

**СОЦЬКИЙ А. М.,**

кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри цивільно-правових дисциплін  
(Чернівецький юридичний інститут  
Національного університету  
«Одеська юридична академія»)

УДК 351.713(477):331.108.37

**ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

У статті проведено аналіз норм проекту Трудового кодексу України 2003 р., який визначає особливості трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій. На цій підставі виявлено та запропоновано вирішення окремих питань вдосконалення правового статусу керівників як суб'єктів трудового права шляхом доробки проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** правовий статус, управлінська праця, керівник, управлінські функції керівника, суб'єкт трудового права.

В статье проведен анализ норм проекта Трудового кодекса Украины 2003 г., который определяет особенности трудовых отношений руководителей предприятий, учреждений и организаций. На этом основании выявлено и предложено решение отдельных вопросов совершенствования правового статуса руководителей как субъектов трудового права путем доработки проекта Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** правовой статус, управленский труд, руководитель, управленческие функции руководителя, субъект трудового права.

The article analyzes the norms of the Code of Ukraine 2003 of which determines the characteristics of labor relations managers of enterprises, institutions and organizations, on the basis of which were identified and invited to individual issues of improving the legal status of managers as subjects of labor law by finalize the draft Labour Code of Ukraine.

**Key words:** legal status, labor leader, head of management functions, subject of labor law.

**Вступ.** Праця – цілеспрямована діяльність, направлена на виробництво певних суспільно-корисних (або таких, що споживаються суспільством) благ матеріальних чи духовних. Результатами трудової діяльності можуть бути речі, що вживаються людьми, і речі, що необхідні для їх виробництва, а також це можуть бути ідеологічні продукти (наука, мистецтво, ідеї) та дії, що організують поведінку і працю людей (управління, контроль, охорона, виховання тощо) [1, с. 167]. Безперечно, будь-яка корисна діяльність, що направлена на створення матеріальних і духовних благ або впорядкування процесів у суспільстві і державі, є працею. У виробництві результати праці безпосередньо втілюються в предметах матеріального світу, а праця з регулювання і впорядкування суспільних процесів проявляється в організації життєдіяльності держави й суспільства. Цей різновид трудової діяльності людей отримав назву «управлінська праця». Управлінська праця як складова частина суспільної праці поділяється на різновиди, які відрізняються цілями, прийомами, засобами та результатами.

**Постановка завдання.** Метою статті є виявлення та вирішення окремих питань правового статусу керівників підприємств, установ, організацій як суб'єктів трудового права.

**Результати дослідження.** Нині зазвичай виокремлюють чотири основні групи персоналу підприємств, установ, організацій відповідно до виконуваних ними функцій: керівники, спеціалісти (інженери, економісти, юристи та інші), робітники та учні. Робітників підрозділяють на основних і допоміжних. Службовці підприємства за виконуваними функціями підрозділяються на три категорії: керівники, спеціалісти та технічні виконавці. Функції керівників підрозділів підприємства полягають у прийнятті рішень і забезпеченні їх виконання. Функції спеціалістів (інженерів, економістів, техніків) полягають у підготовці інформації (конструкторської, технологічної, планової, облікової), на ос-



нові якої керівники приймають рішення. Технічні виконавці забезпечують необхідні умови для роботи керівників і спеціалістів [2, с. 122, 126–127]. Так, точне виконання працівниками своїх обов'язків, тобто дотримання ними дисципліни праці, багато в чому залежить від чіткої роботи адміністративно-технічного персоналу. Відсутність, наприклад, точного обліку явки на роботу, несвоєчасне забезпечення працівника виробничим завданням, матеріалами, інструментом, засобами індивідуального захисту спричиняють порушення трудової дисципліни [3, с. 166].

