

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН РОБОТОДАВЦЯ ТА КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО Є У ДЕРЖАВНІЙ ВЛАСНОСТІ

Досліджуються питання визначення понять «роботодавець» і «керівник підприємства, установи, організації, що є у державній власності». Наведено дискусійні думки про визначення даного поняття, особливості відносин керівника з роботодавцем, відносини між найманим працівником і керівником державного підприємства, установи, організації, що є у державній власності. Проаналізовано негативні та позитивні аспекти цих поглядів.

Ключові слова: керівник підприємства, установи, організації, що є у державній власності, диференціація, роботодавець, працівник.

Постановка проблеми. Однією зі специфічних рис правового регулювання трудових відносин є поєднання єдності та диференціації. Проблема диференціації правового регулювання трудових відносин має теоретичне та практичне значення. У сучасних умовах за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, так і властивостей особистого характеру самого працівника. Індивідуалізація загальної правової норми щодо окремих працівників, які реалізують свою здатність до праці в різних умовах, сприяє найбільш ефективному впливу норм трудового права на суспільні відносини, врегульовані ним.

Необхідність диференціації праці керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності, зумовлена в першу чергу значенням його фігури для реалізації повноважень держави-власника, особливою роллю та відповідальністю за нормальне функціонування підприємства.

Ступінь наукової розробки. Даній проблемі приділялась увага таких учених: Л.С. Таль, М.Г. Александров, Т.Ю. Коршунова, В.Н. Скобелкін, В.І. Прокопенко, С.Ю. Головіна, О.М. Аكوпова, Д.Р. Аковов та ін. Разом з тим, проведення реформ соціально-економічного характеру зумовили зміну правового становища керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності.

Мета статті – дослідження особливостей статусу керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності, у відносинах із роботодавцем.

Виклад основного матеріалу. У літературі виділяють два критерії спеціальної регламентації праці керівника: суб'єктний склад трудового відношення, в якому однією із сторін виступає вказана особа та значущість виконуваної ним

функції [1, с.867]. Підставою для спеціальної регламентації праці, в тому числі й керівника, можуть виступати такі критерії, як «організаційно-правова форма або правова особистість роботодавця» [2, с.80], «особливості суб'єкта, який реалізує свою здатність до праці, та суб'єкта, який використовує чужу працю, особливості окремих видів трудової діяльності...» [3, с.275].

На наш погляд, стає необхідним виділення в якості критерію для правової регламентації праці керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності, особливостей у відносинах керівника із роботодавцем.

Так, на думку М.Г.Александрова, «своєрідність участі ... керівника ... у трудових правовідносинах полягає в тому, що в одному трудовому правовідношенні він сам виступає як «працеотримувач», оскільки саме керівництво роботами є теж видом роботи, яка виконується в трудовому правовідношенні. Але до змісту цього виду роботи входить здійснення певних прав і обов'язків на стороні «роботодавця» у трудових правовідносинах з іншими працівниками» [4, с.215]. Тому після укладення трудового договору між керівником і організацією перший буде виступати в якості представника роботодавця у відносинах з усіма іншими працівниками цієї організації.

Значимо, що деякими вченими відзначалася «подвійність суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця», яка проявляється в тому, що частину прав і обов'язків керівник здійснює від імені організації, а іншу частину - від свого імені. При цьому підкреслювалось, що відносини між найманим працівником і керівником не є особливими самостійними правовідносинами, а слугують нерозривним доповненням майнових відносин між працівником і власником підприємства [4, с.170].

При дослідженні правового статусу керівника А.А.Кельцева підкреслює головну особли-

вість правового становища керівника, яка, на її думку, полягає в тому, що, з одного боку, він представляє інтереси власника і виконує функції роботодавця по відношенню до інших працівників очолюваної ним організації, а, з іншого боку, - сам є найманим працівником. Крім того, нею виділяються такі риси, як об'ємне коло обов'язків та підвищена відповідальність [5, с.41]. Так, керівник, з одного боку, діє в організаційно-управлінській сфері від імені власника майна, представляє роботодавця при укладенні трудового договору, тобто у виникненні трудових відносин, веде в інтересах власника підприємницьку діяльність, організовує сам процес праці, вирішує кадрові питання, а з іншого – є працівником, який працює за трудовим договором.

А. Ф. Нуртдінова і Л.О. Чиканова стверджують, що керівник, як і будь-який інший працівник, зобов'язується здійснювати роботу на певній посаді, тобто виконувати певну трудову функцію. Він пов'язаний правилами внутрішнього трудового розпорядку, і в силу свого правового становища повинен підкорятися дисциплінарній владі роботодавця (власника майна підприємства), що виключає автономію волі [6, с.14].

