

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

МАЛИНОВСЬКА-КОЛЕСНИКОВА КАРИНА АНДРІЇВНА

УДК 349.2

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ**

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор **Прилипка Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, дійсний член (академік) НАПрН України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор **Мельник Костянтин Юрійович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, завідувач кафедри трудового та господарського права;

кандидат юридичних наук, доцент **Черноус Світлана Миколаївна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету.

Захист відбудеться «14» травня 2018 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано «12» квітня 2018 року.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. В процесі розбудови демократичного суспільства в Україні й запровадження загальнолюдських цінностей в царині праці, великого значення набуває окреслення засад правового регулювання трудової діяльності керівника підприємства (установи, організації) як головного суб'єкта здійснення виробничої діяльності та запровадження новітніх технологій. Однак, сучасний стан розвитку трудо-правової доктрини характеризується наявністю цілої низки гострих проблем в частині функціонування трудових відносин за участю керівника, що потребують конструктивного вирішення. Доволі серйозним є питання невідповідності певної частини чинних нормативно-правових актів реаліям сьогодення. Це, зокрема, стосується питань правового механізму взаємодії між власником (власниками) і керівником підприємства, а також правової форми реалізації права на працю останнім.

Однчасне здійснення керівником юридичної особи трудової, управлінської, організаційної та представницької діяльності зумовлює значне ускладнення у визначенні його правового статусу, а іноді й певну суперечливість характеристик його трудо-правового, цивільно-правового та адміністративно-правового статусів, що пов'язано з неоднозначністю виокремлення та розмежування його прав і обов'язків у вказаних сферах. Безумовно, така ситуація гальмує перехід до ринкових засад в процесі здійснення господарської діяльності й впливає на конкурентоспроможність вітчизняних виробників, а в кінцевому рахунку негативно впливає на результати господарської діяльності та призводить до порушення прав і інтересів самого керівника, а в окремих випадках до порушення прав інших працівників, і, як наслідок, до збільшення кількості трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних.

Особливостям правового статусу керівника залежно від його галузевої належності приділялась увага у наукових працях О. С. Горячева, Л. Є. Кисіль, В. І. Кіяшко, С. І. Кожушко, Я. В. Свічкарьової, О. Г. Середи, А. М. Слюсаря, С. В. Томчишина, частково висвітлювались питання правового регулювання трудової діяльності керівника у дослідженнях Д. Г. Іосифіді, О. Б. Зайцевої, О. О. Кельцевої, А. І. Ставцевої, С. Я. Яценко, окремі питання правового статусу керівника порушувалися у роботах М. Г. Александрова, В. С. Венедіктова, Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарової, М. І. Іншина, К. Ю. Мельника, С. І. Максимова, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, Г. І. Чанишевої, С. М. Черноус, О. М. Ярошенка та інших вчених.

Разом із тим, системного наукового опрацювання проблем правового статусу керівника юридичної особи у трудових відносинах на теренах сучасної юридичної науки України досі здійснено не було.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах та відповідно до комплексної цільової програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (державна реєстрація № 0111U000960). Тема відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. № 14 і Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженому постановою президії Національної академії правових наук України.

Тему дисертації затверджено вченою радою Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» 19 грудня 2008 р., протокол № 5 та схвалено відділенням цивільно-правових наук Національної академії правових наук України.

Мета та завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у виявленні та вирішенні теоретичних і практичних завдань, пов'язаних з правовим статусом керівника юридичної особи й визначенням особливостей трудових правовідносин за його участю, а також шляхів вдосконалення правового регулювання у відповідній царині, які би відповідали сучасному стану розвитку науки трудового права.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні дослідницькі завдання:

- опрацювати теоретичні підходи до визначення правового статусу керівника юридичної особи;
- охарактеризувати наукові досягнення у сфері особливостей трудових відносин з керівником юридичної особи;
- виокремити суттєві риси та розкрити зміст правового статусу керівника юридичної особи в сучасних соціально-економічних умовах;
- визначити співвідношення норм різних галузей законодавства у питанні правового регулювання статусу керівника юридичної особи;
- встановити функціональні вектори у діяльності керівника, які зумовлюють необхідність розділення його правових статусів – як органу юридичної особи і як найманого працівника – з наділенням необхідними для реалізації відповідних завдань правами й обов'язками;
- систематизувати права та обов'язки керівника юридичної особи у трудових відносинах;
- охарактеризувати особливості трудової функції керівника юридичної особи;
- окреслити особливості трудового контракту з керівником юридичної особи;
- сформулювати пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства в частині регулювання правового статусу керівника

юридичної особи.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають в процесі реалізації особою конституційного права на працю шляхом працевлаштування на посаду керівника підприємства (установи, організації).

