

ВИЗНАЧЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті аналізуються законодавчі положення, на підставі яких визначається роботодавець у трудових правовідносинах з керівниками підприємств, установ, організацій як працівників. Пропонується внести зміни до законодавства з метою однозначного вирішення питання про роботодавця – сторону таких трудових правовідносин.

В статье анализируются законодательные положения, на основании которых определяется работодатель в трудовых правоотношениях с руководителями предприятий, учреждений, организаций как работников. Предлагается внести изменения к законодательству с целью однозначного решения вопроса о работодателе – стороне таких трудовых правоотношений.

Statutory provisions, which an employer in the labour legal relationships with the leaders of enterprises, establishments, organizations as workers is determined on the basis of, are analysed in the article. It is suggested to make alterations to the legislation with the target of synonymous decision of question about an employer – party of such labour legal relationships.

Проблема визначення роботодавця у трудових правовідносинах є загальною. У випадках, коли працівник приймається на роботу на посаду керівника підприємства, установи, організації, невизначеність особи роботодавця значно посилюється. Це створює перешкоди до належного здійснення своїх прав та обов'язків сторонами трудових правовідносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Проте проблема визначення роботодавця у таких правовідносинах у науці трудового права України ніколи не досліджувалась. За таких умов названа проблема набуває ознаки актуальності.

Методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми створювалось зусиллями таких науковців як М. Г. Александров, О. М. Бухаловський, Б. К. Бегічев, В. М. Скобелкін. Крім того, в Росії було здійснене дисертаційне дослідження правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників [1]. В Україні до цієї проблеми звертався В. Л. Костюк [2].

Метою цієї статті є визначення роботодавця у трудових правовідносинах з керівниками підприємств, установ, організацій та розробка на цій основі рекомендацій щодо удосконалення законодавчих положень в частині, що стосується проблеми, зазначеної у заголовку цієї статті.

Законодавство України про працю зорієнтоване на стандартні ситуації коли на боці роботодавця працівникові протистоїть підприємство, установа, організація як юридична особа. У випадку, коли працівником є керівник підприємства, установи, організації, визначення суб'єкта, що протистоїть працівникові у трудових правовідносинах, значно ускладнюється. Якщо ж у певних випадках такого суб'єкта виявити не складно, то складно виявити особу, що уповноважена діяти від імені зазначеного суб'єкта. Спробуємо розглянути цю проблему на прикладі підприємств, установ, організацій різних організаційно-правових форм.

Керівник державного підприємства, державної установи, організації приймається на роботу державним органом, до сфери управління якого належить це підприємство, ця установа чи організація. Уже на цій стадії можуть виникнути трудові спори, наприклад, у зв'язку з незаконною відмовою у прийнятті на роботу чи відмовою у допуску до роботи.

Отже, відповідний позов претендент на посаду повинен пред'явити до державного органу. Це стосується не тільки вимог організаційного змісту – укласти трудовий договір (контракт), допустити до роботи відповідно до укладеного контракту, а й матеріальних вимог про відшкодування майнової і моральної шкоди, завданої правопорушенням.

Керівник державного підприємства, державної установи чи організації отримує заробітну плату за місцем роботи. Проте державний орган, що прийняв на роботу керівника, не позбавлений права з підстав, передбачених законодавством чи трудовим контрактом, позбавити керівника премії повністю або частково, видавши про це наказ. У цих правовідносинах державний орган не є суб'єктом владних повноважень, що здійснює владні управлінські функції на основі законодавства. У цих правовідносинах державний орган діє як роботодавець, що уклав трудовий договір (контракт) з працівником, що не є державним службовцем. Тому, такі спори належать до юрисдикції загальних судів. Як на підставу позовних вимог про визнання незаконним та скасування наказу про позбавлення премії працівник повинен посилатися на п. 10 ч. 2 ст. 16 ЦК та ст. 21 ЦК, що передбачають такий спосіб захисту права як визнання незаконними та скасування рішень державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування. Ці законодавчі положення підлягають

застосуванню до правовідносин, про які йдеться, на підставі ч. 1 ст. 9 ЦК, що допускає застосування Цивільного кодексу до трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Одночасно з вимогою про визнання наказу недійсним пред'явлення працівником вимоги про стягнення премії, якої він був незаконно позбавлений є можливим, але для цього треба в позовній заяві зазначити на другого відповідача – підприємство, установу чи організацію, що несе обов'язки щодо виплати заробітної плати своєму працівникові. При цьому виникає вельми делікатне питання про те, хто ж буде представляти відповідача в суді. Такі питання слід вирішувати із застосуванням принципу верховенства права шляхом визнання представником державного підприємства, державної установи чи організації особи, яка представляє в цьому ж процесі орган, до сфери управління якого належить підприємство, установа чи організація.

