

РОЗДІЛ 5 «Трибуна молодого вченого»

УДК 349.2

Андрєєнков О.Є.,
Аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка.

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «КЕРІВНИК» В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена підходам до розуміння поняття «керівник» в трудовому праві, також проаналізовано поняття які визначені на рівні законодавства. Наголошено на тому, що термін «роботодавець» в трудовому законодавстві вживається часто, проте його зміст був розкритий порівняно недавно. У Кодексі законів про працю України під роботодавцем розуміється власник або уповноважений ним орган, хоча дефініція терміну не надається і це дає можливість говорити про те, що ототожнення термінів «роботодавець» і «керівник» – не допустиме, не логічне та не обґрунтоване.

Ключові слова: роботодавець, керівник, трудові відносини, трудове законодавство, власник або уповноважений ним орган.

An article on approaches to understanding the concept of "manager" in labor law, also analyzes the concept that defines the levels of legislation. It is emphasized that the term "employer" in labor law is becoming common, but its meaning has been disclosed relatively recently. In the Labor Code of Ukraine, the employer is the owner or his authorized body, as the definition of the term is not provided, and this suggests that the identification of the terms "employer" and "manager" - is not allowed, not logical and not wrapped.

Key words: employer, manager, labor relations, labor legislation, owner or his authorized body.

Для організації праці у будь-якій сфері людської діяльності властивою є наявність особи, якою здійснюється управління цим процесом, такої, яка має здібності направити трудову діяльність у потрібному напрямку, визначити мету роботи в цілому та необхідний вклад у її досягнення для кожного окремого учасника. Для діяльності особи, яка керує процесом праці, притаманна підвищена відповідальність при прийнятті рішень та відповідальність за працівників, які їй підлегли [1, с. 3].

Термін «керівник» – новий у вітчизняному трудовому праві. Спричинено це тим, що раніше, до моменту внесення 20 березня 1991 р. змін до КЗпП, у всіх законодавчих актах про працю застосовувався термін «адміністрація підприємства, організації, установи» або просто «підприємства, організації, установи».

У сучасний період із розвитком ринкових відносин, появою різноманіття організаційно-правових форм суб'єктів господарювання кваліфіковане керівництво відіграє важливу роль. Невипадково ще в середині минулого століття А.Ю. Пашерстником наводились досить аргументовані та переконливі твердження, що галузева наука повинна йти на крок попереду та формувати стратегію розвитку, зобов'язана визначити й вказати законодавцєві на допущені відхилення від загальних правил та застарілих приписів, підказати необхідні корективи напрямку правового регулювання [2, с. 179]. В контексті нашого дослідження це означає, що визначення на якісному рівні поняття, правового статусу керівника як суб'єкта трудового права відкрило би широкі можливості для вдосконалення правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників, що, як стверджує Д.В. Могила, зіграло б визначальну роль у реалізації трудового творчого потенціалу суспільства та для подальшого розвитку цього потенціалу [3, с. 3].

Як синонім до досліджуваного нами «керівник» найбільш часто вживається поняття «директор». В.І. Кіяшко за результатами свого дисертаційного дослідження зазначає, що в міжнародній практиці є декілька класифікацій керівників в особі директорів. Так, вони диференціюються, передусім, на два види: 1) виконавчі; 2) не виконавчі директори. Особи, які відносяться до першої групи, одночасно є співробітниками компанії, вони залучені до процесу щоденного управління. Другі, у свою чергу, не входять до штату співробітників, але, як правило, підтримують суттєві зв'язки з компанією. В контексті описаного на практиці також вживаються терміни «внутрішній» і «зовнішній» директор. При цьому, зовнішніми можуть бути представники ключових партнерів, крупні постачальники, покупці, юридичні консультанти та інші. Крім цього, вирізняють незалежних директорів і просто директорів. Перші не є співробітниками підприємства (не входять до штату); також не є співробітниками штату (ключовими співробітниками) хтось із їх близьких родичів; вони не мають матеріального інтересу, пов'язаного з діяльністю підприємства (не є, наприклад, постачальником, крупним покупцем і т.п.); вони не отримують від підприємства іншої винагороди, окрім винагороди за виконання своїх обов'язків як члени ради директорів (не є, приміром, консультантом підприємства) [4, с. 8-9].

П. Дракер зазначає, що раніше поняття «керівник, начальник, менеджер, шеф» визначалося як «людина, яка відповідає за роботу своїх підлеглих». Однак на початку 50-х років зміст поняття «керівник» змінився і воно стало означати: «людина, яка відповідає за ефективність і результати роботи колективу». Проте за сучасних умов очевидним стає те, що дана дефініція також не повністю розкриває зміст категорії, а тому видається доцільним вважати формулювання «людина, яка відповідає за застосування й ефективність знання» [5, с. 70].

у Класифікаторі ДК 003:2010 наведені такі професійні назви робіт, які рекомендовано застосовувати щодо професій, пов'язаних із здійсненням функцій керівництва: генеральний директор (голова, президент, інший керівник), голова виконавчого органу акціонерного товариства, голова правління, голова ради директорів, голова спостережної (наглядової) ради, голова товариства, директор (начальник, інший керівник) підприємства, керуючий (директор, інший керівник) комерційним банком тощо. При цьому, легальне узагальнююче визначення поняття «керівник» відсутнє не тільки в трудовому законодавстві України, але і в положеннях інших галузей права: господарського, цивільного, корпоративного тощо [6, с. 674].

Як вдало звертається увага у літературі, конкретна назва посади керівника організації не є сталою категорією. Вона закріплюється в статуті юридичної особи чи в іншому загальному чи локальному нормативному документі.

