

*Малиновська К. А.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. У статті проаналізовано особливості правового регулювання праці керівника юридичної особи. Розглянуто низку методологічних проблем у зазначеній царині, які зумовлені інтенсивним процесом піднесення наукового знання в нових умовах інноваційного розвитку й запровадження новітніх організаційно-правових форм господарювання. Зосереджено увагу на необхідності проведення правової реформи трудового законодавства та системного визначення ролі, місця й правового статусу керівника юридичної особи. Доведено, що повнота й ефективність використання його трудового потенціалу та правове забезпечення його діяльності стає пріоритетом на рівні не лише конкретного підприємства (установи, організації), а й держави загалом.

Ключові слова: керівник юридичної особи, реформа трудового законодавства, організація праці, реалізація трудових прав, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки першочерговими завданнями для підприємств, установ, організацій є підвищення конкурентоспроможності продукції й збільшення прибутку за рахунок підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів за збереження трудових і соціальних прав працівників, які є основним фактором підвищення ефективності будь-якої юридичної особи незалежно від напрямку діяльності. При цьому обов'язок спрямувати в потрібному руслі діяльність усього колективу покладається на керівника, професійні якості якого повинні відповідати сучасним вимогам. Керівник має володіти стратегічним мисленням, широкою ерудицією, засадами підприємництва, здатністю адаптуватися до змін в економіці й умінням переорієнтуватися, високою культурою, вмінням і бажанням реалізовувати свій трудовий потенціал, прагненням до постійного вдосконалення, підвищення рівня навичок, умінь тощо. Повнота й ефективність використання трудового потенціалу керівника, правове забезпечення його діяльності стає пріоритетом на всіх рівнях – держави, регіону, конкретного підприємства (установи, організації).

Виклад основного матеріалу дослідження. Темпи соціально-економічних і політичних процесів протягом усього ХХ століття постійно прискорювались, зміни відбувались у всіх сферах людського буття. У цій ситуації особливого значення набуває адаптація до суттєвих змін (які є об'єктивним за своєю сутністю підґрунтям сучасного стану й визначення перспектив правового регулювання трудових відносин), досягнення якісного рівня відповідності їм [1, с. 103–104]. Перехід до ринкових відносин вимагає докорінної зміни законодавства про працю. Одним із головних аспектів його реформування є кодифікація. Кодифікаційна діяльність – традиційний, об'єктивно необхідний напрям державної діяльності

країни, яка має відносно розвинену систему законодавства – структуровану форму права. Ось чому Україні, яка стала на шлях розбудови суверенної, демократичної, правової держави, належить здійснювати відповідні заходи щодо створення нової правової системи, яка відповідала б пріоритетам, пов'язаним із життям, правами та свободами людини, вимогам ринкової економіки, де необхідно закріпити поняття керівника підприємства, його права та обов'язки, гарантії реалізації його права на працю й інші особливості трудових відносин із цим суб'єктом.

Питання ролі керівника завжди було в центрі уваги правників, окремі аспекти щодо загальних питань статусу роботодавця, трудової правосуб'єктності й правового становища керівника у відносинах, що є сферою дії трудового права та суміжних галузей, висвітлювались у роботах Д.Р. Акіпова, А.С. Горячева, О.С. Гусарова, Д.Г. Замордєєва, Т.А. Замфірової, М.І. Іншина, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, О.І.Процевського, О.Г.Середи, А.М.Слюсаря, В.В.Сошникова, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка, І.М. Якушева й ін. Зазначені напрацювання є серйозним методологічними здобутками, підґрунтям подальших наукових досліджень. Разом із тим хотілося б звернути увагу на те, що згаданими вченими охоплено лише окремі аспекти зазначеного питання. Як правило, акцентувалась увага на правовому статусі роботодавця, його впливі на трудові та соціально-партнерські відносини, а не на керівникові як працівникові й особливостях його трудової функції. Зазначене зумовлює необхідність подальшого вдосконалення наукових знань у досліджуваній сфері, а також вивчення й розвитку особливостей трудових правовідносин керівника підприємства (установи, організації).

