

ОСОБЛИВОСТІ КОНТРАКТУ З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Статтю присвячено питанням, пов'язаним із регулюванням трудових правовідносин із керівником юридичної особи, обґрунтовано необхідність укладення контрактної форми трудового договору із керівником, аналізуються питання, пов'язані з порядком укладання контракту, та специфічні умови, пов'язані із виконанням керівником своїх обов'язків.

Ключові слова: керівник юридичної особи, контракт, умови контракту, трудові відносини, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Керівник відіграє величезну роль у забезпеченні діяльності будь-якого підприємства, установи, організації, здійснюючи функції управління юридичною особою. Керівник має особливий юридичний статус, що зумовлюється тим, що він одночасно є і органом юридичної особи, і найманим працівником, який сам перебуває у трудових правовідносинах з власником такої юридичної особи [1, с. 221]. Особливий правовий статус керівника юридичної особи в незалежності від форми власності зумовлює особливості правового регулювання його праці, зокрема, певні особливості контрактної форми трудового договору, що з ним укладеється. Ускладнення питання стосовно регулювання трудових відносин з керівником юридичної особи пов'язано з тим, що вітчизняне законодавство не приділяє уваги щодо регулювання праці керівної ланки підприємства, установи та організації, жодним нормативно-правовим актом не визначено правового статусу такого працівника.

Метою статті є дослідження особливостей регулювання трудових правовідносин із керівником підприємства за допомогою особливої форми трудового договору контракту та обґрунтування необхідності укладання контракту з керівниками юридичних осіб.

Аналіз останніх досліджень. Питанням регулювання трудових відносин з керівником підприємства, установи, організації приділялась увага в роботах Н. М. Лукашева, Д. В. Могили, С. М. Прилипка, А. М. Слюсара, О. М. Ярошенка та ін.

Виклад основного матеріалу. Як зазначається у ч. 3 ст. 21 КЗпП України, сфера укладення контрактної форми трудового договору визначається законами України [2], тобто контракт можливо застосовувати лише для тих категорій працівників, які передбачаються законодавством. Можливість укладання контракту з керівниками підприємств державної форми власності передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності» [3]. Можливість укладання контракту з керівниками підприємств недержавної форми власності передбачено в законодавстві ч. 4 ст. 65 ГК України, згідно з якою з керівником підприємства укладається договір (контракт), у якому визначається строк найму, права,

обов'язки та відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення з посади та інші умови найму за погодженням сторін [4].

Сьогодні поступово відбувається відмова від поняття «контракт». Зокрема, останній проект Трудового кодексу, який був зареєстрований 22.04.2014, передбачав повну відмову від врегулювання трудових правовідносин контрактом. Однак із цим погодитись не можна з таких підстав.

Контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань [5, с. 300]. Поява контракту була зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті якості працівника, специфіку діяльності працівника та його професійні якості [6, с. 190]. Як передбачено Положенням про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170, контракт повинен спрямовуватись на ініціативність, самостійність, індивідуальність, професіоналізм працівника, підвищення відповідальності сторін та захищеності працівника [7]. Контракт визначається як регулятор не тільки трудових відносин, а і відносин, тісно пов'язаних із трудовими, охоплює ширше коло відносин, аніж трудовий договір [8, с. 28].

Керівник підприємства (установи, організації), здійснюючи управлінську діяльність на підприємстві, є найважливішою ланкою в діяльності підприємства, від рішень та дій керівника буде залежати результативність діяльності юридичної особи, у зв'язку із чим власник підприємства (установи, організації) зацікавлений у найбільш кваліфікованих керівниках, які мають найвищий рівень професіоналізму, можуть самостійно приймати відповідальні рішення і відповідно несуть за такі свої дії підвищену відповідальність. Визначаючи суб'єктний склад контракту, М. С. Поліщук зазначає, що контракт характеризується застосуванням праці працівників найвищої кваліфікації, для яких контракт покликаний створити найбільш сприятливі умови праці, краще матеріальне забезпечення у порівнянні із діючим законодавством [9, с. 250]. Таким чином, контракт у першу чергу використовується роботодавцями при їх заінтересованості взяти до себе на роботу найбільш компетентних, кваліфікованих і досвідчених працівників, таких керівників, які належним чином спрямовуватимуть діяльність підприємства. Контракт надає можливість врахувати особливості такої категорії працівників, як керівник, оскільки діючим трудовим законодавством в Україні жодним чином не враховуються особливості роботи таких працівників, що є значним недоліком.

