

between a malfeasance or administrative violation and disciplinary offense of public officials is examined. It is found out, that the difference between malfeasance or administrative violation and disciplinary offense is determined by a protected object. The author provides the definition of the terms «nonperformance or improper performance of official duties». Nonperformance of official duties is an omission of a public official if a real opportunity to act as required by law, a contract of employment, job description and other regulations. Improper performance of official duties – is an act of a public official which does not comply with the law and the circumstances, or if it complies with them, it is inaccurate, improper, incomplete, untimely, superficial, contrary to the established order of its execution.

Key words: public officials, disciplinary offence, termination of public service, official duties.

УДК 349.22:331.108.644.7

*К.А. Малиновська,
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Завдання по забезпеченню ефективного управління працівниками і майном вимагає наділення керівників підприємств значним обсягом прав і обов'язків. Підвищена юридична відповідальність цієї категорії осіб виступає певною гарантією від можливих зловживань з їх боку

Ключові слова: роботодавець, керівник, підприємство, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність

У будь-якій сфері людської діяльності організація праці побудована таким чином, що завжди є особа, яка керує процесом праці, вміє спрямувати в потрібне русло трудову діяльність групи інших людей, окреслити загальну мету й завдання для кожного. В.В. Тимохін організаційними ознаками, притаманними самостійній організації, називає наступні: а) на чолі останньої стоїть керівник, який, керуючись принципом єдиноначальності, здійснює безпосереднє управління діяльністю організації в цілому й реалізує права, що належать організації як суб'єкту трудового права; б) трудовий колектив становить собою цілісне об'єднання працівників, засноване на прийнятих в організації технології, технологічному процесі [1, с. 80].

Завдання по забезпеченню ефективного оперативного управління людьми й майном вимагає наділення керівників значним обсягом повноважень. Опрацювання механізмів, що дозволяють запобігти порушенням і зловживанням з їх боку – нагальна потреба сьогодення. З одного боку, підвищення ступеня юридичної відповідальності виступає певною гарантією

від перевищення повноважень, якими наділені ці особи; з другого – всі елементи правового статусу керівника повинні бути збалансовані.

В.М. Хропанюк вважає, що юридична відповідальність настає в результаті порушення приписів правових норм і проявляється у формі застосування до правопорушника заходів державного примусу [2, с. 242].

С.М. Олейников до основних рис юридичної відповідальності відносить такі: а) вона полягає в офіційній негативній оцінці (засудженні) з боку суспільства і держави поведінки правопорушника; б) обов'язкова наявність визначених законом фактичних підстав, застосування тільки за реально вчинене правопорушення (юридичний факт), що містить у собі всі ознаки складу певного виду правопорушення; в) наявність юридичних підстав, тобто юридичної основи – закріплених законодавчо правових норм; г) пов'язана з державним примусом у формах каральних і правовідновлюючих заходів, які також відображені в правозастосовному акті. Тобто відповідальність тягне за собою застосування до правопорушника з боку держави певних негативних для нього санкцій, обмежень майнового, особистого чи організаційного характеру з метою охорони правопорядку, що здійснюється шляхом примусового поновлення порушених прав та покарання правопорушника; д) застосовується лише до суб'єктів, винних у вчиненні конкретного правопорушення власними діями; е) здійснюється виключно уповноваженими державою компетентними органами відповідно до приписів матеріальних і процесуальних правових норм; є) здійснюється такими органами в рамках правозастосовної діяльності з додержанням процесуальних форм – особливого процесуального порядку, встановленого процесуальним законом [3, с. 376].

Як вбачається із змісту ст. 65 Господарського кодексу України [4], керівником підприємства є особа, яка наймається (призначається або обирається власником чи уповноваженим ним органом) та самостійно вирішує всі питання діяльності підприємства в межах і порядку, визначених установчими документами. Керівник підприємства – це одноособовий виконавчий орган (директор, генеральний директор) або голова та члени колективного виконавчого органу (правління, дирекції, ради директорів тощо) господарського товариства. Цей висновок підтверджується положеннями Закону України «Про акціонерні товариства» [5] щодо акціонерного товариства, відповідно до компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради.