Особливість становища керівника пов'язана передусім із тим, що він є органом юридичної особи, вступає в різні за своєю сутністю і юридичною природою відносини з іншими суб'єктами права. Разом із тим сам керівник при цьому не стає самостійним суб'єктом цих відносин, позаяк своїми діями він безпосередньо набуває прав щодо юридичної особи (органом якої він є) в рамках трудових (і тісно пов'язаних із ними) відносин у межах виконання покладеної на нього трудової функції.

Керівник є одним із важливих суб'єктів у правовому механізмі розбудови громадянського суспільства. Одним із найважливіших показників розвиненості громадянського суспільства є наявність у громадян можливості реалізувати своє право на працю (у тому числі й реалізуючи свій творчий потенціал як керівник будь-якої юридичної особи), отримувати гідну заробітну плату, щоб була реальна можливість забезпечити матеріально й духовно себе та свою сім'ю.

О.І.Процевський справедливо акцентує увагу на тому, що працею й тільки працею створюються матеріальні та духовні цінності, завдяки яким існує й може існувати суспільство.

На думку авторитетного вченого, абсолютно об'єктивно та закономірно, що держава, яка створена тим же суспільством, має приймати такі нормативно-правові акти, які б регулювали трудову діяльність в інтересах суспільства. У цій історичній генезі й бере початок сутність правового регулювання трудових відносин. Тому носія унікальної природної здатності до праці, тобто людину, котра виконує трудову діяльність, держава має стимулювати й охороняти всіма притаманними цивілізованому суспільству засобами [2, с. 19–21]. Зазначені методологічні підходи до парадигми трудового права мають стати підґрунтям дослідження правового статусу керівника юридичної особи, особливостей змісту трудових правовідносин і його трудової функції, оскільки, з одного боку, керівник підприємства (установи, організації) є сам працівником, а з іншого боку, саме керівник юридичної особи забезпечує реалізацію низки прав усіх інших працівників конкретного підприємства, здійснює заходи щодо реалізації працівниками соціальних та економічних прав, розробляє заходи щодо запобігання дискримінації у сфері праці, представляє юридичну особу в господарських відносинах тощо. На нашу думку, необхідно всебічно й повно визначити особливості визнання, зміни та припинення трудових відносин із керівником в окремому розділі нового Трудового кодексу України.

Безумовно, під час визначення особливостей трудових відносин керівника юридичної особи виникає низка методологічних проблем, які зумовлені різким збільшенням перетворювальної ролі науки в сучасному суспільстві, інтенсивним процесом розвитку самого наукового знання в нових умовах інноваційного розвитку й запровадження новітніх організаційно-правових форм господарювання: його диференціацією (в тому числі й робота керівника залежно від галузі здійснення господарської діяльності – будівництво, наука, державна служба, сільське господарство тощо) і значним ступенем інтеграційних процесів (розподіл напрямів у сфері праці в умовах глобалізації та збереження соціальних і трудових гарантій прав працівників), оновленням сучасних методів правового регулювання праці (зростання договірного методу, запровадження принципів соціального партнерства тощо), взаємопроникненням наукових підходів установам умов праці, в тому числі й під час вирішення взаємодії працівника й керівника (де роль і відповідальність останнього значно зростає й наповнюється новим змістом), взаємовідносинами керівника та власника (власників) майна юридичної особи, визначенням щодо співвідношення приватних і публічних інтересів (що має відбитися й у законодавстві про працю, у тому числі й у частині визначення правового статусу керівника підприємства, установи, організації) тощо. А тому справедливо наголошує Г.О. Барабаш, що юридична наука на початку ХХІ століття не тільки суттєво розширила об'єкт свого дослідження, а й намагається на якісно новому рівні переосмислити основні теоретичні постулати. Особливо це стосується правових систем тих країн, які перебувають на трансформаційному етапі свого розвитку. При цьому за основу береться нове розуміння теорії правовідносин і їх елементів як один із ключових моментів у дослідженні проблем будь-якої галузевої юридичної науки. Тому не видається дивним така прискіплива увага фахівців трудового права України до теорії суб'єктів цієї галузі [3, с. 140].

