

Украины "О свободе совести и религиозных организациях", полагаем своевременным и целесообразным разработать Положение об условиях труда работников религиозных организаций, в котором более детально определить:

- правовой статус работников религиозных организаций;
- сведения, которые должен содержать трудовой договор;
- в общих чертах организацию и условия труда;
- оплату труда;
- предоставление отпуска.

В качестве Приложения к такому Положению необходимо разработать и законодательно закрепить Типовой трудовой договор, который заключается между наемным работником и религиозной организацией.

Список литературы : 1. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Изд. гр.а НОРМА-ИНФРА М, 1998. - 263с. 2. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекций: для студ. юрид. вузов и фак. - К.: Вентури, 1996. - 224с. 3. Про свободу совісті і релігійні організації: Закон України від 23.04.91 р., № 987-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. - 1991. - № 25. - Ст. 283. 4. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Утв. Гос.ком.труд. СССР и сою. вопр. по согласованию с ВЦСПС: Постановление от 20.07.1984 г. N 213 // Бюл. Госкомтруда СССР. - 1984. - N 11.

Поступила в редакцию 04.01. 2001 г.

УДК 349.23

Я.В. Свечкарева, ассистент

*Национальная юридическая академия Украины
имени Ярослава Мудрого, г. Харьков*

Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя акционерного общества

Статья 47 Закона Украины "О хозяйственных обществах" [1] называет исполнительным органом акционерного общества, осуществляющим руководство его текущей деятельностью, правление или иной орган, предусмотренный уставом АО.

Из проанализированных нами уставов акционерных обществ можно сделать вывод о том, что исполнительным органом

данных предприятий является либо правление во главе с председателем правления как коллегиальный орган, либо директор (президент) как единоначальный орган. Возможно также сочетание коллегиального органа - правления и единоначального - директора. На таких предприятиях, как правило, председатель правления является одновременно и генеральным директором.

Исполнительный орган может избираться как высшим органом акционерного общества - общим собранием акционеров, так и другим органом общества - наблюдательным советом.

Наблюдательный совет (совет акционерного общества) избирается не во всех акционерных обществах. Как правило, в обществах с небольшой численностью акционеров такой орган не избирается. Избрание наблюдательного совета обязательно лишь при количестве акционеров свыше 50, а также при реорганизации государственного предприятия в акционерное общество в процессе приватизации.

Выполнение обязанностей председателя правления - генерального директора, директора либо президента является определенной трудовой функцией. С лицами, занимающими данные должности, после их избрания заключается трудовой договор либо контракт, и на них распространяется действующее законодательство о труде.

Статья 3 КЗоТ Украины закрепляет принцип единства в регулировании труда работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности, отраслевой принадлежности, но при этом, не предусматривает особенностей в регулировании труда работников акционерных обществ.

Однако при более детальном рассмотрении трудовых отношений, возникающих в акционерных обществах, можно выделить и некоторые особенности в регулировании труда, в частности, это касается порядка привлечения руководителя к материальной и дисциплинарной ответственности.

Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, без координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленной дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Поэтому трудовая дисциплина - необходимое условие (элемент) всякого

коллективного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовой формы предприятия.

Под дисциплиной труда принято понимать порядок поведения участников совместного трудового процесса, определяющий их обязанности и обеспечивающий согласованность в действиях при выполнении ими конкретных трудовых функций. Трудовое законодательство Украины предусматривает специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним относятся преимущества и льготы, поощрения за успехи в работе и взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Статья 147 КЗоТ Украины предусматривает лишь две меры взыскания - выговор и увольнение, а также порядок и сроки их применения. Так, согласно ст.148 КЗоТ Украины дисциплинарные взыскания применяются собственником или уполномоченным им органом непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или нахождением его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня обнаружения проступка.

В случае совершения дисциплинарного проступка руководителем акционерного общества к нему также могут применяться дисциплинарные взыскания тем органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность). Следовательно, если руководитель акционерного общества был избран общим собранием акционеров, то налагать дисциплинарное взыскание должно общее собрание акционеров, а если наблюдательным советом, то налагает взыскание наблюдательный совет.

