

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

**Список літератури:** 1. *Вольф М.* Международное частное право. – М.: Гос. изд-во иностр. лит., 1948. – 703 с. 2. *Дмитриева Г.К.* Международное частное право (Ч. III ГК РФ): Учеб. пособ. – М.: Юристъ, 2002. – 656 с. 3. *Канашевский В.А.* Международное частное право: Учебник. – М.: Междунар. отношения, 2006. – 698 с. 4. Міжнародне приватне право. Актуальні проблеми / За ред. А. Довгертта. – К.: Укр. центр правн. студій. – 2001. – 334 с. 5. Очерки международного частного права / Под ред. А. Довгертта. – Харьков.: ООО «Одиссей», 2007. – 816 с. 6. *Рубанов А.А.* Теоретические основы международного взаимодействия национальных правовых систем. – М.: Наука, 1984. – 160 с. 7. *Cheshire's Private International Law* by P.M. North. – London,: Butterworth, 1974. – 740 p. 8. *Phillipson Coleman.* The International Law and Custom of Ancient Greece and Rome. – London.: Macmillan and Co, 1911. – 420 p. 9. *The Conflict of Laws.* By R.H. Graveson. – Sweet & Maxwell, 1965. – 593 p.

*Надійшла до редакції 03.12.2009 р.*

УДК 349.2

**А.М. Слюсар, канд. юрид. наук**  
*Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

### ТРУДОВА ФУНКЦІЯ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

Зміст трудового договору становить сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника і роботодавця. С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко вважають, що юридичне значення умов трудового договору полягає в тому, що (а) вони є обов'язковими для працівника й роботодавця, (б) впливають на юридичну долю договору і трудових правовідносин, які виникають на його підставі, (в) їх невиконання може викликати негативні правові наслідки [9, с. 272].

Згідно зі ст. 40 проекту Трудового кодексу України [11] у трудовому договорі зазнача-

ються прізвище, ім'я, по батькові працівника і найменування роботодавця, обов'язкові, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, умови, а також умови додаткові, наявність яких не є обов'язковою. Обов'язковими умовами трудового договору є: (1) місце роботи працівника; (2) час початку дії договору, а в разі його укладення на визначений строк також тривалість останнього й підстави для укладення строкового трудового договору; (3) трудова функція, яку виконуватиме працівник; (4) умови оплати праці; (5) режим праці й відпочинку, якщо він відрізн-

няється від загальних правил, установлених у даного роботодавця; 6) охорона праці.

Проект Кодексу вперше використовує поняття «трудова функція» нарівні з такими давно існуючими в законодавстві про працю термінами, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Чинний КЗпП України не містить зазначеного поняття, а вказує предметом трудового договору виконання роботи з певної спеціальності, кваліфікації або посади. Професія відбиває родовий або галузевий поділ праці й характеризує широку сферу діяльності, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність – більш вузька царина діяльності в межах конкретної професії. Вона є основною ознакою, властивою трудовій функції працівника, оскільки містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями зі специфікою роботи в умовах певного виду діяльності [2, с. 15]. Спеціальність є складником професії й теж відтворює поділ праці, але їй притаманно відносно менший обсяг знань і практичних навичок. Вона становить собою сукупність набутих працівником шляхом спеціальної підготовки й досвіду роботи знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду трудо-

вої діяльності в межах тієї чи іншої професії. Оскільки роботи за одними й тими ж професіями і спеціальностями є різними за своєю складністю, застосовується категорія «кваліфікація працівника». Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і в цілому має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з конкретною галуззю знань, використовуваними інструментами й устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, чи послугами, що надаються. Посада характеризується колом службових обов'язків, посадових прав і відповідальністю, яка покладається на працівника внаслідок невиконання цих обов'язків [5, с. 13]; фактично це службове положення працівника, зумовлене колом його прав та обов'язків і характером відповідальності.

На відміну від законодавця, вчені-юристи давно оперують такою правовою категорією, як «трудова функція». Загальному вченню про поняття, зміст і забезпечення трудової функції присвятили свої дослідження такі фахівці, як

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

М.Г. Александров, С.С. Каринський, І.Д. Копайгора, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та ін.

Визначеність трудової функції – один з головних принципів трудового права. Вона дає конкретне уявлення про коло обов'язків працівника, за межі якого роботодавець виходити не вправі. В.В. Гончарук справедливо зауважує, що принцип визначеності адресовано обом сторонам трудового правовідношення, але методи його впливу на кожну зі сторін і способи його здійснення відрізняються залежно від суб'єкта правовідношення. Що стосується роботодавця, то дія даного принципу має імперативний характер, зумовлює певного роду правові обов'язки. Для працівника ж недотримання цього принципу зазвичай не тягне за собою будь-яких правових санкцій [6, с. 22].