Предметом дослідження виступають особливості трудових відносин з керівником юридичної особи.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання. Їх застосування обумовлюється системним підходом, що дає можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми. За допомогою системного методу визначено особливості правового статусу керівника підприємства в єдності та взаємодії різних галузей права та законодавства (підрозділи 1.2, 2.1-2.3). Історичний метод дозволив вивчити розвиток теоретичних підходів до правового статусу керівника (підрозділ 1.1). Порівняльно-правовий метод було застосовано з метою з'ясування співвідношення норм різних галузей законодавства щодо правового регулювання правового статусу керівника державного підприємства, господарського товариства та кооперативного підприємства (підрозділи 3.1-3.3). Також були комплексно застосовані методи формальної логіки і прогнозування, за допомогою яких сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у досліджуваній сфері.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці фахівців у галузі філософії, загальної теорії права, теорії управління, трудового, адміністративного та цивільного права, інших галузевих правових наук, у тому числі зарубіжних.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають правові засади трудової діяльності керівників підприємств в Україні. Дисертант звертався також до законодавства деяких зарубіжних держав, досвід яких може бути використано в Україні. Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практики, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів. Робота є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права окреслити особливості правового статусу керівника підприємства (установи, організації) й піддати змістовному аналізу, з'ясувати проблеми нормативно-правового впорядкування цієї сфери та запропонувати підходи щодо їх вирішення.

У роботі сформульовано і обґрунтовано наукові положення, які виносяться на захист:

уперше:

– обстоюється позиція, що категорія «органи юридичної особи» є правовим інструментом, за допомогою якого було визначено можливий «шлях переходу» юридичної особи з ідеальної системи до реальної – сформульовано форму реалізації її правоздатності, через правовий механізм управління (майном і виробничим процесом) і працю керівника юридичної особи;

– з’ясовано місце та значення керівника юридичної особи в системі управління нею, що характеризуються як сукупність організаційно-правових, фінансово-економічних та технічних способів управління трудовим колективом підприємства, установи, організації;

– обґрунтовано, що керівник юридичної особи як посадова особа, з одного боку, відноситься до окремої групи службовців, а з другого, саме керівник безпосередню здійснює підбор, розстановку й управління усіма іншими працівниками (в тому числі і службовцями), за наявності підстав та умов притягає останніх до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, організовує весь складний процес виробництва чи надання послуг, корегує напрямки діяльності юридичної особи, забезпечує й визначає джерела фінансування суб’єкта господарювання, здійснює заходи щодо запобігання недобросовісної конкуренції тощо;

– аргументовано, що трудова функція керівника в сучасних ринкових умовах повинна враховувати інтелектуальну, творчу складову, базуватись на засадах компетентнісного підходу й фахових знаннях та вміннях, основах підприємницької діяльності та добросовісної конкуренції;

– систематизовано основні права й обов’язки керівника, реалізація яких входить в його трудову функцію: а) права та обов’язки керівника щодо організації виробничого процесу всередині компанії та управління поточною діяльністю; б) права і обов’язки керівника як представника роботодавця у відносинах з працівниками організації; в) права і обов’язки керівника щодо органів управління організацією та інших органів державної влади; г) права і обов’язки керівника з видачі доручень і делегування повноважень; д) права і обов’язки керівника у сфері захисту прав роботодавця;

– доведено, що права й обов’язки керівника юридичної особи у багатьох випадках не тотожні правам та обов’язкам роботодавця, вказано де вони збігаються, а де відрізняються;

– сформульовано пропозицію про доцільність доповнення проекту Трудового кодексу України спеціальною главою «Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи» і сформульовано її редакцію.

удосконалено:

– визначення поняття керівника юридичної особи як особи, 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;

– думку, за якою 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;

– обґрунтування виправданості нормативно-правового закріплення обов'язкового укладення трудового контракту з керівником юридичної особи. Доводиться, що контракт з керівником має підвищити його соціальну активність, врахувати інтереси та здібності керівника підприємства, об'єктивно та системно визначити його права та обов'язки як працівника, так і як представника суб'єкта господарської діяльності у відносинах з третіми особами.

набули подальшого розвитку:

– наукова позиція, за якою діяльність керівника з організації виконання волі юридичної особи, управління її трудовим колективом, забезпечення господарської діяльності, керування процесом використання та розпорядження майном такого суб'єкта належить до його трудової функції, яка визначається у трудовому контракті з ним і його посадовій інструкції;

– теоретичні розробки щодо правосуб'єктності керівника, тенденцій правового регулювання у сфері прав та обов'язків керівників як роботодавців.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані у дисертації наукові положення, висновки та практичні пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого опрацювання проблемних питань правового статусу керівника підприємства (установи, організації) у трудових відносинах;

правотворчості – під час реформування трудового законодавства, зокрема при вдосконаленні положень нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів;

правозастосовній діяльності – можуть слугувати орієнтиром для осіб, що працевлаштовуються на посаду керівника підприємства (установи, організації), а також можуть бути покладені в основу договорів з керівниками організацій;

навчальному процесі – положення і висновки дисертації можуть бути використані при підготовці підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право».

