

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

ДЕНИСЕНКО Анатолій Петрович - президент Приватного акціонерного товариства  
«Фінансова компанія «Авантаж»

УДК 349.22

*В статті уточнюються поняття «статус», «правовий статус», «правовий статус керівника підприємства», визначаються його елементи; розглянуті особливості правового статусу керівника підприємства; обґрунтовано «двойственність» статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових відносин.*

**Ключові слова:** правовий статус, керівник підприємства, трудові правовідносини.

Фізична особа, вступаючи у правовідносини з власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу зайняття вакантної посади керівника підприємства, набуває ознак суб'єкта трудових правовідносин. Стаючи керівником підприємства, така особа набуває для себе нові юридичні характеристики: права, обов'язки, їх гарантії, відповідальність тощо. Таким чином, фізична особа набуває правового статусу керівника підприємства через участь у трудових відносинах з власником підприємства, виступаючи суб'єктом трудових правовідносин.

В юридичній літературі доктринальній розробці окремих питань щодо визначення правового статусу деяких суб'єктів трудових правовідносин присвячено велику кількість наукових розробок, серед яких слід відзначити праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, А.П. Гоца, Г.С. Гончарової, М.І. Іншина, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенко та ін. Однак

цими авторами не проводилося ґрунтовного аналізу правового статусу керівника підприємства (далі - керівника), що і зумовлює актуальність дослідження даної статті.

Метою цієї статті є розкриття особливостей правового статусу керівника підприємства як сторони трудових правовідносин. Для досягнення поставленої мети планується вирішити такі основні завдання: уточнити поняття «статус», «правовий статус», «правовий статус керівника підприємства»; визначити елементи правового статусу керівника підприємства; розглянути особливості правового статусу керівника підприємства; обґрунтувати «подвійність» статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових відносин.

Як стверджує О.М. Музичук, встановлення місця та особливостей діяльності будь-якого із суб'єктів правовідносин можливе за умови аналізу їх правового статусу. Загалом, категорія правового статусу є однією із центральних в теорії держави і права та усіх без винятку галузевих юридичних науках, що обумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища. Сьогодні важко знайти хоча б одну наукову працю з правничої (юридичної) тематики, яка була реалізована у формі дисертації, монографії, науково-практичного чи навчального посібника, і в якій би категорія правового статусу не використовувалась [1, с.316]. Серед науковців існують різні погляди на категорію «правовий статус», навколо якої постійно точаться дискусії.

Великий юридичний словник визначає, що у перекладі з латинської термін «статус» означає положення, стан чого-небудь або будь-кого: «статус людини», «статус особи», «статус громадянина», «статус органу» [2, с.578]. З позиції становища індивіда у суспільстві слово «статус» означає правове становище (сукупність прав і обов'язків) громадянина або юридичної особи [3, с.219]. Іншими словниками статус визначається як: 1) правове становище осіб або організацій, установ тощо [4, с.572]; 2) сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації [5, с.400].

Отже, термін «статус» застосовується до фізичних та юридичних осіб; цей термін використовується різними галузевими науками для дослідження структурних елементів предмету дослідження конкретних суспільних відносин.

Щодо визначення правового статусу, то, на думку К.Г. Волинка, правовий статус - це система взаємопов'язаних прав і свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві [6, с.207]. В.М. Субботін дещо по-іншому підходить до визначення даної категорії та характеризує правовий статус як систему прав, свобод і обов'язків, що мають чітке правове закріплення в нормах права, які визначають політико-правовий стан особистості [7, с.19]. Враховуючи, що статус все ж таки відображає положення в суспільстві, в якому індивіди наділені взаємними правами та обов'язками, наведені визначення дають правильне уявлення про правовий статус. В той же час зазначені визначення є неповними, оскільки не відображають елементи правового статусу.

М.С. Кельман визначає під правовим статусом юридично закріплене становище людини в суспільстві [8, с.57]. Однак наведене визначення також не є досконалим. Правовий статус, як юридична категорія, забезпечує стандарти можливої та необхідної поведінки, які реалізують нормальну

життєдіяльність соціального середовища, відображають взаємодію особи з державою та іншими суб'єктами правовідносин.

