

А. М. СЛЮСАР

КЕРІВНИК ПІДПРИЄМСТВА: ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ

Стаття посвячена дослідженню особливостей правового статусу керівником підприємства, організації. Дано відміння правосуб'єктності роботодавця – юридического лица от правосуб'єктності керівника юридического лица. Аналізуються права и обязанности руководителя как элементы его трудово-правового статусу.

The leaders of enterprise is worker, however, in connection with the held post, he acts as the organ of legal person and are fulfilled rights and duties of employer in the working relations. Rights and responsibilities of employer do not become personal for the leader, but are only achieved by it as by executing agence enterprises.

Одними з ключових видів трудової діяльності, наведених у Класифікаторі ДК 003:2005, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26 грудня 2005 р. №375¹, є професії, пов'язані з керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності. Розділ Національного класифікатора «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Він охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю. До уп-

© СЛЮСАР Андрій Миколайович – кандидат юридичних наук, доцент Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

равлінських професій належать: керівники підприємств, установ та організацій; керівники виробничих підрозділів; головні фахівці – керівники виробничих підрозділів; начальники та майстри виробничих підрозділів; начальники та майстри дільниць; керівники інших основних підрозділів; керівні працівники апарату; керівники не виробничих підрозділів; керівники функціональних підрозділів (фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів; підрозділів кадрів і трудових відносин; підрозділів маркетингу та ін.).

29 грудня 2004 р. наказом Міністерства праці та соціальної політики України №336 було затверджено Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників². Довідник являє собою систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Класифікаторі професій. Він визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Для професійної групи «Керівники» вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищого рівня, керівники підприємств, установ, організацій.

Правовий статус керівника підприємства, установи та організації являє собою сукупність елементів, кожний з яких має свої особливості, характерні саме для даної категорії працівників. На думку Д. Вергелеса, 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)³. С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко вважають, що керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник, однак його відмінність від інших працівників полягає в тому, що в силу своєї службової становища і виконуваної функції він несе відповідальність за здійснення виробничого процесу⁴. Відповідно відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним 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 звільнення, оскільки норми цих галузей права в багатьох аспектах не узгоджуються, а судова практика не усуває численних колізій правового регулювання.

Перед проведенням аналізу окремих елементів трудоправового статусу керівників спробуємо визначити основні фактори, які справляють найбільш істотний вплив на процес його формування. Погоджуємось із Д.Г. Замордуєвим, що цими факторами є: а) керівник підприємства виконує свою трудову функцію, виступаючи в ролі органу управління підприємства; б) керівник одночасно є особою, що реалізує в трудових правовідносинах повноваження роботодавця; в) особливості правосуб'єктності керівника; г) особливості закріплення повноважень керівника організації⁵.

При визначенні її характеристики діяльності керівника цивільне законодавство використовує терміни «орган юридичної особи», «одноособовий виконавчий

орган», а також подібні. Вважаємо за необхідне докладніше розглянути сутність цих правових категорій. Згідно зі ст. 65 Господарського кодексу України власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважених ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів⁶. Конкретизує ці положення ст. 92 Цивільного кодексу України, відповідно до якої юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону⁷. Проект Трудового кодексу України в ст. 24 наголошує, що повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів⁸.

В.Ю. Вольф ще у 1927 р. переконливо довів, що сутність ідеї органу полягає в тому, що від імені юридичної особи діють певні фізичні особи, які володіють волею в психологічному сенсі, але в силу сукупності норм, що утворюють організацію юридичної особи, наслідки їхніх дій покладаються на майнову сферу цієї юридичної особи⁹. Орган юридичної особи – це правовий термін, що позначає особу (одноособовий орган) або групу осіб (колегіальний орган), які представляють інтереси юридичної особи у відносинах з іншими суб'єктами права без спеціальних на те повноважень (без довіреності). Так, за ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» виконавчий орган акціонерного товариства може бути колегіальним (правління, дирекція) або одноособним (директор, генеральний директор)¹⁰. Права та обов'язки членів виконавчого органу акціонерного товариства визначаються цим Законом, іншими актами законодавства, статутом товариства або положенням про виконавчий орган товариства, а також трудовим договором, що укладається з кожним членом виконавчого органу.

Орган зобов'язаний діяти в інтересах юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень. Через свої органи роботодавець – юридична особа набуває трудові права та приймає на себе юридичні обов'язки. Тому дії органу розглядаються як дії самої юридичної особи. У трудових відносинах органами юридичної особи є її керівник (генеральний директор, директор, президент тощо) або інші органи, що користуються згідно зі статутом (положенням) правом прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень та наділені іншими повноваженнями у сфері організаційно-управлінської діяльності.

Оскільки органами юридичної особи безпосередньо є фізичні особи, істотні ознаки й особливості органу впливають на правовий статус керівника підприємства. Найбільш яскравим доказом цього є вказівка на особливості формування його волі, її самостійності, використання установчих документів як додаткового джерела регулювання діяльності керівника. Останній реалізує повноваження роботодавця в трудових правовідносинах тільки тому, що виконує покладені на нього обов'язки як одноособовий орган управління.