Апробація результатів дисертації. Результати дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Ключові положення

роботи були представлені автором на науково-практичних конференціях, круглих столах, серед яких: Науково-практична конференція «Соціально-економічні права та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 11 жовтня 2012 р.), II Всеукраїнська науково-практична конференція «Трудове законодавство: шляхи реформування» (м. Харків, 12 квітня 2013 р.), Всеукраїнська конференція «Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 18 квітня 2013 р.), V міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.), IX міжнародна науково-практична конференція «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція молодих вчених «Юридична осінь 2013 року» Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 14 листопада 2013 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Правова доктрина – основа формування правової системи держави», присвячена 20-річчю Національної академії правових наук України (м. Харків, 20-21 листопада 2013 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані у дослідженні, знайшли відображення у шести статтях у фахових наукових виданнях України, одній статті у науковому періодичному виданні іншої держави а також тезах семи доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації зумовлена предметом, метою та завданнями дослідження, логікою і послідовністю розкриття теми й викладення результатів. Вона складається зі вступу, трьох розділів, які включають вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 197 сторінок, із них основного тексту – 175 сторінок, кількість використаних джерел – 214 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, продемонстровано зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і завдання, об'єкт та предмет, а також методологію дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, зазначено особистий внесок здобувача, наведені дані про апробацію та публікації, структуру і обсяг роботи.

Розділ 1 «Теоретичні та методологічні засади дослідження правового статусу керівника юридичної особи» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 «Загальні підходи визначення особливостей праці керівника юридичної особи» досліджується загальна характеристика особливостей праці керівника юридичної особи. Підкреслено, що

актуальність проблеми визначення правового статусу керівника підприємства (установи, організації), окреслення особливостей правового регулювання його праці обумовлено принципово новими підходами доктрини трудового права до праці керівника юридичної особи, суттєвим переосмисленням взаємовідносин між працівником та роботодавцем, функціонуванням різних видів власності, запровадженням новітніх організаційно-правових форм господарювання, втіленням новітніх підходів до управління юридичною особою та іншими чинниками.

Відмічається необхідність вирішення протиріччя відносно правового статусу керівника юридичної особи, оскільки зараз стоїть завдання запровадження інноваційного шляху розвитку в умовах євроінтеграції України, подолання економічної кризи в країні, підвищення матеріального благополуччя населення, гарантування реалізації соціальних та економічних прав працівників тощо.

У підрозділі 1.2 «Правова природа відносин з керівником юридичної особи» зазначається, що в законодавстві України чітко не визначено місце відносин (та їх галузевої належності) за участю керівника юридичної особи в процесі здійснення управління, координації та функціонування в цілому підприємства (установи, організації). В правовій літературі, в наукових дослідженнях з адміністративного, трудового і цивільного права довгі роки проводиться дискусія з природу юридичної природи та змісту таких відносин і галузевої приналежності правового статусу такого керівника. Однак, одностайність серед вчених-трудоників у цьому питанні відсутня.

Наголошено, що для ефективного управління юридичною особою й організації виробництва чи надання будь-яких послуг, виявлення можливостей конструктивного впливу права на різні сторони життєдіяльності підприємства (установи, організації) і змістовного використання праці конкретного працівника необхідно усвідомлення ролі керівника та визначення його правового статусу, закріплення на законодавчому рівні особливостей трудових відносин між керівником і власником засобів виробництва.

Підкреслено, що в умовах глобалізації, періодичних економічних криз й зростання нових загроз та викликів як в економічній, так і у правовій та соціальній сферах роль керівника зростає, вдосконалюється та приводиться до сучасних реалій механізм правового регулювання його праці.

Аргументовано, що вихідного значення у виникненні проблеми точного формулювання правового статусу керівника юридичної особи має той факт, що поняття «керівник» не визначено ні у цивільному, ні у господарському, ні у трудовому законодавстві. Більше того, у поняття «керівник» є багато синонімів, наприклад, директор, генеральний директор, президент, голова правління та ін. Це стає підґрунтям для неоднозначного розуміння функцій (у тому числі й трудової), прав та повноважень, а також

наслідків дій особи, з якою укладений трудовий договір (трудоий контракт) для зайняття відповідної керівної посади.

Розділ 2 «Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 *«Інституалізація трудових відносин з керівником юридичної особи»* зазначено, що в умовах здійснення господарської діяльності на ринкових засадах, в період оновлення широкої низки суспільних відносин в виробничій сфері, масштабного реформування законодавства у сфері праці, виникає об'єктивна необхідність введення нових інститутів в усі галузі права (у тому числі і в галузі трудового права), які б відповідали сучасним ринковим реаліям та стали запорукою поступового зростання економіки країни.

Відзначається необхідність активізації наукових пошуків й здійснення системних досліджень щодо складної проблематики правового регулювання трудових відносин з участю керівника підприємств, установ, організацій, створення законодавчого поля щодо особливостей правового регулювання праці останнього. Все це має за мету підготовку наукового підґрунтя та практичних рекомендацій щодо включення до нового Трудового кодексу України спеціальної глави, яка б була присвячена правовому регулюванню праці зазначеної категорії працівників.