Розкриваючи зміст праці керівника підприємства, трудова функція припускає наявність у нього певних ділових якостей і особистісних характеристик. Під діловими якостями працівника розуміють його здатність виконувати визначену трудову функцію з урахуванням його якостей професійно-кваліфікаційних (професії, спеціаль-

ності, кваліфікації, посади), а також особистісних (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи з даної спеціальності або в даній галузі).

Поруч з професійними й особистісними характеристиками керівника трудова функція обумовлена також технологічним процесом і предметною сферою діяльності підприємства. При цьому важливою ознакою є її динамічність, зумовлена безперервним удосконаленням трудового процесу. Таким чином, за сучасних умов трудова функція працівника не може бути повною мірою визначена професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Вона покликана передати максимально конкретизований набір обов'язків працівника з урахуванням об'єктивного й суб'єктивного складників його праці, пов'язаних специфікою виробничого процесу й особистісних характеристик працівника.

На думку В.А. Глозмана, трудова функція – це органічне поєднання об'єктивних і суб'єктивних чинників, природою яких є ділові якості працівника. Науковець вирізняє її об'єктивну й суб'єктивну сторони: об'єктивна – це встановлені державою стандарти й еталони, що регламентують про-

фесійно-кваліфікаційні та інші характеристики виробництва; суб'єктивна сторона виражається в наявності у працівника відповідних професійних навичок, знань, досвіду, кваліфікаційної підготовки для роботи за певного роду професією, спеціальністю чи на певній посаді, а також особистісних якості працівника [4, с. 77, 78].

Слід, вважаємо, погодитися з О.С. Горячевим, що трудову функцію можна визначити, взявши до уваги існування її об'єктивної й суб'єктивної сторін: трудова функція, як юридична категорія, є договірним обов'язком працівника виконувати на вимогу й під контролем роботодавця, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку системи робочих рухів, прийомів, операцій, обумовлених технологічним процесом підприємства (об'єктивна сторона), з урахуванням його особистісних професійних можливостей, тобто знань, умінь і навичок (суб'єктивна сторона) [7, с. 81].

Об'єктивна сторона визначається технологічним процесом, тому вона змінюється залежно від вдосконалення діяльності підприємства. Що стосується керівника організації, то можна вести мову навіть про

існування процесу самовдосконалення трудової функції, що пояснюється високим рівнем організаційної самостійності його праці. Однак у процесі самостійної зміни своєї трудової функції керівник не повинен розширювати межі своєї компетенції, бо це є перевищенням службових повноважень або зловживанням ними й може кваліфікуватися як дисциплінарне правопорушення чи навіть злочин. Отже, трудова функція потребує періодичного уточнення, що зумовлено її динамічним характером.

Суб'єктивна сторона також перебуває в постійній зміні, тому що працівник удосконалюється, здобуває додаткову кваліфікацію, досвід і знання. Історично процес розвитку трудових відносин характеризується зміною наголосу з об'єктивної сторони трудової функції на суб'єктивну, що можна пояснити підвищенням складності роботи і збільшенням значення рівня професійної підготовленості працівника.

Трудову функцію керівника підприємства, як і будь-якого працівника, праця якого тісно пов'язана з особистими якостями, необхідно доповнити основними напрямками його діяльності, а також переліком його прав та обов'язків. Пере-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

ходячи до її вивчення, слід з'ясувати основні напрямки діяльності керівника, а також проаналізувати сукупність трудових прав та обов'язків. Дослідження об'єктивної частини трудової функції дозволить сформулювати вимоги до суб'єктивного її складника, навести перелік та опис необхідних особистих якостей керівника.

Стаття 65 Господарського кодексу України [3; 2003. – №18-22. – Ст. 144], присвячена управлінню підприємством, називає напрямки діяльності керівника, основний з яких керівництво господарською діяльністю, під якою розуміється діяльність суб'єктів господарювання в царині суспільного виробництва, спрямована на виготовлення й реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. Господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів і з метою одержання прибутку, вважається підприємництвом.

М.Г. Александров, досліджуючи трудову функцію керівника підприємства, відзначає її подвійний характер. В одних випадках він діє як орган юридичної особи, реалізуючи майнову правоздатність останньої.

При цьому зазначені дії – це дії самої юридичної особи. В інших випадках керівник виступає суб'єктом самостійних трудових прав та обов'язків, закріплених за ним як за посадовою особою. Зважаючи на це, вчений пропонує трудову функцію керівника називати адміністративно-трудовою [1, с. 210-212]. К.М. Гусов і В.М. Толкунова вказують на те, що керівник як орган повинен забезпечувати 2 сторони правового статусу організації – правосуб'єктність цивільну і трудову роботодавчу, яка виникає трохи пізніше першої. Причому до складу правового статусу разом з роботодавчою правосуб'єктністю включаються права й обов'язки стосовно кожного працівника й усього трудового колективу [8, с. 76].