Крім того, в рамках досліджуваної теми необхідно звернути увагу на те, що предметом наукових досліджень, з одного боку, стають усе більш системні й приховані, глибинні, важко

відчутні процеси (наприклад, роль керівника під час здійснення представницьких функцій із різними суб'єктами, а також у виконанні договірних зобов'язань; законні й економічно обґрунтовані інтереси сторін трудових правовідносин, запровадження засад соціального діалогу тощо), а з іншого – все більш різноманітні й складні комплекси, серед яких найбільшу увагу привертає до себе сама людина, сам працівник і його особистість, працівник і його здатність до праці (а керівник також є працівником під час здійснення покладених на нього певних трудових обов'язків), сучасні форми та методи підвищення кваліфікації й визначення компетентності керівника юридичної особи (у тому числі під час ужиття керівником заходів щодо реалізації правового механізму стосовно гарантій широкого кола трудових і соціальних прав працівників, запровадження нових технологій тощо), розбудова правової держави, запровадження в правовому регулюванні в царині праці міжнародних стандартів і верховенства права тощо.

Становлення України як правової соціальної держави й прагнення нашого суспільства до Європейської спільноти, бажання населення країни досягти світових стандартів у соціальній сфері потребують проведення широкого кола правових досліджень щодо правового регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин із урахуванням вітчизняного нормотворення та зарубіжного досвіду у сфері праці. Варто погодитись із М.І. Іншиним і В.І. Щербіною, які слушно підкреслюють, що сучасний стан розвитку трудового права України характеризується певною нестабільністю й суперечностями між економічною доцільністю виробництва, інтересами роботодавця з його бажанням мати максимальний ефект за мінімум витрат і соціальними потребами працюючих і їхнім бажанням мати максимум правових гарантій у процесі виробництва [4, с. 21–22]. І всі ці завдання та стратегічні цілі повинні виконувати керівники підприємств (установ, організацій), оскільки без їхньої наполегливої й компетентної праці не може функціонувати будь-яка юридична особа незалежно від напрямку діяльності. Розбудова правової держави та демократичного суспільства свідчить про те, що його розвиток визначається ефективністю правового регулювання суспільних відносин, чітким, прозорим і зрозумілим юридичним механізмом реалізації громадянами трудових і соціальних прав.

Права у сфері праці належать до основних прав людини, а стан їх законодавчого забезпечення не тільки є показником цивілізованості суспільства, а й безпосередньо впливає на його моральність, ефективність економіки, матеріальне забезпечення працівника та його сім'ї, визначає можливість населення країни тощо [5, с. 3–5]. Тому в сучасних умовах розбудови ринкової економіки й запровадження різноманітних організаційно-правових форм господарювання особливої актуальності набуває визначення змісту трудових відносин керівника підприємства (установи, організації), уточнення правового становища керівника юридичної особи та особливостей трудових правовідносин із ним, оскільки керівник приймає рішення з питань господарської діяльності підприємства й стратегії розвитку юридичної особи, напрямів виробництва чи надання послуг, з питань організації й управління працею працівників, координації діяльності всього виробничого процесу і трудового колективу, гарантує та забезпечує належні умови праці, визначає напрями соціального захисту співробітників тощо.

Варто зазначити, що, незважаючи на все більшу увагу до системних підходів у розвитку трудового законодавства, не-

обхідності захисту інтересів як працівника, так і роботодавця й керівника юридичної особи (відповідно до ринкових умов господарювання) ні в проєкті Трудового кодексу України, ні в нині чинному Кодексі законів про працю України не присвячено окремого розділу, не приділено уваги питанням щодо правового статусу й особливостей (виникнення, змісту, зміни та припинення) трудових правовідносин керівника підприємства, установи, організації. Отже, в ринкових умовах з'являється наукова і практична потреба в концептуальній сучасній моделі постановки проблеми та її вирішення щодо особливостей трудових правовідносин керівника юридичної особи, вироблення відповідних методів дослідження тощо.

Можемо констатувати, що безпосередньо від визначення парадигми залежать методологічні підходи й предметні теорії (в тому числі й питання щодо правового статусу керівник підприємства), які здебільшого є результатом його використання не тільки за рахунок ідеалів, норм, правил досліджень, що містяться в парадигмі, а і їх предметних положень. Оскільки методологічний підхід містить різноманітні наукові знання й методи, певним чином пов'язані між собою, їх можна поділити на предметні (змістові), до яких належать ліберальний, демократичний, гуманістичний, природно-правовий, інформаційний тощо, і власне методологічні – компаративний, діяльнісний, структурний, функціональний, системний, синергетичний, соціологічний тощо, розроблення й використання яких активізується останнім часом у юридичній науці [6, с. 125–126; 7, с. 162].