Зазначається, що керівник як посадова особа, може бути звільнений як на загальних підставах так і на підставах визначених в контракті розірвання трудового договору з ініціативи власника. Розірвання трудового контракту з ініціативи власника може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень керівника як посадової особи.

У підрозділі 2.2 *«Управління як підґрунтя визначення трудової функції керівника юридичної особи»* наголошується на необхідності формування уявлення про правову, економічну й організаційну сутність роботи керівника юридичної особи і його ролі в структурі організації й управління праці на основі засад саме трудового права та його функцій, у зовнішніх стосунках та повноваженнях керівника (які він здійснює від імені юридичної особи).

Обґрунтовано, що важливим для проведення дослідження трудової функції керівника є врахування основних концептуальних підходів та доробок науки управління, визначення системних засад роботи керівника, окреслення його трудової функції тощо. Такий алгоритм дослідження надає можливість поглибити знання щодо особливостей трудових відносин з керівником юридичної особи, виокремити управлінську складову в трудовій функції керівника, а також вдосконалити низку специфічних питань щодо правового регулювання умов його праці.

Підкреслено, що управлінська праця керівника є особливим видом трудової діяльності, який налаштований на системне виконання завдань та

цілей юридичної особи. Будь-яке управління є багатограним явищем, це, зокрема, упорядкування певної системи на виробництві, певні заходи впливу на системну й ефективну роботу підприємства, установи, організації відповідно до їх статутних цілей діяльності та загальних завдань. Це в першу чергу управління працівниками, які працюють в конкретній юридичній особі та в яких виникли трудові правовідносини з суб'єктом господарювання, управління виробничим процесом тощо.

Розділ 3 «Особливості трудового контракту з керівником юридичної особи. Трудова функція керівника юридичної особи» містить 4 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «Модернізація парадигми укладання трудового контракту з керівником у сучасних умовах» відзначено, що в сучасних умовах суспільного виробництва права та обов'язки керівника як суб'єкта трудових відносин є основою його правового становища як у процесі реалізації конституційного права на працю, так і в подальшому застосуванні здатності до праці й управлінні юридичною особою. У змісті правових норм трудового права (як важливого елементу і суттєвому важелю впливу на ринкову економіку) основним суб'єктом позитивних зрушень має бути керівник підприємства (установи, організації) як працівник, його управлінські здібності, творчий потенціал та вміння своєчасно й професійно реагувати на негативні ризики, які властиві ринковій економіці (властиві будь-якій управлінській діяльності), на розвиток нових й сучасних технологій та технологічних процесів і досягнень науки, конкурентоспроможність інших суб'єктів господарювання тощо.

Доведено, що саме правила укладення, визначення його змісту, зміни умов чи взаємних прав та обов'язків, підстав припинення трудового контракту з керівником юридичної особи виступають юридичним підґрунтям зміни праці та її відповідності сучасному економічному сталому розвитку.

У підрозділі 3.2 «Юридична природа трудового контракту з керівником юридичної особи» робиться акцент, що робота керівника має постійний характер, без цієї постаті юридична особа (установа, організація, підприємство) не може взагалі здійснювати свої статутні завдання та цілі. Реформа трудового законодавства в сучасних умовах та вдосконалення такого важливого інституту, як трудовий контракт з керівником юридичної особи, встановлення чіткого правового механізму визначення його змісту та межі запровадження, повинні здійснюватись системно поряд з іншими інститутами трудового права (принципи, заробітна плата, відповідальність сторін, соціальне партнерство тощо).

Відмічено, що керівник підприємства (установи, організації), здійснюючи управлінську діяльність на підприємстві, є найважливішою ланкою в діяльності підприємства, від рішень та дій керівника буде залежати результативність діяльності юридичної особи, у зв'язку із чим

власник підприємства (установи, організації) зацікавлений в найбільш кваліфікованих керівниках, які мають найвищий рівень професіоналізму, можуть самостійно приймати відповідальні рішення і несуть за такі свої дії підвищену відповідальність.

Зазначається, що в сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання відносин із таким специфічним суб'єктом трудового права, як керівник юридичної особи. Наявний специфічний порядок укладення трудового контракту з керівником підприємства (установи, організації) може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин з керівником підприємства до цивільного права.

У підрозділі 3.3 «Теоретико-методологічні засади трудової функції керівника юридичної особи в світлі сучасної доктрини реформування трудового законодавства» відмічено, що сьогодні виникає широке коло дискусійних питань щодо окреслення трудової функції керівника підприємства (установи, організації), визначення її структури та змісту, як головної умови трудового контракту. На порядок денний постає питання щодо галузевої належності зазначеного інституту, можливості правового регулювання праці керівника юридичної особи поза межами дії трудового права, що в кінцевому рахунку сприятиме економічному зростанню.

