

УДК 331.101.21

**С.О. ТУРЧИН**, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

## ЩОДО ПРАВОВОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКА – КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

**Ключові слова:** суб'єкти трудового права, працівник, керівник, трудове праввідношення, уповноважений орган

Звертаючись до ролі працівника в трудовому праві, слід констатувати, що вказана особа завжди виступала в ньому ключовим суб'єктом. Зумовлено це тим, що фактично наведена галузь була сформована навколо інтересів працівника – щодо його захисту в сфері охорони праці, визначення тривалості робочого часу та надання часу відпочинку, оплати праці тощо. Свого часу Л.Я. Гінцбург писав: «в трудовому праввідношенні приймають участь люди. Вони як представники біологічного виду *homo sapiens* застосовують в процесі виробництва свою здатність до праці, витрачаючи розумним чином, цілеспрямовано свої фізичні, інтелектуальні, моральні сили» [1, с.184].

На цей час стрімкий розвиток ринкової економіки змушує нас все більше акцентувати увагу на правовому регулюванні статусу працівника. Так, з'являються нові професії, розширюються ринки праці, посилюється домінування приватного сектору господарювання, розвиваються альтернативні види праці – лізингова (запозичена) та дистанційна праця тощо. Все це, безперечно, позначається на працівникові, наголошуючи, що новітні відносини, в яких він виступає в якості суб'єкта, потребують постійного правового закріплення. Найбільш, актуальним в цьому випадку виступає питання керівника юридичної особи, який, будучи працівником, здійснює специфічну трудову функцію, від якої залежить не тільки майбутній економічний стан підприємства, яке він очолює, але і здат-

ність до гідного існування інших працівників, що знаходяться в трудових праввідносинах з наведеною юридичною особою. На думку В.І. Кіяшко, управлінська праця є особливим видом трудової діяльності, яка виникла в результаті складного історичного процесу розвитку виробництва. Чисельність працівників управлінської праці постійно збільшується, і це світова тенденція, що не обминула й Україну. Але не тільки збільшення кількості керівних працівників а, перш за все, значущість цієї категорії як у масштабах окремої фірми, так і у масштабах економіки всієї країни в цілому актуалізує проблеми управлінської праці (організація, нормування, стимулювання). Це зрозуміло, бо від того, наскільки ефективно організовано управління працею конкретних працівників, колективів і всього суспільства залежать і результати виробництва, і саме існування даного суспільства [2, с.221].

Проблемам правового статусу працівника в трудових відносинах приділялась увага багатьох дослідників: М.Г. Александра, С.В. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, С.О. Іванова, В.Л. Костюка, Р.З. Лівшиця, М.В. Молодцова, В.І. Попова, В.І. Прокопенка, Л.С. Таля, Є.Б. Хохлова, О.М. Ярошенка та інших. Однак, при цьому варто відзначити, що безпосередньо правовому статусу такого специфічного різновиду працівників, як керівник юридичної особи, належної уваги, як серед науковців, так і серед практиків, приділено не було, що й обумовлює актуальність даної статті. Тому метою статті є проведення загальнонотейоретичного аналізу керівника юридичної особи як особливого виду працівника.

В свою чергу, якщо звернутися до положень діючого законодавства, то можна побачити, що його норми не містять чіткого визначення поняття «працівник», натомість в ньому зустрічаються терміни: «робітник», «службовець», «співробітник» тощо. Наприклад, при встановленні строку випробування на роботі, в тому ж Кодексі законів про працю України поряд з терміном «працівник» ще зустрічається термін «робітник», а Закон України «Про державну службу» [3] оперує

при визначенні працівника таким терміном як «службовець».

При цьому термін «керівник», взагалі, в нормативно-правових актах про працю не отримав, не тільки свого визначення, але і належного правового закріплення. Незважаючи на той факт, що вказане узагальнююче поняття, є дуже складним суб'єктом трудового права, 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). Обумовлена ця прогалина в регламентації правового статусу керівника, відсутністю в Україні сучасної нормативно-правової бази, присвяченій регулюванню трудових відносин. Нагадаємо, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), прийнятий ще в 1971 році, з незначними змінами діє і до теперішнього часу [4].

Слід відзначити, що особа, яка виконує функції керівника має різні назви професій, в залежності від сфери, в якій вона працює. Зокрема, конкретні назви професій, що пов'язані, зокрема, з керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів економічної діяльності, можна знайти у першому розділі «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» Класифікатора професій ДК 003:2010, затвердженому Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327 [5], що призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників. Цей розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які

в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю. Так, 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 господарського, цивільного, корпоративного та інших галузей права.

Якщо звернутися до проекту Трудового кодексу України, зареєстрованого Верховною Радою України за № 1108 від 04.12.2007 р. [6], то можна побачити, що він також не узагальнює норми, присвячені особливостям регулювання праці керівників юридичної особи. Натомість у вказаному проекті, існує безліч «роздрібнених» норм, які в тій чи іншій мірі торкаються правового регулювання категорії керівника юридичної особи. Так, наприклад, це ст.45, яка присвячена визначенню порядку виконання заступником керівника обов'язків керівника у зв'язку з його тимчасовою відсутністю. Або ст.48, що закріплює можливість встановлення строку випробування тривалістю до шести місяців для керівників юридичних осіб та ст.69, згідно якої з керівником юридичної особи можуть установлюватися трудові відносини на визначений строк.