Також зацікавленість роботодавця тут виявляється у можливості роботодавця в будь-який час звільнити працівника у зв'язку із порушенням умов контракту, можливості передбачити додаткові питання соціально-побутового та матеріального забезпечення, додаткових пільг для працівників задля мотивації їх роботи.

У сучасних умовах господарювання, розвитку економіки, посилення тенденцій ринкової економіки відбувається тенденція посилення гнучкості правового регулювання трудових правовідносин. Існуюче на сьогодні законодавство є застарілим, достатньо жорстким та зберігає адміністративно-командний підхід у регулюванні трудових відносин [10, с. 5], потребує змін у напрямі посилення лібералізації регу-

лювання трудових правовідносин, відходу від командного регулювання, віддання більшого коло питань на врегулювання їх сторонами між собою. Не можна не зазначити, що контракт є гнучкою формою регулювання трудових правовідносин і може забезпечити їх достатню гнучкість, забезпечити більшу свободу трудових правовідносин, а саме встановлювати положення, які не врегульовані законодавством, створювати нові соціальні гарантії працівників (керівників), встановлювати нові режими організації праці тощо.

Керівник юридичної особи має певні особливості в питанні визначення трудової функції працівника, яка передбачає наявність у нього певних ділових якостей та особистісних характеристик, тобто здатність виконувати свої обов'язки з урахуванням професійно-кваліфікаційних та особистісних якостей. А. М. Слюсар відносить до основних прав та обов'язків роботодавця: організацію виробничого процесу в середині підприємства і керівництво поточною діяльністю; представництво інтересів юридичної особи у відносинах із працівниками; представництво юридичної особи у цивільному обороті та представництво щодо органів управління та інших органів підприємства [11, с. 80–84]. Виходячи зі змісту трудової функції керівника підприємства, установи та організації, можна стверджувати, що статус керівника відрізняється від статусу звичайного працівника. Обов'язки керівника щодо представництва юридичної особи у цивільному обороті та представництво щодо органів управління, опосередковуючи власників та колектив підприємства, зумовлює думку про те, що як виконавчий орган юридичної особи керівник не може бути суб'єктом трудових правовідносин, і його діяльність повинна бути регламентована нормами цивільного права. Дійсно, норми цивільного законодавства передбачають деякі приписи щодо регулювання діяльності керівників юридичних осіб, відбувається включення положень цивільного законодавства в договірні відносини щодо праці керівників. Також це зумовлюється тим, що контракт із керівником юридичної особи іноді може набувати ознак цивільно-правового договору. Роботодавці при укладенні контрактів визначають у них такі категорії цивільного права, як штрафи, неустойки, інші види стягнень з працівників. Крім того, контрактом іноді визначається кінцевий результат діяльності працівника, що також робить його схожим із цивільним договором [6, с. 319]. Таку можливість передбачає Положення щодо регулювання праці керівників підприємств державної форми власності, згідно з якою контракт включає питання щодо регулювання оплати праці керівників залежно від результатів діяльності підприємства, положення стосовно зниження або підвищення оплати праці за підсумками роботи, тобто передбачено можливість включення умов щодо напряму діяльності підприємства та до чого це повинно призвести.

Проте контракт із керівником підприємства має природу трудового договору. Однією з основних кваліфікуючих ознак трудового договору є несаможиттєвість працівника [12, с. 248], виконання своєї роботи з інтересів роботодавця, відсутність володіння майном суб'єкта господарювання, не використання свого власного майна та коштів у роботі, підпорядкування режиму роботи тощо. Крім того, існування саме трудових правовідносин із керівником юридичної особи обумовлюється законодавством. Так, ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 № 514-VI передбачає регулювання прав та обов'язків членів виконавчого органу саме трудовим договором [13]. Також ч. 3 ст. 48 Закону України «Про господарські това-