Визначальну роль вказаний фактор відіграє і у формуванні правосуб'єктності керівника. Основною особливістю його правосуб'єктності є те, що при формуванні уявлення про неї недостатньо знань тільки щодо трудової правосуб'єктності працівника. Остання пов'язана з досягненням певного віку. Оскільки ж здатність до праці розглядається як фактична спроможність працювати систематично, що виникає після досягнення певного віку, то трудова правоздатність і трудова дієздатність працівника виникають одночасно. Реалізація ж прав і виконання керівником обов'язків від імені роботодавця у відносинах з іншими працівника-

ми можлива, тільки якщо сам роботодавець ними володіє. Наділення роботодавця правами й обов'язками відбувається в момент його визнання суб'єктом права. Значна частина правового статусу керівника підприємства, установи чи організації може бути реалізована тільки з моменту настання правосуб'єктності роботодавця. За своїм змістом правосуб'єктність роботодавця – юридичної особи повинна відповідати меті та предмету діяльності, визначеним в її статуті. Відповідно до відмінностей мети і предмета діяльності тих чи інших підприємств, установ та організацій розрізняються зміст та обсяг трудової правосуб'єктності у різних роботодавців – юридичних осіб.

Щодо моменту виникнення роботодавчої правосуб'єктності юридичної особи в науці трудового права не існує єдиної позиції. Н.Б. Болотіна набуття статусу роботодавця пов'язує з його державною реєстрацією водночас зазначає, що для набуття статусу роботодавця необхідно вчинити інші реєстраційні дії. Зокрема, усі роботодавці зобов'язані зареєструватися як страхувальники у Пенсійному фонді України та у фондах соціального страхування – Фонді соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Фонді соціального страхування він нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань¹¹. Протилежної точки зору дотримується Л.О. Крутова, яка вважає, що момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця не може бути пов'язаний з постановкою на облік у будь-якому соціальному фонді, тому що за змістом це дії роботодавця з реалізації правосуб'єктності, яка вже виникла. Вона переконує, що факт реєстрації юридичної особи як самостійного учасника господарського обороту, що має свою структуру, здатність від свого імені вчиняти будь-які угоди, нести відповідальність, право самостійно розпоряджатися належним майном, у тому числі формувати фонд оплати праці, а отже здатність оплачувати працю найманих працівників, означає здатність мати та реалізовувати права й обов'язки роботодавця¹². В.М. Толкунова момент виникнення трудової правосуб'єктності роботодавця кореспондує із затвердженням фонду оплати праці¹³. М.Г. Александров пов'язував виникнення трудової правосуб'єктності із затвердженням у встановленому порядку так званого ліміту по праці (штатного контингенту та фонду заробітної плати) для виробничого персоналу та штатного розкладу для управлінського й обслуговуючого персоналу¹⁴. На думку С.М. Прилипка й О.М. Ярошенка, для виникнення правосуб'єктності необхідні певні умови (критерії). Їх науковці поділяють на майнові (матеріальні) і формальні (юридичні). Майнові умови правосуб'єктності роботодавця полягають у наявності у нього своєї господарської сфери, де б розгорталася трудова діяльність найманого працівника або у зв'язку з якою вона здійснювалася б. Призначення формальних умов правосуб'єктності роботодавця полягає в тому, щоб засвідчити існування даної особи як суб'єкта права. Для виникнення роботодавця як суб'єкта трудового права необхідні дві умови: по-перше, припис нормативного акта, який визначає загальні підстави для визнання правосуб'єктності роботодавця, по-друге, адміністративний акт держави, що констатує наявність трудової правосуб'єктності у конкретної особи¹⁵.

На підставі аналізу наведених вище точок зору схилиємось до того, що трудова правосуб'єктність роботодавця виникає одночасно з цивільною. При цьому для належної реалізації роботодавчої правосуб'єктності юридична особа повинна бути не тільки зареєстрована, а й мати фонд оплати праці, визначити чисельність і штат працівників.

Керівник підприємства керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, відповідає за наслідки прийнятих рішень, збереження та ефективне використання майна підприємства, а також фінансово-господарські результати його діяльності. Також він забезпечує виконання підприємством усіх зобов'язань перед державним та місцевим бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками та кредиторами, а також виконання господарських і трудових договорів (контрактів) та бізнес-планів. Він організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, цехів та виробничих одиниць, спрямовує їх діяльність на розвиток і вдосконалення виробництва з урахуванням соціальних та ринкових пріоритетів, підвищення ефективності роботи підприємства, зростання обсягів реалізації продукції та збільшення прибутку, якості та конкурентоспроможності продукції, що виготовляється, її відповідність світовим стандартам з метою завоювання вітчизняного та зарубіжного ринку і задоволення потреб замовників і споживачів у відповідних видах продукції. Поряд з цим усі керівники повинні: а) володіти знаннями з права, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту та екології; б) аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології; в) розробляти плани та керівні матеріали, створювати можливості для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку; г) впроваджувати нормативні та інструктивні матеріали, забезпечувати умови для вдосконалення організації розподілу праці, виконання робіт та управління підрозділами; д) сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками та ін. Праця керівника організації вирішальною мірою визначає успіх спільної трудової діяльності всіх працівників, тому він наділений не просто організаторськими, а й підприємницькими повноваженнями¹⁶.

