

Н. В. Козачок

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

ВЛАСНИК АБО УПОВНОВАЖЕНИЙ НИМ ОРГАН ЯК СТОРОНА ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ

Статтю присвячено дослідженню співвідношення повноважень власника і уповноваженого ним органу для з'ясування можливості визначення уповноваженого власником органу рівно як і керівника роботодавцем.

Ключові слова: власник, уповноважений орган, сторона трудового правовідношення, роботодавець, працівник.

Метою дослідження є з'ясування можливості визнання уповноваженого власником органу (керівника) стороною трудових правовідносин у якості роботодавця з огляду на делегування йому власником частини прав та обов'язків у відповідності до норм чинного законодавства. Задля досягнення вказаної мети слід: визначити причини появи фігури уповноваженого власником органу; з'ясувати склад комплексу прав та обов'язків, що делегуються власником для здійснення функцій по управлінню і організації виробництва, наукових досліджень, надання послуг чи інших цілей діяльності особи; аналіз положень чинного законодавства щодо співвідношення відповідальності власника і уповноваженого ним органу; зробити висновок про можливість визнання уповноваженого органу роботодавцем.

Розвиток виробництва і кооперація праці, збільшення кількості працюючих поставили власника у незручне становище. Особа, яка володіла декількома виробництвами, не мала змоги ефективно керувати ними, приділяючи достатньо уваги усім робітникам і процесу. З'явилася необхідність делегування повноважень управління і організації процесу праці іншим особам, для яких така діяльність була б визначена основною. Таким чином виникла функція управління і організації праці, яка згодом виділилася у самостійний вид трудової діяльності. В умовах швидкоплинного розвитку ринкових відносин і зростання кількості юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, актуальним є питання розмежування понять «власник», «уповноважений орган» і «роботодавець» задля внесення необхідних змін до законодавства. Чітке розмежування цих понять дозволить уникнути проблем правозастосування у разі виникнення трудових спорів і визначення сторін трудового правовідношення.

Положення ст. 65 Господарського кодексу [1] визначають основні засади управління підприємством. Аналіз цих положень дозволяє зробити висновок про наявність прямої вказівки в законі на можливість власника здійснювати свої права щодо управління підприємством як безпосередньо,

так і через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Відповідно до положень ст. 141 Кодексу законів про працю України [2] роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства на всіх підприємствах, які використовують найману працю, регулюються колективним договором, який укладається між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом. Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством (ст. 65 Господарського кодексу України) [1].

Чинна редакція Кодексу законів про працю України називає стороною як колективного, так і трудового договору власника або уповноваженого ним органу. На нашу думку, в даному випадку є підміна понять: власник, делегуючи уповноваженому органу визначене коло прав та обов'язків, залишається роботодавцем, а не передає уповноваженому органу весь комплекс прав та обов'язків. Уповноважений орган може здійснювати управління одноособово або шляхом колегіального ухвалення рішень.

Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган мають право призначити (обирати) керівника підприємства. Якщо з працівниками підприємства укладається трудовий договір, то для найму на роботу керівника, як правило, застосовується передбачена законодавством його особлива форма — контракт, в якому за погодженням сторін визначаються строк найму, робочий час і час відпочинку, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення з посади та інші умови найму.

Відповідно до положень чинного законодавства керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами [1].

Важливо відмітити, що власник, делегуючи свої повноваження, не має права втручатися в оперативну діяльність керівника. Але для уникнення негативних проявів свавілля керівника власнику необхідно визначити коло питань, по яких керівник не має права приймати самостійно рішення. Ці питання повинні бути документально визначені (в статуті, договорі або іншому юридично значущому і такому, що встановлює правила діяльності юридичної особи, документі) і підлягати суворому дотриманню. Наприклад, можливість відчуження виробничих активів, отримання кредитів, застава майна та ін. Інші питання, віднесені до компетенції уповно-

важеного органу (керівника), вирішуються ним особисто і не підлягають затвердженню власником. Серед них питання добору працівників, в тому числі прийом на роботу заступників, керівників та спеціалістів підрозділів апарату управління і структурних підрозділів та їх звільнення. Відповідно до норм чинного законодавства органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника застосовуються дисциплінарні стягнення. Керівник на свій розсуд застосовує і заходи заохочення. До повноважень керівника віднесені питання забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці і проведення відповідних інструктажів; питання використання активів, визначення напрямків розвитку і вдосконалення виробництва; визначення і впровадження заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог економіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження або усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань; розробка за участю професійних спілок і реалізація комплексних заходів з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та одночасний контроль за додержанням працівниками нормативних актів про охорону праці; проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Таким чином, керівник є представником власника і здійснює трудову діяльність по управлінню, відповідаючи перед власником за свої дії. Якщо власник делегує керівникові права прийому й звільнення працівників, то звідси випливає відповідальність за незаконне звільнення. Створення безпечних умов праці є обов'язком уповноваженого органу (керівника), що вказує на його відповідність за дотримання цих умов і правил. Хоча заробітна плата сплачується з коштів власника, за її своєчасну виплату відповідає не власник, а уповноважений орган. Але в той же час, визнання керівника суб'єктом трудових правовідносин буде вказувати на можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що впливають з цих відносин. Фактично ж ці претензії пред'являються до підприємства. Наприклад, керівник не несе відповідальності за зобов'язаннями, що виникають внаслідок каліцтва або нещасного випадку на виробництві. Претензії в такому разі пред'являються до підприємства, а не до керівника. Як бачимо, головним завданням власника є створення такої системи управління, яка б діяла ефективно, в інтересах власника, з дотриманням всіх встановлених законодавством вимог і правил, що створить найбільш сприятливі умови для задоволення інтересів обох сторін правовідношення.