А.І.Ставцева та Н.М.Шептуліна у праці «Відповідальність керівника організації за порушення законодавства про працю» використовують поняття «роботодавець» і «керівник» як тожні на тій підставі, що керівник «як правозастосовник юридичних норм сприяє здійсненню прав і виконанню юридичних обов'язків, які не можуть бути реалізовані без його дій» [7, с.49].

Але, все ж таки, мову треба вести про несамотійну працю. Основні підходи до розуміння несамотійності праці були визначені російським ученим Л.С. Талем. Він вважав, що господарська влада – це правове становище роботодавця, як голови підприємства по відношенню до решти осіб, що входять до складу даної соціальної одиниці [8, с.30]. Учений виділяв владу нормативну, владу розпорядчу та владу дисциплінарну.

Розін, розглядаючи залежну працю, зауважував, що повинна братися до уваги економічна залежність, «господарська пасивність», тобто виконання тільки таких робіт, які підпорядковуються чужій волі [4, с. 106].

Г. Зінцгеймер, навпаки, розглядав залежну працю як правове явище: залежною повинна вважатися «праця, яку здійснює працююча людина в правовому відношенні влади». Ним також запропоновані критерії такої залежності: 1) договором передбачається не окрема умова, а тривала діяльність, конкретизація якої проявляється в

подальшому вказівками роботодавця, 2) працівник не може сам визначати свій робочий час; 3) роботодавець має право розпорядитися працею працівника по-іншому [4, с. 105-106].

Зазначені ознаки в цілому відносяться й до трудового правовідношення найманого керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності.

Щодо роботодавця, то відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, ним є власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [9].

Характерно, що управління підприємством, у тому числі державним, може здійснюватися як власником безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним на управління органу. Уповноваженою власником особою виступає керівник підприємства, установи, організації, який здійснює управління даним підприємством в межах наданих йому прав, при цьому сам перебуває з власником у відносинах найму. Керівник, поряд з іншими найманими працівниками, входить до складу трудового колективу, є суб'єктом трудових відносин як найманий працівник, а відмітність його від інших працівників полягає в тому, що внаслідок свого становища та виконуваної функції дана особа несе відповідальність за здійснення виробничого процесу. Звідси можна зробити висновок, що суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками керівник, як уповноважений власником орган, не виступає. У випадку визнання уповноваженого власником органу суб'єктом трудових правовідносин стає можливим пред'явлення до нього майнових претензій, які впливають з цих відносин. У реальності ж ці претензії пред'являються до підприємства. Адже безспірний той факт, що працівник укладає трудовий договір з підприємством, установою, організацією, як юридичною особою, а не з уповноваженою власником особою.

У зв'язку з наведеним, ми підтримуємо позицію В.І. Прокопенко з приводу того, якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або службовою особою, то припинення власником з цією особою трудових відносин повинно викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті ним на роботу, оскільки припинила своє існування одна зі сторін трудового договору. Разом з тим, на всіх підприємствах, установах, організаціях, у тому числі на тих, що є у державній власності,

можуть змінюватись керівники. Але навіть при такій заміні працівники залишаються працювати при укладенні трудового договору на роботі визначений строк або безстроково, адже ці договори уклалися з підприємством, установою, організацією, а не з органом, уповноваженим на управління виробництвом [10, с.110].

Керівник державного підприємства, як уповноважений власником орган, безпосередньо виступає суб'єктом колективних правовідносин з трудовим колективом та його представницьким органом щодо встановлення умов праці, застосування чинного законодавства про працю. При цьому, керівник виступає й суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин. Утім, до нього не можуть бути висунені претензії майнового характеру, наприклад щодо оплати праці, відшкодування шкоди у зв'язку з нещасним випадком, що стався на виробництві, тощо. Зазначені претензії висувуються до підприємства. А якщо державне підприємство здійснило зайві виплати з вини керівника, тоді до нього може бути висунена вимога у порядку регресу.

Теоретичний та практичний інтерес викликає питання визначення сторін трудового договору з керівником підприємства. Трудовий договір з керівником підприємства укладає власник майна підприємства або уповноважений ним орган. Даний орган визначається, як правило, у статуті організації. При цьому виникає невизначеність: виступає наймачем для керівника тільки підприємство; підприємство та власник (уповноважений ним орган); тільки власник (уповноважений ним орган). У літературі висловлюються різні погляди. Одні автори вважають, що в якості наймача виступає орган, який призначив даного керівника, учасники або засновники, члени організації залежно від виду юридичної особи [11, с. 84-86]; інші – що в усіх випадках наймачем є юридична особа, де надана робота, посада керівнику [12, с. 525].