А.І. Ставцева й Н.М. Шептуліна ототожнюють права й обов'язки керівника й роботодавця [12, с. 128]. Це твердження вбачається не зовсім точним, адже керівник реалізує набагато ширше коло останніх, до якого входять не тільки обов'язки роботодавця, а й обов'язки з організації виробничого процесу, взаємовідносини з контрагентами тощо. Крім того, керівник, будучи органом управління підприємством, реалізує не всі права й обов'язки роботодавця. Зокре-

ма, він не реалізує роботодавчі права й обов'язки стосовно себе самого як працівника певної організації. Приміром, згідно зі ст. 52 Закону України «Про акціонерні товариства» [3; 2008. – № 50-51. – Ст. 384] до виключної компетенції наглядової ради належить: (а) обрання й відкликання повноважень голови та членів виконавчого органу; (б) затвердження умов трудових договорів, які укладаються із членами виконавчого органу, встановлення розміру їх винагороди; (в) прийняття рішення про відсторонення голови виконавчого органу від виконання його повноважень та обрання особи, яка тимчасово здійснюватиме ці повноваження. За п. 4 Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. [10], наймання на посаду такої особи здійснюється відповідними міністерствами або іншими підвідомчими Кабміну органами виконавчої влади. Стаття 65 Господарського кодексу Ук-

раїни проголошує, що в разі найму особи на посаду керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), у якому визначаються: строк найму, її права, обов'язки й відповідальність, умови матеріального забезпечення, звільнення з посади та інше за погодженням сторін.

Проаналізувавши основні завдання, що стоять перед керівником підприємства, установи чи організації, а також існуючі наукові дослідження із цього питання, можна виділити основні групи прав та обов'язків керівника, реалізація яких входить у його трудову функцію. Це: (1) організація виробничого процесу всередині підприємства й керівництво поточною діяльністю; (2) представництво роботодавця у відносинах із працівниками підприємства; (3) представництво органу юридичної особи в цивільному обороті (вибір постачальників, партнерів, представництво в державних органах, органах місцевого самоврядування, судах); (4) представництво щодо органів управління та інших органів підприємства.

**Список літератури:** 1. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М.: Юридат, 1948. – 336 с. 2. *Бойко М.Д.* Трудовий договір: теорія і практика: Навч.-практ. посібник. – К.: Атіка, 2009. – 308 с. 3. Відомості Верховної Ради України. 4. *Глозман В.А.* Трудовий договір в умовах науко-технічного прогреса. – Минск: Изд-во БГУ, 1978. – 96 с. 5. *Голованова Е.А.* Переводы рабочих и служащих на другую работу. – М.: Юрид. лит., 1986. – 96 с. 6. *Гончарук В.В.* Правове регулювання змін умов праці

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

працівників міліції: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с. **7.** Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Санкт-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2005. – 197 с. **8.** Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2001. – 496 с. **9.** Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с. **10.** Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: Пост. КМ України від 19.03.1993 р., №203 // <http://www.rada.gov.ua>. **11.** Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання від 02.10.2008 р.) // <http://www.rada.gov.ua>. **12.** Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. – М.: Проспект, 2000. – 144 с.

*Надійшла до редакції 23.06.2009 р.*

УДК 349.2:331.5

Л.П. Амелічева, канд. юрид. наук, доцент  
Донецький національний університет, м. Донецьк

### ДО ПИТАННЯ ПРО СИСТЕМУ ПОНЯТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

У системі сучасного трудового права важливе місце належить інституту охорони праці, який виступає одним з основних елементів організації виробничого процесу. Зазначене зумовлено небезпеками виробничого середовища, яке з розвитком науково-технічного прогресу стає дедалі агресивнішим стосовно працівника. Як правильно зауважує С.М. Прилипко, від взаємодії працівника із засобами праці й компонентами виробництва завжди існує ризик отримання ним травм або професійних захворювань, а з появою сучасної більш складної техніки, машин, устаткування й певних технологій такий ризик

збільшується [10, с. 516, 517], що, у свою чергу, призводить до зниження рівня безпеки праці на виробництві.

Сьогодні кожен третій працівник в Україні внаслідок негативного впливу небезпечних і шкідливих виробничих чинників потребує належного оздоровлення або лікування. Звичайним явищем стало діагностування одночасно декількох професійних захворювань в одного й того ж працівника, прояву у виражених формах професійних захворювань, що не підлягають реабілітації ін. [6, с. 47].

Усе зазначене, а також недосконалість чинного законодавства з безпеки, гігієни праці