Наголошується, що в умовах сьогодення трудова функція керівника юридичної особи не може бути визначена в повному обсязі виключно через такі правові категорії як професія, спеціальність, кваліфікація або посада. Професія відображає родовий або галузевий поділ праці (лікар, учитель, юрист тощо). Вона характеризує широку область діяльності, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність – це більш вузька сфера діяльності в межах конкретної професії.

Підкреслено, що трудова функція, як юридична категорія, являє собою договірний обов'язок працівника виконувати на вимогу і під контролем роботодавця (його представників), з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, систему робочих рухів, прийомів, операцій, обумовлених технологічним процесом організації (об'єктивна сторона), з урахуванням особистісних професійних можливостей працівника, тобто його знань, умінь, навичок, таланту, здібностей (суб'єктивна сторона). Що стосується керівника юридичної особи, то його трудова функція повинна визначатись через компетенцію, визначення прав та обов'язків, окреслення його ділових якостей тощо.

У підрозділі 3.4. «Формування сучасної парадигми визначення трудової функції керівника юридичної особи» зазначається, що трудова функція керівника володіє такими властивостями як складність, слабка визначеність і динамічність. Суб'єктивна частина трудової функції характеризується високими вимогами до особистості керівника. Компетентність та психологічні якості керівника повинні забезпечувати

можливість виконання об'єктивної складової його трудової функції в умовах високого ступеня організаційної самостійності, яка є необхідною умовою можливості творчої, змістовної і системної праці керівника юридичної особи.

Сформульовані наступні пропозиції щодо зміни існуючого законодавства: а) слід закріпити в новому ТК України визначенням поняття «трудова функція керівника»; а також поняття «компетенція керівника юридичної особи»; б) незважаючи на відсутність необхідності в чіткому законодавчому закріпленні переліку прав і обов'язків керівника підприємства (установи, організації), вбачається необхідною розробка й прийняття нормативно-правового акту, який би мав рекомендаційний характер і містив систематизований та узагальнений перелік основних прав і обов'язків керівника юридичної особи, що входять до його трудової функції.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягає в окресленні правового статусу керівника юридичної особи й визначенні особливостей його трудових відносин, вдосконаленні правового регулювання праці керівника юридичної особи шляхом розробки проекту глави «Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи» до проекту Трудового кодексу України.

Основні наукові й практичні результати дослідження:

1. Особливе місце в процесі здійснення господарської діяльності займає керівник, оскільки ефективне використання людського капіталу на виробництві та управління ним і виробничим процесом у цілому залежить багато в чому саме від цього суб'єкта.

Керівник юридичної особи є тим головним суб'єктом, який системно забезпечує й організовує діяльність будь-якого підприємства, установи, організації, здійснюючи функцію управління на усіх ланках її функціонування. Він є основною ланкою в системі ефективного здійснення господарської діяльності підприємства (установи, організації). Від його поведінки, компетентності, професійної підготовки та якості управлінських рішень залежить кінцевий результат діяльності суб'єкта господарювання, ступінь ефективності впровадження виробничих нововведень та інноваційних підходів, можливість зниження ступеня негативності їх сприйняття й рівня конфліктності в колективі.

2. Захисна функція трудового права знаходить свій прояв, в тому числі і у відносинах із організації та управління працею, які є, з одного боку, правовим механізмом реалізації працівником прав у соціально-трудої сфері, а, з другого, – розгалуженою системою гарантій усіх учасників виробничого процесу. Головною дієвою особою в зазначеній

сфері також є керівник юридичної особи.

3. Керівник має особливий юридичний статус, що зумовлюється тим, що він одночасно є і органом юридичної особи, і найманим працівником, який сам перебуває у трудових правовідносинах з власником юридичної особи.

4. Права й обов'язки керівника як суб'єкта трудових відносин є основою його правового становища як у процесі реалізації конституційного права на працю, так і в подальшому застосуванні здатності до праці під час управління юридичною особою.

У правових приписах трудового законодавства головним суб'єктом позитивних зрушень має бути керівник підприємства (установи, організації) як працівник, його природна унікальна працездатність й управлінські здібності, його творчий потенціал та вміння своєчасно й професійно реагувати на негативні ризики, які властиві ринковій економіці та й будь-якій управлінській діяльності, на розвиток нових й сучасних технологій та технологічних процесів і досягнень науки, конкурентоспроможність інших суб'єктів господарювання тощо.

5. Необхідно розмежовувати відносини, в яких керівник юридичної особи виконує функції щодо забезпечення формування і виявлення волі такої особи, і відносини, в яких він здійснює організаційні, управлінські та адміністративно-господарські дії, що охоплені його посадовими обов'язками. Такий підхід дасть можливість більш ретельно і змістовно врегулювати трудові та інші відносини з керівником юридичної особи, підвищити юридичні гарантії його праці, можливість творчо виконувати покладені на нього обов'язки, незважаючи на подвійний статус керівника юридичної особи.

