

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Національний університет «Одеська юридична академія»

МОГИЛА ДМИТРО ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 349.2: 331.105.22/24(477)

**ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ
ЯК ПРАЦІВНИКА**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2013

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
Заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет імені Тараса
Шевченка,
професор кафедри трудового права та права соціального
забезпечення

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «__» _____ 2013 р. о __ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23)

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23)

Автореферат розісланий «__» _____ 2013 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Чанишева Г.І.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. У зв'язку з відмовою України від подальшого будівництва комунізму був здійснений перехід до створення ринкової економіки і формування демократичного політичного режиму. Це в радикальний спосіб змінило як практику добору працівників на посади керівників підприємств, установ, організацій, так і засоби регулювання їх трудової діяльності. Якщо раніше трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій регулювались органами комуністичної партії переважно позаправовими засобами, то у нових умовах таких засобів не стало. Їх відсутність створила прогалини у визначенні правового статусу цієї категорії працівників. Зазначені прогалини лише частково були заповнені контрактною формою трудових договорів з цією категорією працівників. При цьому не було встановлене загальне правило про обов'язковість укладення контрактів із керівниками всіх підприємств, установ, організацій, а регулювання відносин, пов'язаних із використанням контрактної форми трудового договору з цією категорією працівників було не виправдано диференційовано.

З іншого боку, вирішальна роль керівників підприємств, установ, організацій у системі організації суспільної праці вимагає ефективного правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників. Якби вдалось у найвищій мірі ефективно визначити правовий статус керівників підприємств, установ, організацій, відкрились би практично безмежні можливості для реалізації трудового творчого потенціалу суспільства та для подальшого розвитку цього потенціалу. Оскільки ж це не вдається, Україна не може увійти до числа країн, які в світі вважаються розвинутими.

Немає навіть і прагнення оптимально визначити правовий статус керівників підприємств, установ, організацій з боку як законодавця, так і науковців. Із боку законодавця це проявилось у відсутності в проектах Трудового кодексу, які неодноразово, починаючи з 2003 року, приймались Верховною Радою України у першому читанні, спеціального підрозділу, в якому б визначався правовий статус керівників підприємств, установ, організацій. Не здійснюються і спроби розробити спеціальний закон, що визначав би правовий статус цієї категорії працівників. Із боку науки це проявилось у відсутності монографічних досліджень цієї проблеми на матеріалах законодавства України про працю та практики його застосування. Робота науковців у цій сфері обмежується окремими статтями. За таких умов є підстави для твердження про те, що проблема правового статусу керівників підприємств, установ, організацій є актуальною і потребує окремого комплексного дослідження.

Проте не можна стверджувати, що наука трудового права не створила теоретичну і методологічну основу для дослідження проблеми правового статусу керівників підприємств, установ, організацій. Таку основу складають наукові праці М.Г. Александрова, В.М. Андріїва, О.М. Бухаловського, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.В.

Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, М.І. Іншина, С.С. Карінського, Р.І. Кондратьєва, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукаша, М.В. Лушникової, А.М. Лушникова, С.П. Мавріна, А.Р. Мацюка, К.Ю. Мельника, В.І. Нікітінського, А.Ю. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, В.С. Попова, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, В.І. Процевського, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, А.М. Слюсаря, О.В. Смірнова, П.Р. Стависького, К.П. Уржинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка.

Зв'язок роботи з науковими програмами, темами планами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), та плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки, що є складовою плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є виявлення комплексу особливостей правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників та розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавства про працю, що регулює такі відносини.

Для досягнення названої мети в процесі роботи над дисертацією вирішувались наступні завдання:

- 1) визначити чинники, що обумовлюють особливості правового регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій;
- 2) дослідити тенденцію до поширення використання цивільно-правових засобів регулювання трудових відносин із участю керівників підприємств, установ, організацій;
- 3) визначити сторону роботодавця у трудових відносинах із участю керівників як працівників;
- 4) показати роль керівника як особи, що здійснює дієздатність підприємства, установи, організації у їх трудових правовідносинах з працівниками;
- 5) виявити особливості прийняття на роботу та звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій;
- 6) дослідити особливості правового регулювання умов праці та відповідальності керівників підприємств, установ, організацій.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини щодо використання праці керівників підприємств, установ, організацій.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового статусу керівника організації як працівника.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувався загальнонауковий діалектико-матеріалістичний метод, який дозволив виявити проблеми, що виникають при регулюванні відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. При цьому, автор виходив з того, що зміст правових норм, що стали предметом дослідження, вирішальною мірою обумовлений станом суспільних відносин. Однак трудове законодавство має інструменти та можливість активного зворотного впливу на суспільні відносини (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

Формально-юридичний метод використовувався при аналізі положень нормативних актів, якими регулюються трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, визначається порядок призначення та звільнення їх з посад, умови та порядок здійснення прав та межі відповідальності останніх (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

Метод логічного аналізу використовувався при формулюванні оптимальних варіантів правового регулювання, формулюванні теоретичної моделі відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, які порівнювались з існуючою моделлю, що дало можливості на цій підставі розробити та обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

Системно-структурний метод використовувався при дослідженні правових норм, які розглядались як певна єдина система, що включає до себе окремі елементи, які розмежовані між собою і регулюють ті відносини, які потребують специфічного правового впливу (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3).