В случае избрания руководителя наблюдательным советом общества сроки, предусмотренные ст.148 КЗоТ Украины, соблюсти не так сложно. Однако, если руководитель избран на общем собрании акционеров, соблюдение данных сроков становится почти невозможным, так как для решения вопроса, связанного с привлечением руководителя к дисциплинарной ответственности, необходим созыв внеочередного общего собрания акционеров. В соответствии со ст.43 Закона Украины "О хозяйственных обществах" сообщение о проведении общего собрания акционеров должно быть сделано не менее чем за 45 дней до его созыва [1]. Следовательно, при соблюдении сроков,

необходимых для созыва общего собрания, месячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности будет нарушен.

Нарушение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности характерно также и при привлечении руководителя к материальной ответственности. Материальная ответственность по трудовому праву может быть определена как обязанность одной из сторон трудового правоотношения возместить ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением либо ненадлежащим исполнением возложенных на нее трудовых обязанностей. В трудовом праве существует три вида материальной ответственности: кратная, полная и ограниченная - в размере, не превышающем среднего месячного заработка.

Возмещение ущерба руководителями в размере, не превышающем среднего месячного заработка, согласно ст.136 КЗоТ Украины производится по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы данного руководителя. Распоряжение вышестоящего органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. В данном случае возникает ситуация аналогичная той, когда невозможно соблюсти сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, указанные в КЗоТ Украины.

При избрании руководителя общим собранием акционеров этот же орган должен вынести решение о привлечении его к материальной ответственности. Однако при внеочередном созыве общего собрания сроки, указанные в ст. 136 КЗоТ Украины, будут нарушены.

На основании вышеизложенного полагаем, что в акционерных обществах, где наблюдательный совет не избирается, сроки привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности руководителя должны быть увеличены как минимум до трех месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка либо причиненного ущерба. Если наблюдательный совет в акционерном обществе все же избирается, такие вопросы целесообразнее было бы передать в его компетенцию и закрепить это положение в уставе АО.

Следует отметить, что функция управления акционерными обществами требует большой ответственности. Руководитель получает практически неограниченные возможности

распоряжаться огромными, по существу, чужими капиталами. Закон Украины "О хозяйственных обществах" не предусматривает полной материальной ответственности руководителей. Однако в п.3.1. Положения об ответственности должностных лиц перед обществом и акционерами открытого акционерного общества (Дополнение к распоряжению Фонда государственного имущества Украины N 71-р от 5 мая 1996 г.) [2] закреплено следующее: "Акционерное общество имеет право требовать от должностных лиц общества возмещения убытков, нанесенных ему вследствие нарушения ими своих обязанностей и допущения халатности (неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на должностное лицо обязанностей, которое повлекло по небрежности ущерб АО), в полном объеме, включая упущенную выгоду акционерного общества, в полном размере ее полной и справедливой рыночной стоимости в порядке, определяемом законодательством Украины" [2].

Российским Законом "Об акционерных обществах" также установлена полная материальная ответственность руководителей за ущерб, причиненный АО [4].

Тем самым гражданское законодательство ввело еще один вид ответственности для лиц, состоящих в трудовых отношениях, регулируемых законодательством о труде, которое вообще не предусматривает ответственности за неполученные доходы.

Это означает распространение норм гражданского законодательства на сферу отношений, являющихся предметом регулирования трудового права. С учетом того, что действия (бездействие) исполнительных руководителей могут повлечь за собой весьма значительный ущерб для возглавляемых ими обществ, считаем целесообразным в трудовом законодательстве предусмотреть норму, устанавливающую полную материальную ответственность руководителей акционерных обществ за определенные действия (бездействие), причинившие ущерб обществу, а также взыскание с них неполученных доходов.