6. Діяльність керівника з організації виконання волі юридичної особи, управління трудовим колективом, забезпечення господарської діяльності, керування процесом використання та розпорядження майном такого суб'єкта належить до його трудової функції, яка визначається у трудовому контракті з ним та посадовій інструкції. Іншими словами, трудова діяльність керівника як працівника, що належить до посадових осіб, полягає в здійсненні організаційно-розпорядчих, управлінських та адміністративно-господарських дій, спрямованих на виконання волі юридичної особи.

7. Використання принципу максимізації в поведінці керівника юридичної особи потребує визначення параметрів ефективності при прийнятті рішення, запровадженні сучасних методів управління й організації праці, розвитку виробництва на сучасних інноваційних підходах та технологіях тощо. Ці параметри визначаються витратами (які в правовій системі приймають форму компенсацій, судових заборон, застосування відповідних санкцій тощо) та вигодами (доходи чи отримання певних переваг за тривалий стаж роботи, за плідне виконання покладених на

працівника обов'язків, забезпечення службовим житлом, місцем в дитячому садочку тощо).

8. Управління юридичною особою має складний характер і багато структурних елементів, реалізується як складова частина системи соціального, правового й трудового управління, головна функція якого, незалежно від організаційно-правової форми господарської діяльності та виду виробничого спрямування підприємства (установи, організації), полягає у забезпеченні загальної цільової спрямованості дій всіх учасників спільного трудового процесу – працівників (усього трудового колективу) конкретної юридичної особи щодо виконання конкретних виробничих процесів чи надання послуг.

Ефективність і змістовність управлінського процесу повинні здійснюватися через удосконалення діяльності керівника юридичної особи, а кінцевий результат діяльності суб'єкта господарювання залежить від його професійних здібностей.

9. В сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким специфічним суб'єктом трудового права, як керівник юридичної особи. Він дозволяє врахувати й відобразити особливості методу правового регулювання у сфері праці в ринкових умовах здійснення господарської діяльності, визначити співвідношення централізованого й договірною регулювання умов й змісту роботи цієї категорії працівників. Існує чимало специфічних умов контрактної форми трудового договору керівника (матеріальна відповідальність, умови щодо конкурсу керівника, умови щодо ненормованого робочого часу тощо).

10. Будь-який роботодавець (власник майна підприємства незалежно від організаційно-правової форми господарської діяльності, напрямку діяльності та виду власності) може застосовувати новітні законодавчі приписи до керівників як посадових осіб та звільняти їх на підставі пункту п'ятого частини першої ст. 41 КЗпП України без будь-яких застережень щодо сфери його застосування. За цією підставою посадову особу можна звільнити з врахуванням вимог статуту (який затверджується засновниками й визначає структуру управління юридичною особою) після прийняття органом уповноваженим на припинення повноважень посадової особи відповідного рішення. Тільки після цього у роботодавця з'являється право звільнити керівника як посадову особу на підставі пункту 5 частини 1 ст. 41 КЗпП шляхом видання наказу про звільнення з посиланням на рішення про припинення повноважень як на підставу такого звільнення. Після чого ознайомити звільненого керівника з наказом, видати належним чином оформлену трудову книжку й провести повний розрахунок (включаючи вихідну допомогу).

11. При виконанні своєї трудової функції керівник суб'єкта господарювання як посадова особа на підставі чинного законодавства наділений організаційними, управлінськими й організаційно-розпорядчими

повноваженнями, що надає йому широке коло можливостей щодо визначення завдань і цілей, які стоять перед конкретною юридичною особою, щодо вибору відповідних методів і засобів діяльності, прийняття рішення щодо здійснення господарської діяльності, запровадження сучасних технологічних процесів, у питаннях прийняття та звільнення відповідних фахівців тощо.

12. Управління юридичною особою представляє собою правовий механізм забезпечення керівником юридичної особи виконання покладених на неї статутних завдань і досягнення поставлених цілей шляхом керівництва працівниками підприємства (установи, організації).

13. Доцільно доповнити проект Трудового кодексу України главою «Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи» у такій редакції:

Ст. Керівник підприємства (установи, організації) – фізична особа, яка відповідно до Трудового кодексу України, законодавства України, установчих документів юридичної особи (організації) здійснює керівництво та управління цією організацією, в тому числі виконує функції її одноосібного виконавчого органу. Положення цієї глави поширюються на керівників підприємств (установ, організацій) незалежно від їх організаційно-правових форм господарської діяльності, виду власності, напрямку виробництва чи виду послуг. Керівник юридичної особи є посадовою особою.

Ст. Права і обов'язки керівника підприємства (установи, організації) у сфері трудових відносин визначаються Трудовим кодексом України, іншим законодавством України, міжнародними нормативно-правовими актами, установчими документами юридичної особи, локальними нормативними актами, трудовим контрактом.

Ст. Трудові відносини з керівником підприємства (установи, організації) виникають на підставі укладеного трудового контракту, термін дії якого визначається на підставі законів України, установчих документів підприємства організації або угодою сторін. Трудовим законодавством України або установчими документами підприємства (установи, організації) можуть бути встановлені процедури, що передують укладенню трудового контракту з керівником організації (проведення конкурсу, обрання або призначення на посаду та інше).