О.Г. Серєда робить обґрунтований висновок, що правовий статус керівника підприємства характеризують такі особливості:

– керівник наділяється правом самостійно чи за узгодженням з виборним профспілковим органом встановлювати локальні норми права, що регламентують відносини між адміністративним апаратом і працівниками даного підприємства при виконанні ними трудових обов'язків, тобто правом на нормотворчість у межах своєї компетенції організатора виробництва, заснованого на спільній праці і в межах підприємства, яким він керує;

– керівнику надано цілий комплекс матеріальних і процесуальних повноважень щодо організації і управління спільною працею працівників. Іншими словами, він має право затверджувати штати, видавати накази та розпорядження, давати вказівки, що є обов'язковими для виконання всіма працівниками підприємства;

– керівник підприємства має певну сукупність заохочувальних і дисциплінарних повноважень щодо забезпечення дисципліни праці і правил внутрішнього трудового розпорядку на ввіреному йому підприємстві. Він вправі застосовувати заходи заохочення та заходи дисциплінарного впливу до працівників, а також притягати їх до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству [6, с. 97].

Керівник підприємства, установи чи організації, виконуючи свої трудові обов'язки, своїми діями може спричинити значно більшу шкоду, ніж ту, яку може спричинити будь-який інший працівник. Тому проблема відповідальності керівників підприємств, установ, організацій має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Матеріальну відповідальність керівників підприємств за трудовим законодавством слід чітко відмежовувати від їх цивільно-правової відповідальності. Погодимось із Р. Блажко, на думку якого елемент складності вносить подвійна правова природа відносин «керівник – власник підприємства». Ці стосунки є не лише трудовими, а й корпоративними. Керівник є одночасно і працівником, до якого застосовується трудове право, і виконавчим органом (членом виконавчого органу, якщо останній є колегіальним), який підпорядковується положенням корпоративного права [7, с. 8]. Підтримує його Д. Вергелес: «... особливості «подвійного» правового статусу керівника підприємства мають обов'язково враховуватися під час його працевлаштування, оформлення трудових правовідносин з ним і його відкликання (звільнення), оскільки норми цих галузей права в багатьох аспектах не узгоджуються, а наявна судова практика не усуває колізій правового регулювання» [8, с. 5].

Загальна тенденція до проникнення цивільного права до трудо-правової сфери знайшла свій прояв у ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу України [9], відповідно до якої у випадках, коли члени органу юридичної особи та інші особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, порушують свої обов'язки щодо представництва, вони несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані ними юридичній особі. Під «іншими особами» маються на увазі перш за все керівники, оскільки якраз вони несуть обов'язки щодо представництва. Але сфера дії ч. 4 ст. 92 ЦК є обмеженою. Вона застосовується тільки тоді, коли відповідні особи, у тому числі керівники підприємств, установ, організацій виступають від імені юридичної особи і порушують свої обов'язки щодо представництва.

Ще один випадок, коли необхідно розмежовувати матеріальну відповідальність за трудовим законодавством і цивільно-правову відповідальність, пов'язаний із застосуванням п. 7 ст. 134 КЗпП України [10], який

встановлює повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану не при виконанні трудових обов'язків. Текст цього законодавчого положення чіткий і зрозумілий, зрозуміла і його мета – надати працівникові певну пільгу: хоч шкода і завдана не при виконанні трудових обов'язків, вона відшкодовується згідно з трудовим законодавством. Це ставить працівника під захист норм трудового права, які виключають матеріальну відповідальність за неотримані роботодавцем прибутки. Однак, Пленум Верховного Суду України у постанові №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [11] дійшов висновку, що за п. 7 ст. 134 КЗпП відшкодовується не тільки пряма дійсна шкода, а й неoderжані прибутки.

Як правило, за трудовим законодавством України керівники підприємств несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це загальне правило ст. 132 КЗпП не може конкурувати при правозастосуванні із спеціальними приписами, що встановлені ст. 134 Кодексу. Але ж спеціальними по відношенні до ст. 132 КЗпП є і правила п. 2 ст. 133 цього Кодексу, згідно з якими керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку у цілій низці випадків. Ці випадки викладені у п. 2 ст. 133 КЗпП логічно непослідовно. Указується на зайві грошові виплати як підставу матеріальної відповідальності і поряд з цим такою підставою називається невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, хоч простої переважно тягнуть пряму дійсну шкоду у вигляді зайвих грошових виплат. Називається неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей як підстава матеріальної відповідальності поряд з невжиттям необхідних заходів до запобігання розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних та грошових цінностей, хоч неправильна постановка обліку і зберігання є одним із видів невжиття необхідних заходів до запобігання зазначеним негативним явищам [12, с. 55, 56].