Такий законодавчий вакуум щодо визначення правового статусу керівника юридичної особи, створює чимало перешкод як при виникненні, так і при припиненні трудового правовідношення з вказаною категорією працівників.

Так, як загальновідомо, набуття правового статусу працівника виникає у особи тільки з моменту укладання нею трудового договору з роботодавцем, тобто, фактично, з моменту

вступу в трудові правовідносини. Відповідно до ст.188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років [6]. Однак, в цьому випадку не зрозуміло, як керуючись положеннями наведеної норми КЗпП прийняти на посаду керівника юридичної особи людину, яка вже наділена трудовою правосуб'єктністю, але ще не досягла віку повної цивільної дієздатності – 18 років. І хоча положення Цивільного кодексу України [7] не встановлюють жодних обмежень, щодо вікового цензу члену виконавчого органу юридичної особи (директора, голови правління тощо), вимогу щодо наявності у цієї особи повної цивільної дієздатності можна побачити проаналізувавши ст.30 Цивільного кодексу України [7]. Згідно цієї норми цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільних прав і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання. При цьому, саме керівник підприємства, будучи віднесеним до категорії посадової особи, відповідає, в межах своєї компетенції, за відповідність положенням діючого законодавства господарської діяльності зазначеного підприємства. Тобто, наявність в цьому випадку у фізичної особи повної цивільної дієздатності є обов'язковою умовою прийняття її на посаду керівника юридичної особи.

Безперечно, в цьому випадку можна скористатися положеннями ст.35 Цивільного кодексу України, якою передбачено можливість емансипації осіб, що не досягли віку повної цивільної дієздатності. Так, згідно вказаної норми повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою за-

інтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у разі відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду [7]. Однак, у будь-якому випадку вирішення вказаної проблеми в цивільному праві, не розв'язує її для трудового права.

Якщо ж звернутися до процедури припинення трудових відносин, то можна побачити, чинний Кодекс законів про працю фактично позбавляє керівника юридичної особи права припинення трудових відносин за власним бажанням. Так, відповідно до ст.38 Кодексу законів про працю України працівник має право припинити трудові відносини з власної ініціативи, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні [4]. При цьому, трактуючи положення ст.21 КЗпП [4], можна зробити висновок, що рішення стосовно припинення трудових відносин приймає той орган, що ініціював їх виникнення, якщо звернутися безпосередньо до керівника юридичної особи – то це власник (власники) майна або загальні збори учасників (акціонерів). Прийняття вказаними суб'єктами управлінських рішень підпадають під сферу регулювання вже іншими галузями права. Наприклад, відповідно до ч.5 ст.61 Закону України «Про господарські товариства» [8] повідомлення про загальні збори повинно бути зроблено не менш як за 30 днів до їх скликання, що суперечить положенням ст.38 КЗпП [4]. Тобто ми бачимо, що строк, передбачений для інформування роботодавця в цьому випадку не може бути виконаним, що є порушенням трудових прав керівника, який має досить своєрідний, однак, все рівно статус працівника.

Таким чином, все вищезазначене свідчить, що належне визначення правового статусу такого специфічного виду працівника як керівник юридичної особи в положеннях діючого законодавства України відсутнє. Тому на цей час правовий статус керівника юридичної особи потребує узагальнення та конкретизації, в частині його синхронізації з іншими галузями права, такими як цивільне, господарське, адміністративне тощо.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое правовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 312 с.
2. Кіяшко В. І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства / В. І. Кіяшко // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 221–224 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08kvidcp.pdf>.
3. Закон України «Про державну службу» // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
5. Класифікатор професій ДК 003:2010 / зать. Наказом Держспоживстандарту України : від 28.07.2010 р., № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/va327609-10>.
6. Проект Трудового кодексу України / за реєстр. Верховною Радою України : від 04.12.2007 р., № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947).
7. Цивільний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
8. Закон України «Про господарські товариства» : від 19.09.1991 р., № 1576–ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.

*Турчин С. О. Щодо правової характеристики працівника – керівника юридичної особи / С. О. Турчин // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 673–676 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_110.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_110.pdf)*

Наведено загальну правову характеристику працівника – керівника юридичної особи. Зроблено висновок, що належне визначення правового статусу керівника юридичної особи в положеннях діючого трудового законодавства України відсутнє, що вимагає узагальнення та конкретизації, в частині його синхронізації вказаного поняття з іншими галузями права, такими як цивільне, господарське, адміністративне тощо.

\*\*\*

*Турчин С.А. О правовой характеристике работника – руководителя юридического лица*

Дана общая правовая характеристика работника – руководителя юридического лица. Сделан вывод, что надлежащее определение правового статуса руководителя юридического лица в положениях действующего трудового законодательства Украины отсутствует, что требует обобщения и конкретизации, в части синхронизации указанного понятия с другими отраслями права, такими как гражданское, хозяйственное, административное и т.д.

\*\*\*

*Turchyn S.A. About Legal Characteristic of the Employee – Head of the Legal Entity*

General legal description of the employee is given – head of the legal entity. It is concluded that the proper definition of the legal status head of the legal entity in the provisions of existing labor laws of Ukraine is missing, which requires the generality and specificity in terms of timing of this concept to other branches of law such as civil, commercial, administrative, etc.