Трудовий контакт з керівником юридичної особи укладається на підставі типової форми трудового контракту, який затверджується Кабінетом Міністрів України або відповідним органом місцевого самоврядування.

Особа, яка претендує на посаду керівника державного (муніципального) підприємства (установи, організації), при вступі на роботу зобов'язана подавати відомості про свої доходи, про майно і зобов'язання майнового характеру, а також про доходи, про майно і зобов'язання

майнового характеру своїх дружини (чоловіка) і неповнолітніх дітей. У разі укладення трудового контракту такі відомості подаються щорічно.

Ст. Керівник підприємства (установи організації) має право працювати за сумісництвом у іншого роботодавця лише з дозволу уповноваженого органу юридичної особи або власника майна організації, або уповноваженого власником особи (органу). Керівник підприємства (установи, організації) не може входити до складу органів, які здійснюють функції нагляду і контролю в даній організації.

Ст. Керівник підприємства (установи, організації) несе повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, яка заподіяна підприємству (установі, організації). У випадках, передбачених законами України або трудовим контрактом, керівник підприємства (установи, організації) відшкодовує збитки (у тому числі неотримані доходи й упущену вигоду), заподіяні його винними діями.

Ст. Крім підстав, передбачених Трудовим кодексом України та іншими законами України, в трудовому контракті з керівником підприємства, установи, організації можуть бути передбачені додаткові підстави звільнення.

Роботодавець має право достроково розірвати з керівником підприємства (установи, організації) трудовий контракт у разі невиконання з його вини показників економічного розвитку без будь-яких виплат і компенсацій.

Роботодавець має право за власною ініціативою достроково розірвати з керівником підприємства (установи, організації) трудовий контракт з будь-яких підстав, при цьому керівнику проводяться виплати за весь строк дії контракту.

У разі припинення трудового договору з керівником організації згідно зі ст. за відсутності винних дій (бездіяльності) керівника йому виплачується компенсація в розмірі, що визначається трудовим контрактом, але не нижче річного середнього місячного заробітку, за винятком випадків, передбачених цим Кодексом.

Ст. Керівник підприємства (установи, організації) має право достроково розірвати трудовий контракт, попередивши про це роботодавця (власника майна організації, його представника) в письмовій формі не пізніше ніж за один місяць.

Ст. Законами, установчими документами підприємства (установи, організації) можуть бути встановлені інші особливості регулювання праці керівників підприємства, установи, організації і членів колегіальних виконавчих їх органів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Малиновська К. А. Нещасний випадок і професійне захворювання на виробництві: порівняльний аналіз. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць* / За ред. Л. І. Лазор. Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2012. № 23. С. 357-363

2. Малиновська К. А. Звільнення керівника підприємства за винні дії у сфері оплати праці. *Право та державне управління: збірник наукових праць* ; за ред. А. О. Монаєнка. Запоріжжя. КПУ, 2012. № 4 (9). С. 50-53

3. Малиновська К. А. Відповідальність керівника підприємства за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць* / За ред. Л. І. Лазор. Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2013. № 26. С. 358-363

4. Малиновська К. А. Правовий статус керівника венчурного фонду. *Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць* / За ред. Л. І. Лазор. Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2013. № 27. С. 359-368

5. Малиновська К. А. Обов'язки керівника щодо безпечних і належних умов праці. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. Випуск 61. К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2013. С. 225-232

6. Malynovska K. A. Studying of labor relationship model with the head of a legal entity on the example of the European Union. *Legea si viata: Revista stiintifico-practica*. Iunie 2014. Moldovei. P. 82-87

7. Малиновська К. А. Методологічні засади визначення особливостей правового статусу керівника юридичної особи в умовах реформування трудового законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2016. Вип. 22. С. 76-78.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

8. Малиновська К. А. До питання правового статусу юридичної особи. *Соціально-економічні права та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення* : науково-практична конференція, Харків, 11 жовтня 2012 р. Х.: INDRWS, 2012. С. 135

9. Малиновська К. А. Трудоправа відповідальність керівника підприємства. *Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф.* (м. Харків, 12 квітня 2013 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харківський нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВСМ, 2013. С. 169-172

10. Malynovska K. A. Historical development and assessment of labour law. *Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених* : матеріали всеукраїнської конференції (м. Харків, 18 квітня 2013 р.). Харків, 2013. С. 94-96

11. Малиновська К. А. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2013. С. 282-285

12. Малиновська К. А. Розірвання трудового договору у випадку винних дій керівника підприємства у сфері оплати праці. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів. Книга 4. м. Луганськ, 10-11 квітня 2013 р. / за ред. проф. Л. І. Лазор. СПД Резніков В. С., 2013. С. 125-128

13. Малиновська К. А. Керівник вищого навчального закладу як суб'єкт трудових правовідносин. *Юридична осінь 2013 року*: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (Харків, 14 листоп. 2013 р.) / за заг. ред. А. П. Гетьман. Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого» : Право, 2013. С. 254-257

14. Малиновська К. А. Правові вимоги до професійної підготовки керівника підприємств, установ, організацій. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина України», Харків, 20-21 листоп. 2013 р. Х. : Право, 2013, С. 865-868

АНОТАЦІЯ

Малиновська-Колесникова К. А. Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2018.