В основу наведених визначень беруться права, свободи і обов'язки особи. Варто погодитися з визначенням правового статусу, наведене В.М. Корельським, який вважає що правовий статус – це багатоаспектна категорія, яка: по-перше, має загальний, універсальний характер, включає різні статуси суб'єктів правовідносин: держави, особи, суспільства тощо; по-друге, відображає індивідуальні особливості суб'єктів і реальне положення їх у системі багатоманітних суспільних відносин; по-третє, правовий статус не може бути реалізований без обов'язків, що кореспондуються правом, без юридичної відповідальності в необхідних випадках, без правових гарантій; по-четверте, категорія правовий статус визначає права і обов'язки суб'єктів у системному вигляді, що дає змогу здійснити порівняльний аналіз статусів різних суб'єктів, для відкриття нових шляхів для їх вдосконалення [9, с.549].

Таким чином, відмінність між вище наведеними визначеннями терміну „правовий статус” полягає у включенні чи виключенні із його змісту певних елементів: прав, обов'язків, свобод, компетенції, відповідальності тощо. В той же час аналіз наукових точок зору приводить до висновку, що під правовим статусом слід розуміти сукупність прав, свобод, обов'язків і законних інтересів конкретної категорії осіб, яка урегульована нормами права на території конкретної держави, що визнає і гарантує їх. Проте ця категорія є досить загальною і стосується широкого кола суб'єктів трудових правовідносин. Нас, насамперед, цікавить правовий статус керівника підприємства.

Особливість правового статусу керівника підприємства проявляється у тому, що він регламентований різними галузями законодавства, норми яких не узгоджуються. Порівняно із іншими категоріями працівників, правовий статус керівника підприємства можна охарактеризувати як складний, що обумовлено тим, що керівник, з однієї сторони, є виконавчим органом юридичної особи, а тому його діяльність регулюється переважно цивільним та господарським

правом, а з іншого – керівник як найманий працівник сам перебуває у трудових відносинах з юридичною особою, і ці відносини регулюються нормами трудового права. Окреслена двоякість правового статусу керівника обумовлює існування невизначеності при обранні норм права, якими необхідно керуватися при регулюванні статусу керівника, а також обумовлює існування широкого кола наукових поглядів та думок щодо галузевої приналежності відносин між власником підприємства (учасниками господарського товариства, акціонерами, державою) і керівником цього підприємства.

Правовий статус керівника підприємства, на думку В.Б. Авер'янова, охоплює: 1) з'ясування його місця та значення в системі управління підприємством, які характеризуються організаційно-правовими, фінансово-економічними та технічними способами управління трудовим колективом; 2) відповідальність керівника підприємства за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків; 3) визначення змісту повноважень керівника. Необхідність використання повноважень як елемента правового статусу керівника підприємства зумовлена тим, що це поняття притаманне лише діяльності органів управління та посадових осіб. У загальних (щодо різних форм власності) рисах повноваження керівника підприємства окреслюються державою за допомогою правових норм, які регулюють відносини: між уповноваженими державою органами та керівником підприємства; між керівником підприємства та об'єктами управління; між керівником підприємства та іншими органами управління [10, с.255].

Головною особливістю правового статусу керівника підприємства від інших працівників є подвійне положення такого суб'єкта трудових правовідносин.

Керівник не тільки здійснює представницькі функції підприємства перед третіми особами, організовує та спрямовує діяльність підприємства, керує персоналом та визначає сутність трудової функції кожного працівника, а і підпорядковується власнику підприємства або уповноваженому ним органу.

На думку В.І. Никитинського, у час, коли організація виробничого процесу безпосе-

редньо залежить від розмежування праці та власності на засоби виробництва, фактор їх співвідношення прямо впливає на рівень правомочностей окремо взятого працівника. Адже на відміну від керівника підприємства, будь-який інший найманий працівник отримує засоби виробництва роботодавця лише для використання їх в процесі трудової діяльності – створення за їх допомогою нових матеріальних цінностей, але ні в якому разі не для використання їх в зовнішньому обігу. Різний ступінь (рівень) включення працівника у відносини власності визначає диференціацію правового регулювання не тільки цивільно-правових, а й трудових відносин [11, с.80]. Крім того, специфікою правового статусу керівника підприємства є і те, що керівник – перша особа підприємства, має право розпоряджатися майном підприємства, а, отже, майном власника, в основі чого є певний ступінь довіри. Тому керівник підприємства є одночасно намісником власника на підприємстві.