Згідно з п. 9 ст. 134 КЗпП керівники підприємств, установ, організацій всіх форм власності винні у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають зборгованості перед цим підприємством, несуть повну матеріальну відповідальність за зазначені виплати. Ця правова норма є спеціальною у відношенні до норми, яка передбачає обмежену матеріальну відповідальність у випадках заподіяння прямої дійсної шкоди зайвими грошовими виплатами, бо виплата компенсацій, про які йдеться у п. 9 ст. 134 Кодексу, є одним з випадків здійснення зайвих грошових виплат, передбачених п. 2 ст. 133 КЗпП.

Також матеріальна відповідальність керівників підприємств пов'язана із встановленням матеріальної відповідальності контрактом, який укладається згідно з ч. 3 ст. 21 Кодексу і за погодженням сторін може передбачати відповідальність керівника, в тому числі матеріальну.

Кодекс законів про працю, а саме ст. 41 КЗпП України, містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Крім підстав, передбачених ст. 40 Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками;

б) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Викладене дає підстави для висновку про те, що положення чинного законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій потребують удосконалення. Оптимальне вирішення цієї проблеми пов'язане з дослідженням усіх аспектів спеціального правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників.

Література:

1. Тимохин В.В. Правосубъектность работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Томск, 2003. – 251 с.
2. Хропанюк В. Н. Теория государства и права [2-е изд. испр. и доп.] / под ред. В. Г. Стрекозова. – М.: ИНФРА, 1995. – 384 с.
3. Загальна теорія держави і права: [підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х.: Право, 2009. – 584 с.
4. Господарський кодекс України: затв. Законом України від 16.01.2003 р., №436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144.
5. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р., №514-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2008. – №50-51. – Ст. 384.
6. Серета О.Г. Работодавец как субъект трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 210 с.
7. Блажко Р. Особливості оформлення керівників при прийнятті на роботу // Праця і закон. – 2010. – №3(123). – С. 8.
8. Вергелес Д. Подвійний статус «боса» // Правовий тиждень. – 2008. – №10(83). – С. 5.
9. Цивільний кодекс України // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.
10. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. №50. – Ст. 375.
11. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пле-

нуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р., №14 // Трудове право України: Зб. норм.-пр. актів // Упоряд.: П.А. Бущенко, І.А. Ветухова. – Вид. друге доповн. та переробл. – Х.: Консум, 2002. – С. 211-223.

12. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності // Підприємство, господарство і право. – 2007. – №4. – С. 53-56.

Малиновская К.А. Ответственность руководителя предприятия за трудовым законодательством Украины

Задание по обеспечению эффективного управления работниками и имуществом требует наделения руководителей предприятий значительным объемом прав и обязанностей. Повышенная юридическая ответственность этой категории лиц выступает определенной гарантией от возможных злоупотреблений с их стороны

Ключевые слова: работодатель, руководитель, предприятие, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность

Malinovskaya K.A. Responsibility of leader of enterprise after the labour legislation of Ukraine

A task on providing of effective management workers and property requires allotting of leaders of enterprises the considerable volume of rights and duties. Enhanceable legal responsibility of this category of persons comes forward a certain guarantee from possible abuses from their side

Key words: employer, leader, enterprise, disciplinary responsibility, property accountability

УДК 349.2

Р.Я. Мамедова

аспірантка кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету ім.В.Дала

ЮРИДИЧНА СУТНІСТЬ ЗГОДИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті окреслені особливості участі, права та обов'язки профспілок в процесі припинення трудових відносин, теоретично розроблені причини виникнення проблем та можливих шляхів їх подолання.

Ключові слова: професійні спілки, обов'язки профспілок, згода профспілок, правовий статус профспілок.

Захисна роль профспілок у регулюванні трудових відносин в сучасних умовах набуває особливої важливості, що обумовлено розвитком ринкової економіки, появою нових форм та видів виробництва, підвищенням інтенсивності праці. Участь профспілок у цих процесах повинна забезпе-