

**Соцький А. М.**

*Чернівецький юридичний коледж Національного університету  
«Одеська юридична академія», заступник директора,  
кандидат юридичних наук*

## **РОБОТОДАВЕЦЬ І ЙОГО ПРЕДСТАВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ І ТРУДОВОГО ПРАВА**

Правове регулювання процесу праці в організаційно визначених формах під керівництвом роботодавця є об'єктом виробничої функції. Процес праці – це сукупність організованих роботодавцем послідовних дій працівника (групи працівників), які спрямовані на досягнення взаємовигідного результату: працівник отримує винагороду за працю – заробітну плату, роботодавець досягає статутних цілей організації, а роботодавець-фізична особа задовольняє законні потреби.

Трудове право України, регулюючи суспільні відносини, пов'язані з працею, у своїх нормах визначає і суб'єктів права. Того, хто надає роботу у трудовому законодавстві називають по-різному. Частина 1 ст. 30 проекту ТК України оперує поняття «роботодавець». На наш погляд, роботодавець – юридична чи фізична особа або організація, визнана законом, що не має статусу юридичної особи, з якими працівники перебувають у трудових правовідносинах. Найкращу характеристику роботодавця, з точки зору розмаїття видів діяльності, наведено у Конвенції МОП № 103 про охорону материнства 1952 р.

Спільний процес праці під керівництвом роботодавця чи уповноважених ним осіб обумовлює необхідність нормативного визначення повноважень роботодавця. Необхідно зауважити, що чинний КЗпП України практично не містить узагальненого визначення основних повноважень роботодавця. Стаття 141 КЗпП України містить загальні обов'язки роботодавця, які можна розцінювати і як узагальнені його повноваження, зокрема, щодо правильної організації праці працівників. Норми ч. 4 і 5 ст. 30 проекту ТК України є прогресивним кроком щодо визначення суб'єктів реалізації повноважень та виконання обов'язків юридичної особи-роботодавця (органи, посадові особи, у тому числі засновники (засновник), повноваження яких встановлюються законодавством, установчими документами або нормативними актами юридичної особи). Слід також підтримати точку зору законодавця щодо закріплення у ст. 32 проекту ТК України основних прав роботодавця та гарантій їх реалізації, зокрема, права вимагати від працівника належного виконання роботи відповідно до умов трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, дбайливого ставлення до ввіреного йому майна. Однак, на нашу думку, недоліком цієї норми є відсутність у ній права роботодавця на організацію праці, контроль за її процесом, облік результатів трудової діяльності працівників.

Реалізація повноважень роботодавця здійснюється безпосередньо власниками або через органи управління (одноособові чи колективні). Необхідно зауважити, що реалізація в управлінні та праві принципу єдиноначальності, обумовлює ситуацію, коли органи управління підприємствами, установами, організаціями, переважно більшістю, є одноособовими. Законодавство передбачає різні назви посад керівників: директор, голова, президент, начальник, ректор, керуючий тощо.

На наш погляд, виходячи з нормативних положень, усі повноваження керівника необхідно підрозділяти на зовнішні повноваження, які пов'язані із зовнішніми зносинами юридичної особи та які визначаються нормами цивільного, господарського і адміністративного права, та внутрішні, що визначають його можливості в самій організації і встановлюються, переважно, нормами трудового права, а як виключення, нормами інших галузей права. Внутрішні повноваження роботодавця підрозділяються на нормативні, директивні та дисциплінарні.

Відповідно до ч. 5 ст. 65 ГК України, керівник підприємства формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Тобто частину повноважень роботодавця реалізує адміністрація підприємства, установи, організації. До адміністрації належать працівники, які здійснюють організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські функції. Зокрема, серед управлінського складу в розвинутих країнах виокремлюється невелика група вищих керівників (top managers).

Правовий статус керівника та інших працівників, які здійснюють управлінські функції, завжди тією чи іншою мірою регулювався законодавством. У ст. 90 Статуту про промислову працю Російської Імперії досить чітко зазначалося, що на підприємствах, які не перебувають в особистому завідуванні власників, або належать декільком особам, товариствам чи акціонерним компаніям, обов'язки власника виконуються особливою, завідуючою підприємством, особою за призначенням власника. На підставі ст. 90 – 93 Статуту, «під завідуючим установою фабрично-заводської промисловості» розумілась особа, яку власник установи уповноважив виконувати свої (власника) обов'язки, що впливають зі змісту ст. 42 – 86 і 88 – 113 Статуту. Згідно ст. 117 Статуту завідуючим промислом визнавався або сам промисловець, якщо він керував ним безпосередньо, або управляючий промислом, який наділявся законною від промисловця довіреністю на управління промислом.

У радянський період адміністрація підприємств, організацій і установ, за чинним на той час трудовим законодавством, представляла інтереси держави-роботодавця. Тому в законах про працю передбачались права і обов'язки не роботодавця (держави), а його представників в конкретній організації роботодавця. У законодавстві України з 1991 р. використовується конструкція «власник підприємства, установи, організації або упо-

вноважений ним орган», термін «адміністрація», що, на наш погляд, не є анахронізмом, оскільки включає тих працівників, які здійснюють переважно управлінські (організаційно-розпорядчі) функції.

Прогресивним кроком у правовому регулюванні праці керівників підприємств, установ, організацій є включення до проекту ТК України глави 6 «Особливості трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій». Згідно з ч. 1 ст. 333 Проекту, до керівників, на яких поширюються норми статей 333 – 341 цього Кодексу, належать керівники, наділені повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших, підпорядкованих їм, посадових осіб здійснювати управління та діяти без доручення від імені підприємств, установ, організацій, а також керівники колегіальних органів управління підприємств, установ, організацій (керівники виконавчих органів).

### **Тарасенко В. С.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент*

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ**

Проблема матеріальної підтримки малозабезпечених сімей вже тривалий час не залишається поза увагою законодавця, хоча й вирішується лише частково та не в повній мірі задовольняє потреби таких сімей.

Правові аспекти надання державних соціальних допомог зазначеним категоріям осіб неодноразово були предметом дослідження таких науковців, як І. С. Андрієнко, Н. Б. Болотіної, С. М. Прилипка, І. М. Сироти, С. М. Синчук, Б.І. Сташківа та ін. Однак особливої актуальності в сучасних умовах набувають питання правового регулювання порядку визначення розміру таких допомог.

Малозабезпечена сім'я – сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї.

За правилами ст. 5 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» розмір державної соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом, який обчислюється за методикою, встановленою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення (Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 року № 1768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 35. – Ст. 290).