Не дивлячись на широкий ряд найменувань посад керівника організацій, законодавство у досліджуваній сфері, особливо, що стосується термінології, містить багато прогалин, що аж ніяк не слугує цілям належного трудо-правового регулювання [7, с. 67]. Так, термін «керівник» взагалі в нормативно-правових актах про працю не отримав, не тільки свого визначення, як було зазначено, але і належного правового закріплення, незважаючи на той факт, що суб'єкт трудових відносин, який позначається вказаним узагальнюючим поняттям, є дуже складним суб'єктом, що виступає з одного боку як працівник, а з іншого – як представник роботодавця, до компетенції та повноважень якого відноситься реалізація трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи (керівник наділений повноваженнями щодо прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень, які обов'язкові для виконання працівниками тощо), що мало б однозначно вплинути на нагальну його правову регламентацію. На думку С.О. Турчина, обумовлена ця прогалина в закріпленні правового статусу керівника, відсутністю в Україні сучасної нормативно-правової бази, присвяченої регулюванню трудових відносин [8, с. 674], адже чинним із численними змінами досі залишається КЗпП ще радянської доби.

К.А. Малиновська-Колесникова у дисертації «Особливості трудових відносин з керівником підприємства» (2017 рік) визначає керівника як особу, яка призначається власником підприємства,

установи, організації або уповноваженим ним органом відповідно до законів та інших нормативно-правових актів, наділена адміністративними повноваженнями з приводу внутрішньо-організаційного управління трудовим колективом. На думку актора, керівник юридичної особи як посадова особа характеризується наявністю виконавчо-розпорядних, владних повноважень, що зумовлює важливу роль керівника у формуванні певного мікроклімату у колективі, а також допомагає організовувати управлінську діяльність і скеровувати її у відповідному напрямі [9, с. 5].

На думку Ю.В. Ісаєва, 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 [10, с. 406-407].

Д.В. Могила у дисертації «Правовий статус керівника організації як працівника» (2013 рік) пропонує наступне визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації»: 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, організує роботу підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності. Автором зазначається і те, що керівник підприємства, установи, організації не є стороною трудових правовідносин, яка протистоїть у цих відносинах працівникам, а лише здійснює дієздатність підприємства, установи, організації [11, с. 6-7]. На нашу думку, така, найбільш розгорнута дефініція – найбільш вдала із усіх, проаналізованих нами, проте, видається доповнити її, вказавши на такі важливі характеристики даного суб'єкта: те, що він є своєрідним представницьким органом від імені підприємства, установи, організації; він є посадовою особою.

Враховуючи те, що національним законодавством поняття «керівник підприємства, установи, організації» не визначається, спробу тлумачення цього терміну було 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) [12].

Термін «роботодавець» в трудовому законодавстві вживається часто, проте його зміст був розкритий порівняно недавно. У Кодексі законів про працю України під роботодавцем розуміється власник або уповноважений ним орган, хоча дефініція терміну не надається.

Усе це дає можливість говорити про те, що ототожнення термінів «роботодавець» і «керівник» – не допустиме, не логічне та не обґрунтоване. Керівник підприємства, установи, організації власне є працівником, його трудові відносини регулюються трудовим законодавством. Керівник є найманим працівником, членом трудового колективу, згідно зі ст. 252 КЗпП. Роботодавцем же для керівників підприємств, установ, організацій як працівників є саме це підприємство, установа, організація.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
2. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва: Изд-во АН СССР, 1955. 232 с.
3. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 20 с.

4. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
5. Дракер П. Посткапиталистическое общество. Новая постиндустриальная волна на Западе. М.: Academia, 1999. 100 с.
6. Турчин С.О. Щодо правової характеристики працівника-керівника юридичної особи. *Форум права*. 2013. № 3. С. 673-676.
7. Николаев А.Д. Единство и дифференциация правового регулирования труда руководителя организации. *Государство и право: актуальные проблемы формирования правового сознания: Сборник статей III Международной научно-практической конференции*/ под ред. Н.В. Пантелеевой. Могилев, 2020. С. 67-70.
8. Турчин С.О. Щодо правової характеристики працівника-керівника юридичної особи. *Форум права*. 2013. № 3. С. 673-676.
9. Малиновська-Колесникова К.А. Особливості трудових відносин з керівником підприємства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 20 с.
10. Ісаєв Ю.В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 406-411.
11. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 20 с.
12. 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.

УДК 349.2

Бабенко О. В.,

Аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ ДОКТРИНИ ОХОРОННОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ ЗА ПІКЕТУВАННЯ

У статті розглянуто передумови формування Англійської доктрини охоронного правовідношення за пікетування. Розглянуто основні дефініції та теоретико-методологічні підходи, які характеризують принцип верховенства права. Автор наголошує на значенні особливості провадження охоронного трудового правовідношення за пікетування в Англії обумовлені специфікою судової системи Англії. Зокрема, в Англії відсутнє чітке законодавче регулювання низки важливих питань у сфері судочинства. Реалізація охоронного трудового правовідношення за пікетування включає безпосередньою реалізацію норм законодавства, спрямованих на те, щоб правопорушник зазнав несприятливих наслідків своєї неправомірної поведінки.

Ключові слова: *верховенство права, пікетування, урегулювання організації та проведення пікетувань в Англії, принцип права, охоронне трудового правовідношення.*

The article considers the preconditions for the formation of the English doctrine of protection of the legal relationship for picketing. The main definitions and theoretical and methodological approaches that characterize the principle of the rule of law are considered. The author emphasizes the importance of the peculiarities of the protective employment relationship for picketing in England due to the specifics of