребами її функціональної спеціальної активності (зокрема, керівник підприємства, установи, організації). Спеціальний правовий статус доповнює або обмежує загальний. На відміну від загального, спеціальний має мінливий характер.

Спеціальний правовий статус мають керівники підприємства, установ, організацій. Для них визначені особливі умови вступу, проходження й припинення служби. Указаний керівник реалізує надані йому повноваження й функції як усередині підприємства, установи, організації, так і щодо зовнішніх суб'єктів права (громадян, інших організацій).

Одні вчені визнають, що основу правового становища (або статусу) суб'єкта права складають його основні права та обов'язки. Так, П. М. Рабінович вважає, що включення у правовий статус окрім прав та обов'язків інших юридичних компонентів може призвести тільки до «важковагової конструкції» [7, 65]. За вузьке тлумачення правового статусу виступав і В. М. Горшенюв, на думку якого, вузьконормативне розуміння передумов чи вихідного елементу — це прояв правового статусу [8, 51].

Однак є вчені, які підтримують більш широке тлумачення правового статусу суб'єкта права. Поряд із системою основних прав та обов'язків як його самостійних елементів в нього включають правосуб'єктність [9, 50; 5, 91], юридичні гарантії [10, 33–35], законні інтереси [11, 29], юридичну відповідальність [12, 72] тощо.

При цьому у кожній галузі права до відповідних суб'єктів права визначається власний набір елементів правового статусу. Так, М. Г. Ісаков, досліджуючи правовий статус підприємства, визначає складові їх організаційно-правової форми та господарську компетенцію. До складових організаційно-правової форми він відносить: (1) визначеність організаційно-правової форми суб'єкта господарювання; (2) майнову відокремленість; (3) легітимацію існування як суб'єкта господарювання; (4) відповідальність за результати господарювання; (5) самостійність в господарському обороті, а під господарською компетенцією — сукупність господарських прав та обов'язків [13, 7, 8].

У свою чергу В. С. Щербина, аналізуючи зміст правового статусу суб'єктів господарювання, спочатку визначає (у вступі) вісім елементів правового статусу, а саме: (1) мету й завдання суб'єкта господарського права; (2) вид та організаційну (організаційно-правову) форму; (3) порядок утворення (набуття статусу) і державної реєстрації; (4) правовий режим майна; (5) основний вид діяльності (безпосереднє здійснення господарської діяльності чи організація і управління господарською діяльністю); (6) характер прав і обов'язків або повноважень; (7) юридичну відповідальність; (8) порядок припинення суб'єкта господарського права (чи його статусу) [14, 7, 8]. А вже у висновках додає дев'ятий елемент — господарську компетенцію [14, 243, 244].

На жаль, у чинному Кодексі законів про працю України відсутнє закріплення визначення поняття «керівник», а також немає чіткого визначення його прав і обов'язків, владних повноважень, обмежень, правового та економічного забезпечення, вимог до професійної компетентності, вікових, культурних та інших вимог. Вважаємо за необхідне розробити Положення про правовий статус керівника державного підприємства, установи, організації та передбачити у новому Трудовому кодексі України розділ, котрий присвятити даному питанню.

Ще в 1981 р. М. В. Гапоненко наголошував на необхідності розробки Положення про генерального директора (директора) виробничого об'єднання (комбінату), яке буде загальним нормативним актом, що визначатиме статус такої посади. Дане Положення, зазначає науковець, має встановлювати адміністративно-правовий статус генерального директора, його повноваження з управління майном, виробництвом, іншими сферами його діяльності, тобто бути дійсно комплексним актом і враховувати специфічні риси статусу такого керівника, як глава органу управління промислово-господарської організації і трудового колективу [15, 12]. Також цієї думки була й О. М. Охотнікова, наголошуючи на доцільності створення загального Положення про правовий статус керівника державного підприємства, установи, організації для використання в практичній діяльності [16, 5].

Правовий статус керівника підприємства, установи, організації можна охарактеризувати як складний. Порівняно зі статусами інших найманих працівників і статусом роботодавця він характеризується двоякістю: з одного боку, він має дотримуватись інтересів роботодавця, а з іншого — він діє в організаційно-управлінській сфері від імені власника майна, представляє останнього у правовідносинах, виникаючих із працівниками, організовує процес праці, вирішує кадрові питання, надаючи при цьому свою працю в розпорядження власника майна.

Тобто особливістю правового статусу керівника підприємства, що впливає на зміст трудових правовідносин між ним і підприємством, є те, що він одночасно виступає органом підприємства, наділеним управлінськими повноваженнями, і найманим працівником підприємства (посадовою особою), якого наймає власник підприємства (уповноважений ним орган) і укладає з ним трудовий договір (контракт). Відповідно відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним (корпоративним) і господарським правом, які визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника підприємства. Зазначені особливості «подвійного» правового статусу керівника підприємства мають обов'язково враховуватися під час його працевлаштування, оформлення трудових правовідносин з ним і його відкликання (звільнення), оскільки норми цих галузей права в багатьох аспектах не узгоджуються, а наявна судова практика не усуває колізій правового регулювання.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що статус керівника — це його положення в суспільстві, в певній системі соціальних зв'язків, взаємовідносин з

державними структурами, трудовим колективом, що ґрунтується на законодавчих нормах, підзаконних актах і нормах локального характеру. Юридичні норми закріплюють фактичне становище керівника, перетворюючи його на правове, з владними повноваженнями, що надаються державою. Правовий статус керівника складають його права й обов'язки, юридичні гарантії його прав як суб'єкта трудових правовідносин.