Причини ж поєднання цих двох видів трудової діяльності носять не правовий характер. Так, на думку деяких вчених, якщо наділити керівника підприємства владними повноваженнями і відмінною від роботодавця, що найняв його на роботу, самостійною трудовою правосуб'єктністю, викликаних необхідністю організації виробничого і трудового процесів, що мають на меті створення нових матеріальних та інших цінностей за допомогою сумісної праці працівників, то необхідність для підприємства бути учасником майнового обороту спонукає керівника бути суб'єктом майнових відносин самого засновника підприємства. Представляється логічним, чому світова практика створення підприємств, заснованих на сумісній праці, пішла шляхом об'єднання цих функцій. Це пояснюється тим, що особа, яка не має відношення до конкретного підприємства не може краще знати рівень продуктивності праці обслуговуючого персоналу цього підприємства, потреби в оновленні засобів виробництва і технологій, початкові складові розміру собівартості створюваної підприємством продукції, резерви зниження невиробничих витрат тощо [12, с.160]. При цьому зрозуміло - ці функції цілком роз'єднані.

Такий подвійний зміст трудової функції керівника підприємства знаходить своє відображення в правовому статусі керівника як працівника, оскільки правовий статус найманого працівника в цьому випадку доповнюється не тільки новими правами та обов'язками, але і відповідними гарантіями їх реалізації.

Таким чином, названий статус займає особливе місце серед галузевих статусів, він закріплює основи правового становища керівника у суспільстві, що відображають важливі юридичні зв'язки між державою, керівником і трудовим колективом. Від характеру даних зв'язків залежить коло взаємних прав і обов'язків держави, керівника підприємства, представником якого він є, та трудового колективу.

Особливий правовий статус керівника підприємства визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та деліктоздатністю, що тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Так, на думку В.М. Смірнова, для того, щоб організувати виробництво і управляти спільною працею, необхідні відповідні правові засоби, які б забезпечували діяльність керівника виробництва по управлінню трудовим процесом [13, с.78], або, як вказує Н.Г. Александров, наділяли керівника розпорядчо-дисциплінарною владою, якої не може бути у інших працівників [14, с.197]. Тому керівник не є звичайним працівником, має спеціальні права та обов'язки, несе підвищену відповідальність.

Для вирішення питання про можливість власника укласти трудовий контракт з керівником підприємства визначальними елементами його правового статусу є особливий порядок призначення (обрання) керівника, наділення його законом і статутом управлінськими повноваженнями, здійснення ним представницьких функцій від імені підприємства і встановлення повноважень керівника установчим документом (статутом) підприємства.

Аналіз поглядів різних науковців щодо визначення прав керівника підприємства як елемента його правового статусу дозво-

ляє зробити висновок, що такі права можуть бути об'єднані в наступні групи: 1) економічні (щодо виконання фінансових та інших економічних показників, розпорядження майном підприємства); 2) адміністративні (організація діяльності всього трудового колективу, визначення функцій кожного працівника, побудова структури підприємства, заохочення та притягнення до відповідальності працівників тощо); 3) представницькі (право представляти підприємство перед третіми особами без довіреності, відкриття банківського рахунку тощо); 4) виробничі (організація процесу виробництва, налагодження поставок сировини на підприємство, випуск продукції та інші).

Як стверджує Г.В. Осовська, на сьогоднішній день, в силу того, як розвиваються трудові правовідносини, керівник не в змозі сам вирішувати усі управлінські проблеми, навіть ті, які безпосередньо входять в коло його службових обов'язків, оскільки їх багато, вони різнобічні й специфічні, а його знання, досвід і запас часу - обмежені. Керівник передає вирішення неважливих проблем, прав і відповідальність підлеглим, які мають необхідні знання, досвід та зацікавленість брати участь в управлінні організацією, а за собою зберігає формування стратегії, контроль і загальне управління організацією [15, с.217]. Такої ж думки притримуються О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник. Вони вважають, що делегування повноважень є основним процесом, за допомогою якого керівництво встановлює формальні взаємовідносини працівників організації [16, с.126].