риства» від 19.09.1991 № 1576-ХІІ передбачає, що головою та членами правління товариства можуть бути особи, які перебувають з товариством у трудових відносинах [14]. Однак законодавство з цих питань містить певні суперечності, а саме: ст. 28 та ст. 62 Закону України «Про акціонерні товариства» визначає можливість укладання з керівниками підприємств цивільно-правових договорів. На нашу думку, цими положеннями керуватись не можна, оскільки незважаючи на певні особливості керівник юридичної особи першочергово є працівником, у зв'язку із чим правовідносини з ним повинні мати характер трудових. Крім того, як зазначається п. 11 Рекомендації МОП № 198 «Про трудове правовідношення» правовідносини вважаються трудовими у тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох суттєвих відзнак трудового правовідношення [15], тобто в будь-якому випадку праця керівника юридичної особи повинна бути віднесена до трудових правовідносин.

Ю. В. Ісаєв зазначає, що особливий правовий статус керівника юридичної особи включає особливий порядок укладання трудових правовідносин з таким працівником [16, с. 410]. Виникненню трудових відносин та укладанню контракту з керівником юридичної особи передують певні дії. Стаття 99 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-VI передбачає, що виконавчий орган створюється рішенням загальних зборів, на яких також встановлюється повноваження такого виконавчого органу [17]. Виконавчим органом може бути президент, директор, генеральний директор тощо, тобто керівник юридичної особи. Відповідно рішення щодо зміни, призначення та звільнення такого керівника також виноситься власником підприємства на загальних зборах. Будь-яке рішення загальних зборів оформлюється відповідним протоколом (розпорядженням, рішенням) власника підприємства (установи, організації). Тобто укладенню контракту з керівником юридичної особи передують прийняття відповідного рішення на загальних зборах учасників такої юридичної особи, оформлення його належним чином, лише після чого особу як керівника може бути прийнято на роботу, підписано контракт та може бути видано відповідний наказ на підприємстві. При цьому необхідно зазначити, що виникає питання щодо того, з якого ж моменту керівник юридичної особи може приступити до виконання своїх трудових обов'язків – з моменту його призначення на загальних зборах або ж з моменту державної реєстрації змін до юридичної особи щодо призначення керівника. З цього приводу Д. В. Приміч зазначає, що у разі якщо виникне спір, то діє презумпція, що керівником є особа, яка зазначена в Єдиному державному реєстрі [18, с. 164]. Однак з такою думкою погодитись не можна, виходячи з такого. Згідно з ч. 2 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» від 15.05.2003 № 755-VI до державного реєстру заносяться відомості про орган управління юридичною особою, прізвище, ім'я, по батькові, а також дата обрання (призначення) осіб, які обираються або призначаються до органу управління юридичної особи. Тобто до Єдиного державного реєстру подаються вже відомості із зазначенням дати призначення керівника, відповідно з якої призначено на посаду і винесено наказ про прийняття його як працівника на роботу. Також необхідно виходити з того, що звільнений керівник не завжди може виконувати свої обов'язки до внесення змін до Єдиного державного реєстру. Крім того, як зазначає ч. 3 ст. 18 цього ж закону, у разі виникнення спору з третьою особою можуть використовуватись відомості, які не були внесені до Єдиного державного реєстру

у разі, якщо третя особа знала або могла знати ці відомості. Таким чином, контракт із керівником юридичної особи вважається укладеним і керівник може приступити до виконання своїх обов'язків з моменту винесення наказу про прийняття на роботу. Відповідно при здійсненні своєї діяльності від імені юридичної особи керівник може підтверджувати свої повноваження наказом про прийняття на роботу або протоколом, де міститься рішення про його призначення керівником юридичної особи. При цьому зазначимо, що керівник підприємства, установи, організації не може виконувати свої обов'язки стосовно представництва інтересів юридичної особи, оскільки він не матиме належним чином оформлені повноваження, тобто керівник не може до моменту його належного призначення на цю посаду бути фактично допущений до виконання своїх трудових функцій.

