DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-1.28

УДК: 349.2

Андрєєнков О. Є.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПОРЯДОК ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА УСТАНОВИ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність статті полягає в тому, що новіші форми представництва та участі працівників додають додатковий вимір до картини трудових відносин у ряді країн. Система трудових відносин встановлює офіційні або неформальні основні правила для визначення характеру колективних виробничих відносин, а також рамки індивідуальних трудових відносин між працівником та його роботодавцем. Ускладнюють ситуацію на кінці управління додаткові гравці, такі як агентства з тимчасової зайнятості, підрядники та підрядники, які можуть нести відповідальність перед працівниками, не маючи контролю над фізичним середовищем, у якому виконується робота, або можливістю проводити навчання з безпеки. Крім того, роботодавці державного та приватного секторів у більшості країн регулюються окремим законодавством, права та захист працівників у цих двох секторах часто суттєво відрізняються. Більше того, на приватний сектор впливають сили міжнародної конкуренції, які безпосередньо не торкаються трудових відносин державного сектору. У статті автором досліджено підходи до розуміння поняття керівника як суб'єкта організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. Встановлено, що особливістю виникнення правових відносин з керівником підприємства, установи чи організації є те, що в основі їх виникнення лежить складний юридичний склад, що складається з декількох юридичних фактів. Встановлено, що керівник наділений межами відповідальності а також чіткими рамками дії. Зроблено висновок, що в рамках професійної діяльності керівник організації, підприємства чи установи виконує різні узагальнені трудові функції, що мають досить різноспрямований характер, результати і умови праці. В конкретній організації, підприємстві чи установі перед керівником стоять різні завдання, що дозволяє говорити про існування процесу постійного вдосконалення його трудової функції, оскільки в наявності висока організаційна самостійність. Проте, в рамках виконання трудової функції керівник не повинен розширювати межі своєї компетенції, оскільки ще однією особливістю є підвищені межі його відповідальності.

Ключові слова: керівник організації, трудовий договір, статус найманого працівника, працівник, роботодавець, відповідальність.

Актуальність дослідження. Новіші форми представництва та участі працівників додають додатковий вимір до картини трудових відносин у ряді країн. Система трудових відносин встановлює офіційні або неформальні основні правила для визначення характеру колективних виробничих відносин, а також рамки індивідуальних трудових відносин між працівником та його роботодавцем. Ускладнюють ситуацію на кінці управління додаткові гравці, такі як агентства з тимчасової зайнятості, підрядники та підрядники, які можуть нести відповідальність перед працівниками, не маючи контролю над фізичним середовищем, у якому виконується робота, або можливістю проводити навчання з безпеки. Крім того, роботодавці державного та приватного секторів у більшості країн регулюються окремим законодавством, права та захист працівників у цих двох секторах часто суттєво відрізняються. Більше того, на приватний сектор впливають сили міжнародної конкуренції, які безпосередньо не торкаються трудових відносин державного сектору.

Нарешті, неоліберальна ідеологія, що сприяє укладанню індивідуалізованих трудових договорів на шкоду колективним договорам, становить ще одну загрозу для традиційних систем трудових відносин.

Метою дослідження є визначення особливостей виникнення трудових відносин із керівником підприємства установи чи організації.

Стан дослідження. Багато вчених і науковців приділяли увагу виникнення трудових відносин між працівником і роботодавцем, зокрема питанню правового регулювання праці керівника було присвячено дослідження таких вчених як О.І. Процевський, К.Ю. Мельник та інші. С.М. Прилипко, А.В. Андрушко, Є.Б. Хохлов, А.О. Мовчан, О.А. Менська, І.Б. Тацішин.

Основний зміст роботи. Для розгляду питання виникнення і припинення правових відносин з керівником підприємства установи чи організації, як і для нашого дослідження в цілому, на нашу думку, варто, насамперед, визначитись із поняттям керівника як суб'єкта організаційно-управлінських відносин в трудовому праві.

Для розуміння поняття керівника як суб'єкта організаційно-управлінських відносин в трудовому праві, визначимось із поняттям цих відносин. Як слушно відзначає В.В. Волинець, «організаційно-управлінські відносини в трудовому праві – це передбачені чинним законодавством та локальним нормами права відносини між роботодавцем або його представником з однією сторони та працівником (службовцем), колективом підприємства, профспівковою організацією з приводу врегулювання суттєвих умов праці (прав та обов'язків), як найманих працівників, так і адміністрації відповідного підприємства. До суттєвих умов праці необхідно віднести трудову дисципліну, охорону праці, порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації найманих працівників» [1. с. 97].