Правовий статус керівника та інших працівників, які здійснюють управлінські функції, завжди тією чи іншою мірою регулювався законодавством. У ст. 90 Статуту про промислову працю Російської імперії (далі – Статут) [4] досить чітко зазначалося, що на підприємствах, які не перебувають в особистому завідуванні власників або належать декільком особам, товариствам чи акціонерним компаніям, обов'язки власника виконуються особливою особою, яка завідує підприємством за призначенням власника. На підставі ст. 90–93 Статуту «під завідуючим установою фабрично-заводської промисловості» розумілась особа, яку власник установи уповноважив виконувати свої (власника) обов'язки, що випливають зі змісту ст. 42–86 і 88–113 Статуту. Згідно зі ст. 117 Статуту завідуючим промислом визнавався або сам промисловець, якщо він керував ним безпосередньо, або управляючий промислом, який наділявся законною від промисловця довіреністю на управління промислом. Крім того, ст. 91 Статуту про промислову працю зобов'язувала власника інформувати інспекцію або гірничий нагляд (за належністю) у семиденний строк про призначення завідуючого підприємством та про всяку заміну його іншою особою. Більше того, практика застосування цього положення закону виходила з того, що, якщо інспекції повідомлення не надсилося, особа, яка значилася завідуючим, не визнавалася такою в юридичному сенсі, навіть тоді, коли вона вчиняла певні дії, наприклад підписувала ділові папери [4, с. 74–75].

Стаття 92 Статуту про промислову працю Російської імперії передбачала ще одне важливе правило, яке в подальшому зникло з радянських кодексів про працю: «На випадок тимчасової відсутності на підприємстві особи, в управлінні якої воно знаходиться (власника чи завідуючого), особа ця зобов'язана залишити на підприємстві заступника, про що вивіщується оголошення в конторі». Подібні норми в подальшому знайдуть своє закріплення тільки в Дисциплінарному статуті митної служби України [5], що дасть можливість більш точно персоніфікувати юридичну відповідальність керівників митних органів на час їх відсутності в підпорядкованій установі. На жаль, нині цей нормативний акт втратив свою чинність.

Прогресивним кроком у правовому регулюванні праці керівників підприємств, установ, організацій було включення до проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) за № 1038-1 від 28 серпня 2003 року глави 6 «Особливості трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій». Згідно із ч. 1 ст. 333 цього проекту до керівників, на яких поширюються норми ст. ст. 333–341 зазначеного кодексу, належать керівники, наділені повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їм посадових осіб здійснювати управління та діяти без доручення від імені підприємств, установ, організацій, а також керівники колегіальних органів управління підприємств, установ, організацій (керівники виконавчих органів). Відповідно до ч. 2 цієї статті норми вказаної глави не поширюються на керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Стосовно цих керівників особливості трудових відносин можуть встановлюватися законом.

Стаття 339 означеного проекту ТК України чітко позиціонувала керівника як суб'єкта трудових правовідносин. Частина 1 цієї статті вказує, що працівники-керівники підприємств, установ, організацій у трудових відносинах мають права та несуть обов'язки, передбачені нормативно-правовими актами у сфері праці, якщо інше не встановлено трудовим договором (контрактом) відповідно до ст. 338 зазначеного кодексу.

З точки зору розкриття статусу керівника як суб'єкта організації праці важливими є норми ч. 2 ст. 339 проекту ТК України № 1038-1 від 28 серпня 2003 року. Зокрема, це виявляється в низці обов'язків, які покладаються на керівника:

1) незалежно від змісту трудового договору (контракту) керівник підприємства, установи, організації несе обов'язок щодо організації діяльності підприємства, установи, організації;

2) на основі кваліфікаційних характеристик спеціальностей та посад, не допускаючи порушення трудового законодавства, керівник підприємства, установи, організації розподіляє трудові обов'язки між працівниками на власний розсуд;

3) якщо будь-який обов'язок, виконання якого зумовлюється необхідністю організації діяльності підприємства, установи, організації, не доручено безпосередньому виконавцю чи не визначено керівника, який повинен забезпечити таке доручення певній особі, відповідальність за виконання цього обов'язку несе керівник підприємства, установи, організації.

Статті 338 і 341 проекту ТК України № 1038-1 від 28 серпня 2003 року передбачали особливості форми трудового договору та оплати праці керівників підприємств, установ, організацій.



Не поділяємо точку зору авторів проекту щодо усунення колективно-договірного рівня регулювання оплати керівників підприємств, установ, організацій. На наш погляд, у сучасних умовах це тільки призведе до необґрунтованого «розшарування» за доходами працівників одного підприємства, установи, організації, відриватиме керівний склад від проблем підпорядкованих їм працівників, формуватиме негативний синдром «виключності та зверхності» одних над іншими.