Одночасно з розвитком законодавчого врегулювання активно формуються нові сучасні правові механізми договірної регламентації праці керівників підприємств, установ, організацій на підставі застосування нових форм здійснення господарської діяльності й запровадження сучасних технологій і виробничих процесів. У сучасних умовах конкурентоспроможності, глобалізації, розвитку інноваційних технологій зростають вимоги до ролі керівника, його професійних здібностей і навичок, можливості переорієнтуватись і запровадити новітні знання на виробництві, об'єднати творчі можливості й зусилля всього трудового колективу для виконання поставлених цілей і завдань конкретного підприємства.

У практичній діяльності з'являються все більш різноманітні нормативно-правові акти (у тому числі й локальні, а також індивідуальні акти застосування норм права), які регламентують або уточнюють правовий статус керівника юридичної особи. При цьому низка зазначених документів не завжди чітко і правильно відбиває специфіку трудових відносин керівника як працівника й правове становище як представника роботодавця, що зменшує гарантії керівника. Наразі такий стан речей негативно впливає на розвиток самого підприємства (установи, організації) та економіку країни загалом, а також на права працівників.

Висновки. Для вирішення завдань щодо подолання кризових явищ стосовно функціонування та виробничої діяльності підприємств (установ, організацій) і модернізації економіки України загалом необхідно провести системну правову реформу трудового законодавства й системно визначити роль, місце й особливості правового статусу керівника юридичної особи. Принципово новий трудовий статус потребує наукового осмислення і створення правового поля щодо статусу керівника юридичної особи, який відповідав би його соціальному статусу, надавав можливість творчо працювати й забезпечувати повноцінний розвиток відповідного суб'єкта господарської

діяльності. Також необхідно визначити методологічні засади формування законодавчої бази із цього питання.

Література:

1. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 240 с.
3. Барабаш Г.О. Загальна характеристика суб'єктів наукової та науково-технічної діяльності: правовий аспект / Г.О. Барабаш // Вісник Хмельницького регіонального інституту управління та права. – 2004. – № 4. – С. 140–144.
4. Трудове право України : [підручник] / [М.І. Іншин, В.І. Іншин, Д.І. Сіроха та ін.]; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербіни. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
5. Бердычевский В.С. Трудовое право : [учебное пособие] / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с.
6. Техомиров О. Методология порівняльних досліджень: філософсько-правовий аспект / О. Техомиров, С. Гучарев // Право України. – 2013. – № 9.
7. Гусарев С.Д. Діяльнісний підхід у структурі методології сучасного правознавства / С.Д. Гусарев // Право України. – 2011. – № 8. – С. 160–166.

Малиновская К. А. Методологические основы определения особенностей правового статуса руководителя юридического лица в условиях реформирования трудового законодательства

Аннотация. В статье проанализированы особенности правового регулирования труда руководителя юридического лица. Рассмотрен ряд методологических проблем в указанной сфере, которые обусловлены интенсивным процессом подъема научного знания в новых условиях инновационного развития и внедрения новейших организационно-правовых форм хозяйствования. Сконцентрировано внимание на необходимости проведения правовой реформы трудового законодательства и системного определения роли, места и правового статуса руководителя юридического лица. Доказано, что полнота и эффективность использования его трудового потенциала и правовое обеспечение его деятельности становятся приоритетом на уровне не только конкретного предприятия (учреждения, организации), но и государства в целом.

Ключевые слова: руководитель юридического лица, реформа трудового законодательства, организация труда, реализация трудовых прав работников, работодатель.

Malynovskaya K. Methodological principles of determining the features of entity head's legal status in the context of labor legislation reforming

Summary. The article analyzes the features of legal regulation of legal entity head's labor. A number of methodological problems in this field have been disclosed, this problems caused by intense process of elevation of scientific knowledge in the context of innovation development and introduction of new types of business entities. In the article the attention has been paid to the need for legal reform of labor laws and to the defining the role and place of the head of legal entity. It's proved that the completeness and efficiency of his labor capacity and the legal support for his activities are the priority not only at a particular enterprise (institution, organization), but the state as a whole.

Key words: head of entity, labor law reform, labor organization, realization of human rights, employee, employer.