Працівник – керівник підприємства, установи чи організації не може бути позбавлений права звернутись до підприємства з позовом про стягнення премії в ситуації що розглядається, незалежно від пред'явлення вимоги про визнання незаконним і скасування наказу відповідного органу про позбавлення премії. У цьому разі суд, керуючись засадою розумності, що входить до змісту принципу верховенства права, повинен допустити чи залучити в якості представника відповідача особу, на ім'я якої державний орган, що видав наказ про позбавлення премії, видасть довіреність на право участі у судовому процесі. При цьому відмову у позові тільки з тих мотивів, що не визнавався незаконним і не скасовувався наказ про позбавлення премії, був би проявом бюрократичних тенденцій при здійсненні судочинства. Суд повинен перевірити законність наказу, залучити в якості третьої особи орган, що видав наказ про позбавлення премії, та вирішити спір про стягнення суми премії, зазначивши на незаконність наказу лише в мотивувальній частині судового рішення.

Якщо працівник – керівник підприємства, установи чи організації оспорує накладення на нього дисциплінарного стягнення, то стороною у правовідносинах на боці роботодавця є державний орган, що видав наказ про застосування дисциплінарного стягнення. У разі, коли пред'являється вимога про стягнення моральної шкоди, завданої незаконним накладенням дисциплінарного стягнення, необхідно визначити особу, відповідальну за завдану шкоду. Нею, абстрактно розмірковуючи, може бути і підприємство, установа чи організація і державний орган, що видав наказ про дисциплінарне стягнення та завдав у такий спосіб моральної шкоди. Нормативного матеріалу явно бракує, щоб на його основі вирішити це запитання. За таких умов працівникові можна було б порадити зазначити в позовній заяві на двох

відповідачів – підприємство, установу чи організацію і державний орган, що видав наказ. Судова палата у цивільних справах дійшла висновку про те, що, наприклад, стороною (відповідачем) у справі про поновлення на роботі керівника є міністерство, що здійснило звільнення [3]. Як видається, моральну шкоду доцільно було б стягувати з тієї особи, на яку зазначить працівник. А уже державний орган і підпорядковане йому підприємство, підпорядкована йому установа чи організація за взаємною згодою можуть вирішити питання про розподіл витрат, пов'язаних з відшкодуванням моральної шкоди.

При звільненні керівника доцільно було б видавати наказ про звільнення завчасно. Одночасно можна було б призначити нового керівника чи покласти виконання обов'язків керівника на його заступника. Деякий період на посаді керівника перебувало б дві особи. Це не суперечить будь-якому закону. Одна із названих осіб здійснювала б реальне керівництво підприємством, установою, організацією, у тому числі і дії щодо звільнення з роботи попереднього керівника (забезпечення оформлення трудової книжки, видача розрахунку), а інша – передавала б документи і цінності новому керівникові.

Як показав здійснений аналіз, трудові правовідносини з участю керівників державних підприємств, установ, організацій є штучно і не виправдано ускладненими. Вони могли б бути спрощені шляхом наближення відповідних правових норм до суспільних відносин, які ними регулюються. Якщо державний орган виконує стосовно майнових комплексів підприємств, установ, організацій функції власника, якщо він укладає трудові договори з керівниками державних підприємств, установ, організацій, то цей державний орган і має визнаватись роботодавцем, що несе обов'язки і отримує весь комплекс прав, що впливають із факту укладення з керівниками трудових договорів. Якщо стоїть проблема стимулювання праці керівників, поставлення розміру їх заробітної плати в залежність від результатів виробничої діяльності підприємства, установи, організації, то немає жодних перешкод у встановленні такої залежності у нормативному чи договірному порядку. Якщо є проблеми з виплатою керівникам заробітної плати із державного бюджету, то можна було б передбачити обов'язок підприємств, установ, організацій перераховувати відповідним державним органам кошти на виплату заробітної плати керівникам. Усі проблеми такого роду вирішуються.