Крім того, ч. 1 ст. 333 проекту передбачала й те, що керівники здійснюють управління й представлення інтересів підприємств, установ, організацій через підпорядкованих їм посадових осіб. Тобто норма виокремлює ще одного суб'єкта, який здійснює управлінську діяльність – це «посадові особи». Законодавство країн із розвинутою ринковою економікою називає цю категорію працівників «менеджери». Менеджери підприємств (за деякими виключеннями) – це особлива, автономна група найманих працівників, статус яких визначається трудовим правом та індивідуальним трудовим контрактом. Специфіка функціональної ролі менеджерів полягає в їх близькості до підприємця, якого менеджери не рідко представляють та уособлюють. Звідси конфлікти інтересів менеджерів та іншої частини найманих працівників [6, с. 6–7].

До управлінського персоналу на Заході відносять будь-якого працівника, який повинен для виконання поставлених перед ним завдань організувати, координувати та контролювати роботу інших людей [7, с. 90]. Тому вважаємо необґрунтованим вилучення з наступних проектів Трудового кодексу України положень щодо правового регулювання статусу керівника підприємства, установи, організації та інших працівників, які здійснюють управлінські функції.

У країнах Заходу правовий статус менеджера як сторони (суб'єкта) в індивідуальних трудових відносинах визначається та закріплюється насамперед в індивідуальному трудовому контракті з власником підприємства. Він враховує особливості трудових функцій менеджерів, особливі вимоги до їх професійних якостей і профвідбору, особливий характер взаємовідносин менеджера та його роботодавця. Менеджери об'єднуються у власні профспілки і, як правило, не беруть участь в органах виробничої демократії разом із найманими працівниками або мають власний представницький орган. За законодавством переважної більшості країн менеджери – це працівники з ненормованим робочим днем. Для них передбачено більш тривалий строк випробування і попередження про звільнення, більш легкий порядок звільнення, відсутність гарантій, передбачених для найманих працівників. В оплаті праці менеджерів останнім часом спостерігаються такі тенденції: вирівнювання посадових окладів менеджерів державних і приватних підприємств, а також вищих посадових осіб органів державної влади і зниження кратності доходів між найвищими, середніми та нижчими управлінськими ланками [8, с. 7–12].

**Висновки.** З огляду на викладе вище вважаємо, що, по-перше, правовий статус працівників, зайнятих управлінською (організаційно-господарською) діяльністю (за західною термінологією «менеджменту»), має передбачати окрема глава ТК України «Особливості правового регулювання праці керівного складу підприємств, установ, організацій». По-друге, до керівного складу підприємств, установ, організацій необхідно відносити будь-якого працівника, трудовою функцією якого є організація, координація та контроль роботи інших людей.

#### Список використаних джерел:

1. Общая психология : [учеб. пособ.] / под. ред. проф. А.В. Петровского. – М. : Просвещение, 1970. – 479 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : [учебник] / Б.М. Генкин. – М. : Изд. групп. НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 412 с.
3. Гурьянов С.Х. Труд и заработная плата на предприятии / С.Х. Гурьянов, Л.А. Костин. – Изд. 2-е, переработ. и доп. – М. : Экономика, 1973. – 448 с.
4. Устав о промышленном труде (Св. Зак. Т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1 – 228 и 541 – 597) с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указателями, алфавитным, предметным и сравнительным по статейным / сост. В.В. Громан. – Петроград : Издание Юридического книжного склада «Право», 1915. – 439 с.
5. Дисциплінарний статут митної служби України : Затверджено Законом України від 6 вересня 2005 р. // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 193. – 12 жовтня.
6. Александров А.А. Правовой статус руководителей предприятий и механизмы их материального вознаграждения / А.А. Александров // Труд за рубежом. – 1994. – № 4 (24). – С. 6–21.
7. Балашов Ю.К. Деятельность менеджеров в кадровой политике корпораций / Ю.К. Балашов // Труд за рубежом. – 2001. – № 3 (51). – С. 90–115.
8. Александров А.А. Правовой статус руководителей предприятий и механизмы их материального вознаграждения / А.А. Александров // Труд за рубежом. – 1994. – № 4 (24). – С. 6–21.