Хотелось бы упомянуть о "нетрадиционных", скажем, несвойственных для трудового права, дополнительных мерах дисциплинарного воздействия, получивших распространение в корпоративных предприятиях, в том числе и в акционерных обществах. Несмотря на то, что законодатель устанавливает исчерпывающий перечень видов дисциплинарных взысканий, в

практике нередко встречается применение дополнительных мер воздействия.

Например, в акционерном обществе закрытого типа "Бонус" (г. Харьков) в качестве меры дисциплинарного воздействия устанавливается лишение зарубежной командировки. Такая мера представляется неоправданной. Ведь каждый работник применяет свой труд на конкретном предприятии и в конкретных условиях производства. Именно там и проявляются не только результаты, но и стимулы труда, и контрстимулы. Поэтому вполне целесообразно и поощрение лучших работников, и наказание нерадивых применять с учетом конкретных условий и возможностей предприятия. Статья 145 КЗоТ Украины предусматривает, что работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество и при продвижении по работе. Полагаем, что зарубежную командировку можно использовать как преимущество, которое должно предоставляться наиболее добросовестным и ответственным работникам, а не как дополнительную меру дисциплинарного воздействия.

Справедливо считать, что материальная ответственность оказывает более эффективное действие, чем дисциплинарная, но, тем не менее, ее можно применять лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Однако на практике за нарушение трудовой дисциплины часто применяется такой несвойственный для трудового права вид взысканий, как штраф. Поскольку предусмотренные трудовым законодательством дисциплинарные санкции, не связанные напрямую с целью труда - получением вознаграждения, малоэффективны, на некоторых предприятиях стали применять систему штрафов. В России, например, такая практика получила широкое распространение. Так, по решению общего собрания коллектива Южно-Уральской ГРЭС появление работника на рабочем месте в нетрезвом состоянии теперь "оценивается" солидным штрафом.

Кондитерская фабрика "Красный Октябрь" (г. Москва) называет штрафы "неустойкой" и применяет целую систему таковых. Мы не разделяем точку зрения о законности и эффективности распространения данной практики. Однако многие

российские ученые поддерживают ее и задумываются о возможности изменения и дополнения КЗоТ Российской Федерации. К примеру, Т.В. Кашанина полагает, что размеры штрафов и виды проступков, за которые они могут следовать, а также порядок их наложения могли бы определяться предпринимателем самостоятельно, и, по ее мнению, это никак не приведет к дезорганизации общественной системы в целом [3].

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета Украины.- 1991.- N 49- Ст. 210. 2. Государственный бюллетень о приватизации.- 1996.- N 11. - С. 75-77. 3. Кашанина Т.В. Корпоративное право (право хозяйственных товариществ и обществ). Учебник для вузов.- М.: Изд. гр. НОРМА-ИНФРА М,1999.- 536 с. 4. Сборник законодательства РФ. - 1996. - № 25. - Ст. 2956.

Поступила в редакцию 04.01. 2001 г.

УДК 349.24

Д.М. Кравцов, аспирант

*Национальная юридическая академия Украины
имени Ярослава Мудрого, г. Харьков*

Проблемы квалификации несчастных случаев с педагогическими работниками высших учебных заведений

В области охраны труда государственная политика базируется на принципах, определенных в Конституции Украины (2; 1996.-№ 30), Кодексе законов о труде (1; 1971.-№ 50), Законе Украины «Об охране труда» (2; 1992.- №49 – Ст. 668), других нормативных актах и исходит из приоритета жизни и здоровья работающих на предприятии.

Значительное место среди правовых норм института охрана труда отводится нормам, регулирующим вопросы профилактики несчастных случаев на производстве, установления их причин и недопущения повторения в будущем. К сожалению, несчастные случаи на производстве - все еще очень частое явление. По Украине травматизм со смертельным исходом по сравнению с 1990 г. вырос почти в 5 раз [3].

Статья 25 Закона Украины «Об охране труда», принятого 14 октября 1992 г. гласит, что несчастный случай должен расследоваться и быть взят на учет предприятием, учреждением, организацией (далее - предприятием), где он произошел. Более