Даний статус займає особливе місце серед галузевих статусів, він закріплює основи правового становища керівника в суспільстві, що відображають важливі політико-правові зв'язки між державою і трудовим колективом. Від характеру даних зв'язків залежить коло взаємних прав і обов'язків держави й керівника підприємства, представником якого він є.

При цьому правове становище керівника організації завжди відрізняється від правового становища інших працівників. Пов'язано це з тим, як ми вже зазначали вище, що, з одного боку, керівник наділений владними повноваженнями по управлінню організацією і є представником юридичної особи, а з іншого — це найманий працівник, який знаходиться з роботодавцем в трудових відносинах.

Отже, специфіка трудової функції керівника дозволяє говорити про наявність особливого правового статусу, який включає:

а) спеціальний порядок укладення трудового договору. Так, укладенню трудового договору з керівником можуть передувати додаткові процедури, а саме: проведення конкурсу, обрання чи призначення на посаду тощо;

б) особливі вимоги до кандидатури керівника;

в) з керівником може укладатися строковий трудовий договір. Термін дії договору визначається установчими документами організації чи за згодою сторін;

г) підвищену відповідальність. Керівник організації несе повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, нанесену підприємству;

д) додаткові підстави припинення трудових відносин і т.д.

Підводячи підсумок, на наш погляд, необхідно передбачити у новому Трудовому кодексі України окремий розділ «Суб'єкти трудового права», де окремо присвятити статтю керівнику підприємства, установи, організації, в якій надати поняття «керівник підприємства, установи, організації», чітко визначити правовий статус такого суб'єкта, сферу і форми його діяльності. Вважаємо, що виявлення й виправлення подібних пробілів у трудовому законодавстві є дуже важливим завданням на сьогоднішній день.

Література

1. Сучасний тлумачний словник української мови : 100 000 слів / за заг. ред. В. В. Дубічинського. — Х. : ВД «Школа», 2009. — 1008 с.
2. Єдина номенклатура посад службовців // Бюлетень Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і зарплати. 1967. № 11.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : ООО «ВИТРОМ», 2002. — 192 с.
4. Господарський кодекс України : затв. Законом України від 16 січ. 2003 р., № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, 19–20, 21–22. — Ст. 144.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко 2-ге вид., переробл. і допов. — Х. : ФІНН, 2008. — 664 с.

6. Загальна теорія держави і права : [підруч. для студ. юрид. виш. навч. закл.] / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Х. : Право, 2009. 584 с.
7. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : посіб. для студ. спец. «Правознавство» / П. М. Рабінович. — 2-ге вид. — К., 1994. — 236 с.
8. Горшенев В. М. Структура правового статусу громадянина в світє Конституції СРСР 1977 г. // Правопорядок и правовой статус личности. — Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1980. — С. 51–58.
9. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. — 293 с.
10. Строгович М. С. Вопросы теории прав личности // Философия и современность. — М., 1976. — С. 33–35.
11. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. М. : Наука, 1979. 229 с.
12. Строгович М. С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. — 1979. — № 5. — С. 72–79.
13. Ісаков М. Г. Правовий статус підприємства як суб'єкта господарювання : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / М. Г. Ісаков. — Донецьк : Ін-т економіко-правових досліджень НАН України, 2006. 17 с.
14. Щербина В. С. Суб'єкти господарського права : монографія / В. С. Щербина. К. : Юрінком Інтер, 2008. — 264 с.
15. Гапоненко Н. В. Правовой статус генерального директора производственного объединения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Н. В. Гапоненко. — М., 1981. — 15 с.
16. Охотнікова О. М. Адміністративна відповідальність керівника державного підприємства, установи, організації в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / О. М. Охотнікова ; Нац. акад. держ. подат. служби України. — Ірпінь, 2004. — 20 с.

Анотація

Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. — Стаття.
У статті розглядаються проблеми регулювання правового статусу керівника підприємства, установи, організації. Дається авторське визначення термінів «керівник підприємства, установи, організації» та «правовий статус керівника». Зроблені висновки та пропозиції по удосконаленню правового регулювання у даній сфері.

Ключові слова: керівник, правовий статус, директор, державне підприємство, установа, організація.

Аннотация

Исаев Ю. В. Относительно правового статуса руководителя предприятия, учреждения, организации. — Статья.

В статье рассматриваются проблемы регулирования правового статуса руководителя предприятия, учреждения, организации. Дается авторское определение терминов «руководитель предприятия, учреждения, организации» и «правовой статус руководителя». Сделаны выводы и предложения по усовершенствованию правового регулирования в данной сфере.

Ключевые слова: руководитель, правовой статус, директор, государственное предприятие, учреждение, организация.

Summary

Isaev Y. V. In relation to legal status of leader of enterprise, establishment, organization. — Article.

The problems of adjusting of legal status of leader of enterprise, establishment, organization are examined in the article. Author determination of terms is given «leader of enterprise, establishments, organizations» and «legal status of leader». Conclusions are done and suggestion on the improvement of the legal adjusting in this sphere.

Keywords: leader, legal status, director, state enterprise, establishment, organization.