У дисертаційній роботі окреслено правовий статус керівника юридичної особи, визначено особливості його трудових відносин, а також шляхи вдосконалення правового регулювання, які би відповідали сучасному стану розвитку науки трудового права, запропоновано проект глави «Особливості праці керівника» для нового Трудового кодексу України.

Відмічено, що керівник юридичної особи є тим головним суб'єктом який системно забезпечує й організовує діяльність будь-якого підприємства, установи, організації, здійснюючи функції управління юридичною особою на усіх ланках її функціонування. Керівник має особливий юридичний статус, що зумовлюється тим, що він одночасно є і органом юридичної особи і найманим працівником, який сам перебуває у трудових правовідносинах з власником такої юридичної особи.

Підкреслюється, що в сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким специфічним суб'єктом трудового права як керівник юридичної особи, наявний специфічний порядок укладення трудового контракту з керівником підприємства, установи, організації, може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин з керівником підприємства до цивільного права.

Ключові слова: керівник юридичної особи, правовий статус, праця, контракт, юридична особа, трудові правовідносини, роботодавець, працівник.

АННОТАЦІЯ

Малиновская-Колесникова К. А. Особенности трудовых отношений с руководителем юридического лица. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2018.

В диссертационной работе обозначен правовой статус руководителя юридического лица, определены особенности его трудовых отношений, а также пути совершенствования правового регулирования, которые бы соответствовали современному состоянию развития науки трудового права, предложен проект главы «Особенности труда руководителя» для нового Трудового кодекса Украины.

Обосновано, что особое место в системе широкого ряда элементов социально-экономического механизма человеческого развития и экономической перестройки в процессе осуществления хозяйственной деятельности занимает руководитель любого юридического лица, поскольку содержательные процессы формирования, эффективного использования человеческого капитала на производстве и управления им в целом зависят именно от этого субъекта.

Отмечено, что руководитель юридического лица является тем главным субъектом, который системно обеспечивает и организует деятельность любого предприятия, учреждения, организации, осуществляя

функции управления юридическим лицом на всех звеньях ее функционирования. Руководитель имеет особый юридический статус, что обусловлено тем, что он одновременно является и органом юридического лица и наемным работником, который сам находится в трудовых правоотношениях с собственником такого юридического лица.

Подчеркивается, что в современных условиях хозяйствования контракт является действенным средством регулирования правоотношений с таким специфическим субъектом трудового права как руководитель юридического лица, имеющийся специфический порядок заключения трудового контракта с руководителем предприятия, учреждения, организации, может содержать определенные условия, отличные от трудового договора, что не дает оснований включать сферу трудовых отношений с руководителем предприятия к гражданскому праву.

Отмечено, что при выполнении своей трудовой функции руководитель предприятия как должностное лицо в большинстве случаев на основании действующего законодательства наделен организационными, управленческими и организационно-распорядительными полномочиями, что безусловно придает ему широкий круг возможностей по определению задач и целей (которые стоят перед конкретным юридическим лицом), выбору соответствующих методов и средств деятельности, принятию решений относительно осуществления хозяйственной деятельности, внедрению современных технологических процессов, в вопросе приема и увольнения соответствующих специалистов.

Ключевые слова: руководитель юридического лица, правовой статус, труд, контракт, юридическое лицо, трудовые правоотношения, работодатель, работник.

SUMMARY

Malynovska-Kolesnykova K. A. Features of labor relations with the head of a legal entity. – Qualifying scientific work preserving manuscript rights.

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2018.

The thesis describes the legal status of the head of a legal entity, specifies the peculiarities of his labor relations, as well as ways of improving the legal regulation that would correspond to the current state of the development of labor law science, proposed a draft chapter "Peculiarities of the work of the head" for the new Labor Code of Ukraine.

It is noted that the head of a legal entity is the main subject that systematically provides and organizes the activities of any enterprise, institution, organization, performing functions of management of a legal entity at all levels of its functioning. The supervisor has a special legal status, which is conditioned by

the fact that he is both a legal entity and a hired employee who is himself in employment relationship with the owner of such a legal entity.

It is emphasized that in modern economic conditions the contract is an effective means of regulating legal relations with such a specific subject of labor law as the head of a legal entity, the specific procedure for concluding an employment contract with the head of an enterprise, institution or organization may contain certain conditions which are different from the labor the contract, which does not give grounds to include the field of labor relations with the head of the enterprise to civil law.

Key words: head of a legal entity, legal status, labor, contract, legal person, labor relations, employer, employee.

Відповідальний за випуск
кандидат юридичних наук, доцент
Юшко А. М.

Підписано до друку 26.03.2018 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 123

Друкарня ТОВ «ПромАрт»
61023, Україна, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80