Є тільки одна проблема, яку сьогодні не можна вирішити. Це – надання керівникам підприємств, установ, організацій статусу державних службовців. Це – розумно, доцільно і необхідно, але буде вимагати значних додаткових коштів на пенсійне забезпечення цієї категорії працівників, бо розміри пенсій державних службовців,

з одного боку, і решти працівників, – з іншого, сьогодні просто не можна співпоставити.

Викладене стосується і керівників підприємств, установ, організацій, що перебувають у власності Автономної Республіки Крим і територіальних громад.

У сфері приватної та колективної власності також є випадки коли виникає потреба у визначенні роботодавця як сторони трудових правовідносин за участю керівника підприємства, установи, організації. В інших випадках ця сторона легко визначається, але гостро повстає питання про здійснення дієздатності роботодавця у трудових правовідносинах з керівником.

Якщо керівник господарського товариства є працівником, за відповідних умов йому може виплачуватись премія. Зрозуміло, що можливе і позбавлення премії, якщо це передбачено умовами оплати праці керівника. У разі, коли працівник оспорує позбавлення його премії повністю або частково, він може звернутись до суду. Відповідачем у цьому випадку може бути тільки господарське товариство, які б вимоги керівник не пред'явив – про стягнення премії, якої він був незаконно позбавлений, про визнання незаконним та скасування рішення про позбавлення премії, чи обидві вимоги одночасно. Але ж закон не встановлює будь-яких обмежень на здійснення процесуальної дієздатності відповідача у подібних випадках керівником підприємства. З цієї причини право працівника не може бути захищеним, а право відповідача на участь у справі не може бути блоковане. Але ж знайти спосіб запобіганню відповідній законодавчій невизначеності непросто. Тим більше, що ч. 8 ст. 8 ЦПК передбачає застосування аналогії закону і права тільки до «спірних», тобто матеріальних, а не процесуальних правовідносин.

І все ж принцип верховенства права не допускає правової невизначеності. Тому цю прогалину слід заповнити принципом верховенства права, а конкретніше, – вимогою розумності. Виходячи з цієї вимоги до участі у справі слід допустити в якості представника відповідача – особу, яка прийняла рішення про позбавлення премії, або керівника органу, що прийняв таке рішення. Разом з тим ч. 3 ст. 38 ЦПК необхідно доповнити, зазначивши, що у справах, що впливають із трудових правовідносин з участю керівника юридичної особи як працівника, юридичну особу представляє керівник органу чи особа, які, на думку позивача, порушили його право.

У той же час, у разі якщо учасників (засновників) підприємства, установи чи організації де працює керівник, якого позбавили премії, декілька, то доцільно було б притягнути до участі у справі того з учасників чи декількох учасників, які саме приймали рішення.

Викладене стосується і випадків, коли оспорується накладення на працівника – керівника підприємства, установи, організації дисциплінарного стягнення.

Проблема визначення роботодавця у правовідносинах з участю керівника підприємства, як працівника виникає у випадках, коли підприємство засноване громадською організацією, споживчим товариством (спількою споживчих товариств), материнською компанією. У цих випадках роботодавець має визначатись так же, як він визначається в сфері державної і комунальної власності, про що вище мова уже йшла. У принципі, роботодавець має визначатись у такий же спосіб і тоді, коли підприємство є приватним.

Отже, проблема приведення законодавства про працю у відповідність з потребами суспільних відносин у частині регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників існує. Вона має вирішуватись шляхом чіткого, що відповідає реальності та вимозі доцільності, законодавчого визначення особи роботодавця у таких відносинах та порядку здійснення його трудової правосуб'єктності.

Подальшого наукового дослідження потребує весь спектр проблем правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій з метою створення наукового підґрунтя для включення до проекту Трудового кодексу спеціальної глави, що була б присвячена правовому регулюванню зазначених відносин.

Література:

1. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999. – 230 с.
2. Костюк В. Л. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця у контексті кодифікації трудового законодавства // Право України. – 2010. – № 8. – С. 95-100.
3. Рішення Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22.09.2010 року // Цивільне судочинство: судова практика у цивільних справах. – 2010. – № 4(18). – С. 59-62.