Контракт укладається обов'язково в письмовій формі, підписується у двох примірниках: один для роботодавця, другий для працівника, які мають однакову юридичну силу, за згодою працівника копію може бути передано органу профспілкової організації. При підписанні контракту з керівником юридичної особи як із найманим працівником підприємства виникає питання щодо іншої сторони контракту (роботодавця) і відповідно щодо того, хто саме буде нести зобов'язання перед працівником. В. І. Прокопенко зазначає, що працівник укладає трудовий договір не з державою як власником і не з уповноваженою службовою особою (органом управління) юридичної особи, яка також є найманим працівником, а зі створюваним власником підприємством чи організацією як юридичною особою [19, с. 111]. Д. В. Могила з цього приводу зазначає, що роботодавцем по відношенню до працівника повинна визначатись юридична особа, яка несе майнові обов'язки перед працівником, і має орган, який здійснює дієздатність юридичної особи у трудових правовідносинах з керівником як працівником [20, с. 310]. Так, наприклад, у товариствах з обмеженою відповідальністю обов'язки роботодавця будуть нести учасники такого товариства, які і повинні після прийняття рішення на загальних зборах укласти контракт з керівником юридичної особи. Керівників підприємств державної форми власності приймають на роботу міністерствами або іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади [3].

Обов'язковою умовою контракту є встановлення строку дії контракту. Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності» передбачає, що контракт з керівником підприємства державної форми власності укладається терміном від 1 до 5 років. Для юридичних осіб приватної форми власності строків щодо строку дії контракту законодавством не встановлюється, тому сторони можуть самі домовлятися про тривалість кожного окремого контракту. Певні строки або обмеження щодо строків можуть бути встановлені лише установчими документами юридичної особи.

Трудовим законодавством передбачається можливість включення до умов контракту додаткові умови про звільнення працівника, які не передбачені законодавством про працю. Контракт з керівником може включати додаткові підстави, які безпосередньо пов'язані із невиконанням або не належним чином виконанням таким керівником своїх обов'язків. Встановлення додаткових умов контракту щодо його розірвання є виявлення волі сторін, досягнення згоди угоди в кожному конкретному випадку

умов розірвання контракту [8, с. 29]. Встановлення додаткових підстав для звільнення повинно бути направлено на належне виконання своїх обов'язків керівником, більш відповідальне ставлення до роботи, виявлення ініціативного, творчого та самостійного підходу до праці. Законодавець визначає можливість встановлювати сторонами компенсації щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди у зв'язку із достроковим розірванням контракту, що є певною гарантією сторін такого договору у випадку, коли одна сторона не зацікавлена продовжувати трудові правовідносини на противагу іншій.

Висновки. Підсумовуючи наведене, можна зазначити, що в сучасних умовах господарювання контракт є дієвим засобом регулювання правовідносин із таким специфічним суб'єктом трудового права, як керівник юридичної особи; наявний специфічний порядок укладення контракту з керівником підприємства, установи, організації може містити певні умови, які є відмінними від трудового договору, що не дає підстав включати сферу трудових відносин з керівником підприємства до цивільного права. Існує значна кількість специфічних умов контрактної форми трудового договору, які не були висвітлені даною статтею (матеріальна відповідальність керівника, умови щодо конкурсу керівника, умови щодо ненормованого робочого часу тощо) і потребують подальшого дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гусаров О. С. Розмежування норм трудового та інших галузей права у регулюванні статусу керівника підприємства (установи, організації) / О. С. Гусаров // *Акт. пробл. права* : зб. наук. пр. – Вип. 20. – 2011. – с. 220–227.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : від 10.12.1971 №322-VIII. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
3. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності [Електронний ресурс] : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1993 №203. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
4. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 №336-IV. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалків, В. А. Прудников. – 5-те вид., допов. – Х. : Право, 2014. – 760 с.
6. Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин / Н. О. Мельничук // *Прав. держава*. – 2010. – Вип. 21. – С. 317–323.
7. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору [Електронний ресурс] : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 №170. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
8. Хуторян Н. М. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку : монографія / Н. М. Хуторян, М. П. Стадник та ін. – К. : Ін. Юре, 1999. – 180 с.
9. Особливості суб'єктного складу трудового контракту / М. С. Поліщук : тези доп. та наук. повідомл. V міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 560 с.
10. Кияниця І. П. Проблеми і перспективи регулювання індивідуальних трудових відносин в Україні / І. П. Кияниця // *Вісн. Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка* / *Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка*. – Вип. 19 (Міжнар. відносини). – 2001. – С. 5–6.

11. Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства / А. М. Слюсар // Проблеми законності: акад. зб. наук. пр. / М-во освіти та науки України; Нац. юрид. акад. імені Ярослава Мудрого. – Вип. 107. – 2010. – С. 78–84
12. Панасюк О. Т. «Несамостоятельность» работника как квалифицирующий признак трудового отношения / О. Т. Панасюк : тези доп. та наук. повідомл. V міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 560 с.
13. Про акціонерні товариства [Електронний ресурс] : Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
14. Про господарські товариства [Електронний ресурс] : Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
15. Про трудове правовідношення [Електронний ресурс] : Рек. МОП № 198. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_529.
16. Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації / Ю. В. Ісаєв // Акт. проб. держави і права : зб. наук. пр. – Вип. 63. – 2012. – С. 406–411.
17. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс] : від 16.01.2003 № 435-VI. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua/>.
18. Приміч Д. В. Особливості припинення трудових відносин з керівником підприємства / Д. В. Приміч : тези доп. та наук. повідомл. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 376 с.
19. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В. І. Прокопенко // Вісн. Акад. прав. наук України – № 3. – 1995. – С. 109–117.
20. Могила Д. В. Правове регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій / Д. В. Могила // Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту імені В. І. Вернадського (серія «Юридичні науки»). – Вип. 24(63). – 2010 – С. 306–313.

Малиновская К. А.

ОСОБЕННОСТИ КОНТРАКТА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Статья посвящена вопросам регулирования трудовых правоотношений с руководителем юридического лица. Обоснована необходимость заключения контракта с руководителем, анализируются вопросы, связанные с заключением контракта, и специфические условия, связанные с выполнением руководителем своих обязанностей.

Ключевые слова: *руководитель юридического лица, контракт, условия контракта, трудовые отношения, работник, работодатель.*

Malinovska K. A.

FEATURES OF THE CONTRACT WITH THE HEAD OF THE LEGAL ENTITY

Problem setting. *A head plays a huge role in providing activity of any enterprise, establishment, organization, carrying out the functions of management a legal entity. A head has a special legal status, due to the fact that it is both a body of legal entity and an employee, who himself is in labor relations with the owner of such entity. A special legal status of the legal entity regardless of ownership determines features of the legal regulation thereof, in particular, certain features of the contract form employment contract that is concluded. Complications issue in relation to adjusting of labour*

relationships with the leader of legal entity is related to that a national legislation does not pay attention to adjusting of labour of leading link of enterprise, establishment and organization, there is no legal act that determines the legal status of such employee.

Target of research is research of features of adjusting of labour relationships with the head of enterprise by means of the special form of labour contract and ground of necessity of closing of deal with the leaders of legal entities.

Analysis of recent researches. Such scientists as N. M. Lukashev, D. V. Mogila, S. M. Prilipko, A. M. Slusar, O. M. Yaroshenko and others paid attention to the regulation of labor relations with the head of enterprise, establishment, organization.

Article's main body. As noted p. 3 Article 21 Labor Code of Ukraine, the sphere of conclusion of the contract form of labour contract is determined by the laws of Ukraine, that is the contract may be applied only for those classes of employees provided by the law. The possibility of conclusion of a contract with heads of state owned enterprises provided by the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 19, 1993 № 203 «About application of contract form of labour contract with the head of state owned enterprise». The possibility of contracting with heads of non-state owned enterprises provided by legislation pt. 4. Art. 65 Commercial Code of Ukraine, according to which, the contract concluded with the head of enterprise, which defines the term hiring, rights, duties and responsibilities of the supervisor, conditions its financial support, dismissal and other conditions of employment agreed by the parties.

Contract is necessary and effective control of labor manager's relations as exactly by means of contract there is strengthening of the individually-contractual adjusting of labour relationships, by establishment of necessary and additional terms of labour, and all relations related to fulfilling commitment.

Conclusions and prospects for the development. Summarizing resulted, it may be noted that in the contemporary economy contract is the effective means of legal regulation of relationships with such specific labour subject as a head of legal entity, there is a specific order to contract with head of enterprise, establishment, organization, can contain certain terms, that differ from a labour contract that does not ground to include the sphere of labour relationships with the leader of enterprise to the civil law. There are many specific terms of the contract form of labour contract, which were not covered by this article (head's liability, the conditions for supervisor's competition, the conditions for long working time, etc.) and require further reserch.

Key words: head of a company, contract, contract conditions, labor relations, employee, employer.