Щодо визначення поняття даного терміну, то «керівник» дослівно позначає «управляти, направляти і бути на чолі чого-небудь» [2, с. 221]. «Керівники – це різновид посадових осіб, наділених адміністративною владою по відношенню до очолюваного ним формально- організованого колективу, які здійснюють внутрішньоорганізаційне управління ним. Керівник – особа, яка очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють. Особа, яка виконує

функції керівника має різні назви, в залежності від сфери, в якій вона працює» [2, с. 222].

Таким чином, конкретна назва посади керівника організації, підприємства чи установи є категорією мінливою. Як правило, назва посади фіксується в статуті юридичної особи або в іншому загальному чи локальному нормативному документі. Так, більшість керівників підприємств називаються директорами або генеральними директорами; начальники очолюють державні установи. У сучасних умовах найменування посади вищого менеджера пов'язано, як правило, із організаційно-правовою формою підприємства.

Не зважаючи на наведені вище багатоманітні визначення посад керівників, чинне українське трудове законодавство не містить визначення терміну «керівник». Вважаємо за необхідне законодавчо закріпити поняття керівника підприємства, установи чи організації, визначивши його як посадову особу, яка обирається, призначається або затверджується для організації і оперативного управління діяльністю підприємства, установи чи організації та наділену роботодавцем повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їй посадових осіб здійснювати управління та діяти без доручення від імені підприємства, установи чи організації.

Особливістю виникнення правових відносин з керівником підприємства, установи чи організації є те, що в основі їх виникнення лежить складний юридичний склад, що складається з декількох юридичних фактів. В якості таких юридичних фактів виступає укладення трудового договору і ряд попередніх процедур, встановлених чинним законодавством. Попередні процедури мають важливе значення, оскільки лежать в основі укладення трудового договору з керівником. Визнання рішень, прийнятих в рамках цих процедур недійсними, тягнуть ряд несприятливих наслідків, як для керівника-працівника, так і для юридичної особи-роботодавця.

Наявність особливого правового статусу керівника організації, підприємства чи установи дозволяє говорити про його своєрідну трудову функцію, підвищену відповідальність, особливості виникнення і припинення трудових відносин. В основі найманої праці лежить економічна залежність працівника від роботодавця, щодо керівника організації присутня більша організаційна свобода, що не перешкоджає визнанню трудо-правової природи відносин між ним і юридичною особою.

В юридичній літературі права та обов'язки керівника умовно ділять на дві групи, безпосередньо пов'язані між собою. До першої групи входять права і обов'язки керівника як найманого працівника, до другої – права керівника як органу юридичної особи. Перша група прав і обов'язків характеризує його з позицій трудового права, а друга – з позиції господарського права. Ми б додали третю групу – права і обов'язки керівника як представника роботодавця в трудових відносинах.

Права і обов'язки керівника як найманого працівника передбачають, на нашу думку, право на:

- 1) укладання, зміну та розірвання трудового договору в порядку і на умовах, які встановлені законом;
- 2) надання йому роботи, обумовленої трудовим договором;

- 3) робоче місце, що відповідає державним нормативним вимогам охорони праці та умовам, передбаченим колективним договором;
- 4) своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати;
- 5) відпочинок, що забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, оплачуваних щорічних відпусток;
- 6) повну достовірну інформацію про умови праці та вимоги охорони праці на робочому місці, включаючи реалізацію прав, наданих законодавством про спеціальну оцінку умов праці;
- 7) підготовку і додаткову професійну освіту в порядку, встановленому законодавством;
- 8) захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів всіма не забороненими законом способами;
- 9) дозвіл індивідуальних і колективних трудових спорів;
- 10) відшкодування шкоди, заподіяної йому в зв'язку з виконанням трудових обов'язків, і компенсацію моральної шкоди; обов'язкове соціальне страхування.

У трудовому договорі з керівником організації, підприємства чи установи також закріплюється те, що він діє від імені юридичної особи без довіреності, розпоряджається майном юридичної особи, затверджує штатний розклад, застосовує заходи дисциплінарного впливу, дає вказівки, обов'язкові для всіх працівників, тобто представляє інтереси роботодавця. Крім цього, керівник визначає склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю.

Таким чином, в рамках професійної діяльності керівник організації, підприємства чи установи виконує різні узагальнені трудові функції, що мають досить різноспрямований характер, результати і умови праці. В конкретній організації, підприємстві чи установі перед керівником стоять різні завдання, що дозволяє говорити про існування процесу постійного вдосконалення його трудової функції, оскільки в наявності висока організаційна самостійність. Проте, в рамках виконання трудової функції керівник не повинен розширювати межі своєї компетенції, оскільки ще однією особливістю є підвищені межі його відповідальності.