Якщо організувати роботу шляхом передачі частини своїх повноважень заступникам з конкретної ділянки роботи, це значною мірою висвободжає час та можливості керівника для розвитку підприємства. Наприклад, на Харківському казенному експериментальному протезно-ортопедичному підприємстві створені посади заступників директора по збуту, з реконструкції та розвитку, головного інженера. Заступник директора по збуту вирішує питання закупівлі сировини для виробництва протезно-ортопедичної продукції, а також реалізація виготовленої підприємством продукції. Заступник директора з реконструкції та розвитку

### АНОТАЦІЯ

В статті уточнюються поняття «статус», «правовий статус», «правовий статус керівника підприємства», визначаються його елементи; розглянуто особливості правового статусу керівника підприємства; обґрунтовано «подвійність» статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових відносин.

відповідальний за проведення поточного та капітального ремонту споруд підприємства, модернізацію комунікацій тощо. Головному інженеру підпорядковується виробництво, що включає в себе три цехи. Така структура керівництва підприємства дозволяє директору приділити більше уваги питанням отримання державного замовлення, оскільки саме держава є основним замовником продукції для інвалідів.

Підсумовуючи вищезазначене, під правовим статусом керівника підприємства слід розуміти сукупність прав, свобод, обов'язків і законних інтересів керівника на підприємстві та у його відносинах з іншими суб'єктами права, які базуються на нормах чинного законодавства і санкціонуються державою. Виходячи з наведеного визначення, можна зробити висновок, що: по-перше, керівник є учасником трудових правовідносин, на якого покладено виконання певної трудової функції; по-друге, при виконанні своїх трудових обов'язків керівник здійснює діяльність, яка регулюється нормами різних галузей права.

Можна виділити наступні особливості правового статусу керівника підприємства, які відрізняють його від інших суб'єктів трудових правовідносин: 1) подвійність статусу; 2) регламентація правового статусу керівника різними нормами законодавства, що не узгоджуються між собою; 3) наділення керівника підприємства спеціальними правами та обов'язками; 4) підвищена відповідальність (спеціальна деліктоздатність).

### Література

1. Музичук О.М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу / О.М. Музичук // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 316-321.
2. Большой юридический словарь / [В.Н. Додонов, В.Д. Ермаков, М.А. Крылова и др.]; Под ред.

### SUMMARY

Concepts “status”, “legal status”, “legal status of leader of enterprise”, are specified in the article, his elements are determined; the features of legal status of leader of enterprise are considered; “duality” of status of leader of enterprise is reasonable as a subject of labour relations.

А.Я. Сухарева. - М.: Инфра-М, 1998. – 790 с.

3. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1987. – 1281 с.

4. Глумачний словник української мови / За ред. Т.В. Ковальова, Л.П. Коврига. – Харків: Синтекст, 2005. – 672 с.

5. Політичний енциклопедичний словник: Навчальний посібник для студентів вищ. навч. закладів / За ред. Ю.М. Шемчушенка, В.Д. Бабкіна - К.: Генеза, 1997. – 642с.

6. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. / К.Г. Волинка. – К.: МАУП, 2003. – 240 с.

7. Кельман М.С. Загальна теорія держави і права: Підручник / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К.: Кондор, 2006. – 477 с.

8. Субботін В.М. Теорія держави і права: навч. посіб. / В.М. Субботін, О.В. Філонов, Л.М. Князькова, І.Я. Тодоров. – К.: Знання, 2005. – 327 с.

9. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2002. – 616 с.

10. Адміністративне право України: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / За заг. ред. В.Б. Авер'янов. – К.: Видавництво «Юридична думка», 2004. – 584 с.

11. Никитинский В.И. Правовое регулирование труда в условиях многообразия форм собственности / В.И. Никитинский, В.А. Вайпан // Социалистический труд. – 1991. – №1. – С. 80-85.

12. Иосифиди Д.Г. Особенности правового регулирования труда руководителей предприятия / Д.Г. Иосифиди // Российская академия юридических наук. Научные труды. – № 1 (том 2). – М.: Юрист, 2001. – С. 157-165.

13. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 159 с.

14. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юриздат НКЮ СССР, 1948. – 336 с.

15. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г.В. Осовська. – К.: «Кондор», 2003. – 556 с.

16. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів: Інтеллект-Захід, 2002. – 228 с.