Як бачимо, права та обов'язки керівника мають специфіку. Саме особливості даного елемента правового статусу досліджуваної категорії працівників багато в чому визначають наявність наукових спорів про галузеву приналежність норм, що регулюють відносини щодо праці керівників.

Повноваження керівника з управління підприємством, установою чи організацією, закріплені в нормах цивільного та господарського законодавства, становлять значну частину змісту трудової функції даного працівника. Однак не слід забувати про права й обов'язки керівника як працівника. На нього, як і на інших працівників, поширюються трудові обов'язки, передбачені законодавством про працю. Так, згідно зі ст. 139 КЗпП України керівник зобов'язаний працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір¹⁷. З огляду на це вважаємо, що права та обов'язки керівника можуть бути умовно розділені на права й обов'язки, пов'язані з виконанням трудової функції з управління підприємством в якості одноосібного виконавчого органу та інші трудові права й обов'язки. Аналізуючи різні нормативно-правові акти, які закріплюють повноваження керівників, можна дійти висновку, що визначені вони досить одноманітно. Зазвичай до компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю підприємства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів, наглядової ради та деяких інших органів. Керівник підприємства без доручення діє від імені

підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. У трудовому договорі керівника можуть бути передбачені показники, пов'язані з виконанням ним трудової функції по управлінню підприємством. Приміром, у контракті з керівником підприємства, що є у державній власності, можуть враховуватися передбачені річним фінансовим планом підприємства показники ефективності використання державного майна і прибутку, а також показники майнового стану підприємства¹⁸. Показниками ефективності використання державного майна і прибутку є: прибуток до оподаткування; інвестиції у розвиток виробничої сфери за рахунок власних та залучених коштів; сплата податків і зборів (обов'язкових платежів) до бюджетів; збори (внески) до державних цільових фондів; погашення податкового боргу; повернення позик, кредитів та інших коштів, отриманих на поворотній основі з державного бюджету; відшкодування витрат державного бюджету, пов'язаних з виконанням гарантійних зобов'язань. До показників майнового стану підприємства належать: необоротні активи; оборотні активи; власний капітал; кредиторська заборгованість.

Отже, керівник підприємства є працівником, однак, у зв'язку із займаною посадою, він діє як орган юридичної особи і виконує права й обов'язки роботодавця в трудових відносинах. Права та обов'язки роботодавця не стають особистими для керівника, а лише здійснюються ним як виконавчим органом підприємства. При цьому, однак, права й обов'язки роботодавця становлять зміст трудової функції керівника, являючи собою частину його трудових обов'язків, за несутимліне виконання яких він несе відповідальність.

1. *Класифікатор професій* ДК 003:2005: Наказ Держкому з питань тех. регулювання та споживчої політики України №375 від 26.12.2005 р. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 544 с. **2.** *Про затвердження* Випуску 1 «Професій працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Мін-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 р., №336 // Укр. інвест. газ. – 2007. – №45. **3.** *Вергелес Д.* Подвійний статус «боса» // Правовий тиждень. – 2008. – №10. – С. 5. **4.** *Прилишко С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х., 2009. – С. 121, 122. **5.** *Замордуєв Д.Г.* Руководитель организации как специальный субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2005. – С. 90 **6.** *Господарський кодекс* України: Закон України від 16.01.2003 р., №436-IV // ВВР України. – 2003. – №18, №19–20, №21 – 22. – Ст. 144. **7.** *Цивільний кодекс* України: Закон України від 16.01.2003 р., №435-IV // ВВР України. – 2003. – №18, №40 – 44. – Ст. 356. **8.** *Проект Трудового кодексу* України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. **9.** *Вольф В.Ю.* Основы учения о товариществах и акционерных обществах / Институт экономических исследований НКФ СССР. – М., 1927. – С. 125, 126. **10.** *Про акціонерні товариства*: Закон України від 17.09.2008 р., №514-VI // ВВР України. – 2003. – №50 – 51. – Ст. 384. **11.** *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – К., 2008. – С. 157. **12.** *Крутова Л.А.* Работодатель как субъект трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2000. – С. 43–45. **13.** *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Курс лекций. – М., 2002. – С. 49. **14.** *Советское трудовое право*: Учебник / Н.Г. Алексан-

дров, Г.В. Муцинов, А.А. Абрамова, А.Д. Зайкин; Под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972. – С. 204. **15.** *Прилитко С.М., Ярошенко О.М.* Цит. праця. – С. 176. **16.** *Зайцева О.Б.* Правовое регулирование трудовых отношений в акционерных обществах: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999. – 121 с. **17.** *Кодекс законів про працю України // ВВ Р УРСР.* – 1971. – Дод. №50. – Ст. 375. **18.** *Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р., №597 // Українська інвестиційна газета.* – 2007. – №50.