По-перше, права і обов'язки по організації виробничого процесу і керівництво поточною діяльністю, як-то:

- 1) відкриття (закриття) у встановленому порядку рахунків;
- 2) здійснення в установленому порядку прийому на роботу працівників, а також укладання, зміна та розірвання трудових договорів з ними;
- 3) розподіл обов'язків між своїми заступниками, а в разі необхідності – передачу їм частини своїх повноважень в установленому порядку;
- 4) затвердження в установленому порядку структури та штатного розпису установи, прийняття локальних нормативних актів, затвердження положень про структурні підрозділи, а також про філії та представництва установи (при їх наявності).

По-друге, права та обов'язки керівника в якості представника роботодавця, до яких відносяться:

- 1) ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів;
- 2) заохочення працівників;

3) залучення працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності відповідно до законодавства;

4) забезпечувати працівникам безпечні умови праці, що відповідають державним нормативним вимогам охорони праці, а також соціальні гарантії відповідно до законодавства;

5) створювати і дотримуватися умов, що забезпечують діяльність представників, відповідно до трудового законодавства, колективних договорів та угод;

6) забезпечувати розробку в установленому порядку правил внутрішнього трудового розпорядку;

7) вимагати дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку;

8) забезпечувати виплату в повному розмірі заробітної плати, допомог та інших виплат.

По-третє, права та обов'язки органу юридичної особи. Що стосується прав і обов'язків керівника як органу юридичної особи, то вони в загальному вигляді закріплені в законодавстві про господарські товариства. Так, до компетенції виконавчого органу товариства належать усі питання керівництва поточною діяльністю товариства, за винятком питань, віднесених до компетенції загальних зборів акціонерів або ради директорів (наглядової ради) товариства. Виконавчий орган товариства організовує виконання рішень загальних зборів акціонерів і ради директорів (наглядової ради) товариства.

У трудовому договорі з керівником організації, підприємства чи установи також закріплюється те, що він діє від імені юридичної особи без довіреності, розпоряджається майном юридичної особи, затверджує штатний розклад, застосовує заходи дисциплінарного впливу, дає вказівки, обов'язкові для всіх працівників, тобто представляє інтереси роботодавця. Крім цього, керівник визначає склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю.

Висновок. Таким чином, в рамках професійної діяльності керівник організації, підприємства чи установи виконує різні узагальнені трудові функції, що мають досить різноспрямований характер, результати і умови праці. В конкретній організації, підприємстві чи установі перед керівником стоять різні завдання, що дозволяє говорити про існування процесу постійного вдосконалення його трудової функції, оскільки в наявності висока організаційна самостійність. Проте, в рамках виконання трудової функції керівник не повинен розширювати межі своєї компетенції, оскільки ще однією особливістю є підвищені межі його відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волинець В. В. Особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. *Форум права*. 2013. № 3. С. 93–98.

2. Кіяшко В.І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства. *Форум права*. 2008. № 1. С. 221–224.

O. Andrieienkov

PROCEDURE FOR EMERGENCY RELATIONS WITH THE HEAD OF THE ENTERPRISE OF THE INSTITUTION OR ORGANIZATION

The relevance of the article is that newer forms of employee representation and participation add an additional dimension to the picture of labor relations in some countries. The system of labor relations establishes formal or informal basic rules for determining the nature of collective industrial relations, as well as the framework of individual labor relations between the employee and his employer. Complicating the situation at the end of management is additional players, such as temporary employment agencies, contractors and contractors, who may be accountable to employees without control over the physical environment in which the work is performed or the ability to conduct safety training. In addition, public and private sector employers in most countries are governed by separate legislation, and the rights and protections of workers in the two sectors often differ significantly. Moreover, the private sector is affected by international competition forces that do not directly affect public sector labor relations. The author explores approaches to understanding the concept of manager as a subject of organizational and managerial relations in labor law. It is established that the peculiarity of the emergence of legal relations with the head of the enterprise, institution or organization is that their emergence is based on a complex legal structure consisting of several legal facts. It is established that the head is endowed with limits of responsibility and also clear limits of action. It is concluded that in the framework of professional activity the head of the organization, enterprise or institution performs various generalized labor functions that have a very diverse nature, results and working conditions. In a particular organization, enterprise or institution, the head faces different tasks, which allows us to talk about the existence of a process of continuous improvement of its labor function, because there is a high organizational independence. However, in the performance of the job function, the manager should not expand the limits of his competence, as another feature is the increased limits of his responsibility.

Keywords: head of the organization, employment contract, status of the employee, employee, employer, responsibility.