Крім того, існує думка, що частину правосуб'єктності наймача по відношенню до керівника реалізує організація, а частину – власник організації (уповноважений ним орган). І.Я. Кисельов відзначає, що в країнах із розвинутою ринковою економікою стороною індивідуального трудового правовідношення є власник капіталу, діючий капіталіст, а не керівництво організації, яке складається, як правило, із найманих управляючих. Як бачимо, в указаних країнах однією зі сторін трудового правовідношення є власник, і не тільки по відношенню до керівника [13, с. 93]. Власника як суб'єкта трудових правовідносин виділяє й В.М. Скобелкін [14, с. 211].

З урахуванням наведеного постає питання: Хто ж буде виступати «роботодавцем» по відношенню до керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності?

Так, держава уповноважена на свій розсуд володіти, користуватися і розпоряджатися своїм майном, при цьому безпосередньо не може використовувати свою власність, знаряддя та засоби виробництва. Управління об'єктами державної власності здійснюється через органи держави, які уповноважені реалізовувати права держави як власника у межах, визначених законодавством України. Для управління підприємствами, установами, організаціями державний орган, якому виділено майно, призначає керівника.

Так, відповідно до Постанови КМУ «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 р. № 203, контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства.

Аналогічне положення міститься у Постанові КМУ «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності» від 2 серпня 1995 р. № 597[15].

Отже, для керівника підприємства, установи, організації, що є у державній власності роботодавцем виступає уповноважений орган управління об'єктом державної власності.

Висновки. Отже, з одного боку, керівник підприємства, що є у державній власності, знаходиться в трудових відносинах з даним підприємством, він виконує визначену трудову функцію по керівництву підприємством. Разом з тим, керівник даного підприємства є підконтрольним і підзвітним органу держави, у віданні якого перебуває це підприємство. З іншого боку, керівник підприємства, установи, організації, що є у державній власності, є представником власника та наділений повноваженнями управлінсько-розпорядчого характеру. Так, будь-який інший працівник, виконуючи розпорядження керівника державного підприємства, виконує свої обов'язки перед роботодавцем, тому саме роботодавець є контрагентом працівника. Керівник у трудовому правовідношенні не має жодних самостійних прав щодо будь-якого працівника, крім тих, які має по відношенню до нього організація-роботодавець. Трудовий договір працівник укладає не з керівником підприємства, а з підприємством, установою, організацією як юридичною особою, де він і реалізує

свое право на работу. Отже, керівник не є роботодавцем у буквальному розумінні цього слова.

Список літератури

1. Миронов В.И. Трудовое право России. - М., 2005. - 1152с.
2. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. МАтериалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2000 г. Ч.1 СПб., 2001. - С. 83-85.
3. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2002. - 560с.
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - М.: Проспект, 2009. - 344с.
5. Кельцева А.А. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации / А.А. Кельцева // Законодательство – 1997. - №4. - С.40-45.
6. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства. Новый Гражданский кодекс России и отраслевое законодательство /А.Ф. Нуртдинова// Труды Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации – 1995. - №59. - С. 14.
7. Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нару-

шение законодательства о труде. - М.: Проспект, 2000. - 144с.

8. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Проф. Л.С. Таль. - Изд. 2-е, знач. доп. - М.: Моск. науч. изд-во, 1918. - 225 с.

9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

10. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів. - К.: Вентурі, 1996. - 224с.

11. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. Учебно-практическое пособие 3-е изд. - М.: Дело, 2001.- 352с.

12. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. - М., 2003. - 640с.

13. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. - М.: Дело, 1999. - 726 с.

14. Скобелкин В.Н. Трудовое правоотношение. - М: Вердикт-1 М, 1999. - 372 с.

15. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 року № 597: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=597-95-%EF>

Стаття надійшла до редколегії 4 червня 2012 року.

Рекомендована до опублікування у "Віснику" членом редколегії О.В. Гетманцев.

O.V. Malenco

Features of the legal adjusting of relations of employer and leader of state enterprise, establishment, organization

Summary

In the article questions are investigated in relation to the decision of concepts «employer» and «leader of state enterprise, establishment, organization». Debatable ideas over are brought in relation to the decision of this concept, in relation to the features of relations of leader with an employer, in relation to a relation between the hired worker and leader of state enterprise, establishment, organization. The negative and positive aspects of these looks are analyzed.

Key words: leader of state enterprise, establishment, organization, differentiation, employer, worker.

O. V. Malenko

Особенности правового регулирования отношений работодателя и руководителя государственного предприятия, учреждения, организации

Аннотация

Исследуются вопросы относительно определения понятий «работодатель» и «руководитель государственного предприятия, учреждения, организации». Приведены дискуссионные мысли относительно определения данного понятия, относительно особенностей отношений руководителя с работодателем, относительно отношения между наемным работником и руководителем государственного предприятия, учреждения, организации. Проанализированы негативные и позитивные аспекты этих взглядов.

Ключевые слова: руководитель государственного предприятия, учреждения, организации, дифференциация, работодатель, работник.