Керівник, що здійснює повноваження від імені власника, має право підпису. Наголошуємо на тому, що підписуючи трудовий договір, керівник не є роботодавцем для працівника, яким виступає особа, котра уповноважила керівника. Слід погодитись, що керівник є теж найманим працівником, але його правове становище значно відрізняється від інших працівників за рахунок наданих повноважень по управлінню і можливості прийняття

управлінських рішень. Як зазначає В. І. Прокопенко, «адміністрація підприємства, установи, організації, як комплекс службових осіб, що здійснюють управління цим підприємством, установою, організацією в межах наданих їм прав, тобто виконавчо-розпорядчий орган підприємства, сама перебуває з власником у відносинах найму. Всі службові особи, що входять до складу адміністрації, поряд з іншими найманими працівниками, входять до складу трудового колективу, є суб'єктами трудових відносин як наймані працівники. Їх відмінність від інших працівників полягає в тому, що внаслідок свого службового становища і виконуваної функції ці особи несуть відповідальність за здійснення виробничого процесу або окремого його циклу. Тому суб'єктом трудових відносин з іншими працівниками адміністрація підприємств або за нинішньою термінологією — уповноважений власником орган — не виступає» [3, с. 106–107].

Таким чином, роботодавцем для працівника виступає не уповноважений орган або керівник, а особа, з якою працівник укладає трудовий договір, реалізуючи право на працю. Особа, яка підписує трудовий договір, котрий укладається у письмовій формі, лише виконує делеговані їй функції. Якщо трудовий договір укладається в усній формі, то все одно уповноважений орган веде переговори щодо визначення істотних і, можливо, додаткових умов договору, але наймає на роботу працівника особа, що надала органі повноваження на ведення даних переговорів. Якщо ж визнати уповноважений власником орган стороною трудового правовідношення, то зі зміною його виникає необхідність прийому на роботу всіх вже працюючих працівників новопризначеним органом (керівником) і укладення нових трудових договорів. Якщо ж орган (керівник) лише виступає від імені особи, яка уповноважила його на виконання вказаних функцій, то зміна найманих працівників не тягне зміну або припинення трудових правовідносин з найнятими ними найманими працівниками, оскільки вони не є для останніх роботодавцями.

Таким чином, необхідно внести зміни до трудового законодавства України, виключивши «уповноважений власником орган» з кола роботодавців. Термін «власник» повинен бути замінений на термін «роботодавець».

Що стосується організаційно-управлінських відносин, то сторонами колективного договору, що укладається з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих та роботодавців, повинні бути визначені роботодавець, з однієї сторони, і первинна профспілкова організація, у разі відсутності якої — представники, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників або уповноважені ними органи, з другої сторони. Як бачимо, на відміну від індивідуальних трудових відносин, окремий працівник не виступає стороною колективного договору, оскільки їх об'єктом є не праця, а організація цієї праці, управління нею, умови праці і контроль за її здійсненням. Колективним договором визначаються: основи організації і управління процесом праці, що включає забезпечення продуктивної зайнятості; вирішення питань нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, пре-

мій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; умови і охорона праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [4].

Література

1. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, 19–20, 21–22. — Ст. 144.
2. Кодекс законів про працю України. — К.: Юрінком Інтер, 2002.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Видання друге, стереотипне. — Х.: Консум, 2000.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

Н. В. Козачок

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

СОБСТВЕННИК ИЛИ УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ИМ ОРГАН КАК СТОРОНА ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Резюме

Статья посвящена исследованию соотношения полномочий собственника и уполномоченного им органа для осуществления возможности определения уполномоченного собственником органа так же, как и руководителя работодателем. Сделаны выводы о необходимости внесения изменений в трудовое законодательство Украины, в частности, об исключении термина «уполномоченный собственником орган» из числа работодателей. Термин «собственник» должен быть исправлен на термин «работодатель».

Ключевые слова: собственник, уполномоченный орган, сторона трудового правоотношения, работодатель, работник.

N. V. Kozachok

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

OWNER OR HIS AGENT PARTY AS THE LABOR RELATIONSHIP

Summary

The article deals with the relations of authority of the owner and his agent for the possibility of determining the authorized owner of the body as well as the head of the employer. The conclusions about the need to amend the Labor Legislation of Ukraine, namely the exclusion of the term «authorized by the owner agency» among employers. The term «owner» should be corrected by the term «employer».

Key words: the owner, the authority, the party of the employment relationship, the employer, the employee.