Історичний метод використовувався для пошуку нових засобів впливу права на суспільні відносини в соціально-економічних умовах, що змінюються (підрозділи 1.1, 1.2, 2.2).

Метод порівняльного правознавства застосовувався для того, щоб врахувати досвід правового регулювання відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників в інших країнах (зокрема, в Російській Федерації, Республіці Білорусь) (підрозділи 1.1, 1.3, 3.2).

Наукова новизна отриманих результатів. Дисертація є першим комплексним науковим дослідженням особливостей правового регулювання відносин із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників за законодавством України про працю.

У дисертації формулюються та обґрунтовуються наступні нові наукові положення:

вперше:

- запропоновано наступне визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації»: керівник підприємства, установи, організації – це фізична особа, яка відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових

актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації) є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації, організує роботу підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності;

- зроблено висновок про те, що поширена в науці трудового права думка про взаємне наближення та взаємопроникнення трудового і цивільного права неправильно відображає сутність процесів розвитку трудового і цивільного права. Ця думка підштовхує законодавця до використання цивільного законодавства для регулювання відносин, які за своєю сутністю є трудовими. Натомість слід вести мову про розмежування сфер дії цих галузей права та про субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин в умовах недостатнього розвитку трудового права;

- поставлено і вирішено питання про сторону правовідносин, що виникають у процесі прийняття на роботу та звільнення керівників підприємств, установ, організацій різних організаційно-правових форм, яка (сторона) протистоїть керівникові у цих відносинах (нею є саме це підприємство, установа, організація) та про способи здійснення дієздатності цієї сторони;

- запропоновано внести доповнення до ст.ст. 103 і 104 Господарського кодексу України, ст. 16 Закону України «Про кооперацію» та встановити, що керівником кооперативу є виконавчий директор, а за відсутності такої посади – правління (голова кооперативу). Керівник одночасно є виконавчим органом. Якщо керівником є виконавчий директор, то за правлінням (головою) кооперативу зберігається визначені статутom повноваження виконавчого органу;

- доведено, що керівники підприємств, установ, організацій не є і не можуть бути співсуб'єктами трудових правовідносин на стороні підприємства, установи, організації, бо тільки здійснюють дієздатність останніх;

- запропоновано офіційно визнати, що керівники підприємств, установ, організацій самостійно визначають режим своєї роботи, та встановити правові норми, які будуть забезпечувати в таких умовах інтереси сторін відповідних правовідносин;

- обґрунтовано пропозицію про поширення на керівників підприємств, установ, організацій такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як втрата довіри;

удосконалено:

- положення про те, що інші галузі права, крім трудового, не регулюють трудові відносини із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, але наповнюють змістом трудові обов'язки керівників, які діють від імені підприємств, установ, організацій у цивільних, публічних та інших правовідносинах;

- положення про значення праці керівників підприємств, установ, організацій як вирішальної ланки трудової організації суспільства, що обумовлює прогрес суспільства в цілому;

- висновок про те, що рішення Конституційного Суду України, згідно з яким усунення членів виконавчого органу здійснюється в межах корпоративних відносин і не зачіпає трудові відносини, не може спростувати об'єктивну дійсність, яка полягає в тому, що зазначене усунення виключає продовження виконання керівником товариства, якого усунено, трудових обов'язків, який у зв'язку з цим підлягає звільненню з роботи з посиланням на ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) як на підставу звільнення;

- положення про те, що правило про неможливість встановлення контрактом повної матеріальної відповідальності працівника, встановлене Кабінетом Міністрів України, не повинне застосовуватись унаслідок його суперечності частині третій ст. 21 КЗпП;

- положення про необхідність встановлення загального правила про те, що з керівниками підприємств, установ, організацій укладаються трудові договори у формі контрактів, та подолання у такий спосіб фрагментарності правового регулювання відповідних відносин;

набули подальшого розвитку:

- положення про необхідність визначення порядку здійснення дієздатності товариств у трудових правовідносинах з їх керівниками;

- положення про те, що наявність спільних рис у трудових відносинах усіх керівників підприємств, установ, організацій диктує необхідність забезпечення єдності правового визначення змісту трудових контрактів із цією категорією працівників;

Практичне значення отриманих результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних проблем правового статусу керівника організації як працівника. Результати дослідження можуть бути використані у правотворчій діяльності при розробці нового Трудового кодексу України чи окремого закону, що буде присвячений регулюванню відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників, а також у практичній діяльності фахівців із права, юристів, адвокатів, відповідних працівників підприємств, установ, організацій, у правозастосовній діяльності судів.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційного дослідження доповідались на науково-практичних конференціях: «П'яті Прибузькі юридичні читання» (М. Миколаїв, Миколаївський навчальний центр Національного університету «Одеська юридична академія», 27-28 листопада 2009 року); «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (М. Харків, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 7-8 жовтня 2011 року); «Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ» (м. Харків, Харківський національний університет

внутрішніх справ, 25 листопада 2011 року); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу «Правове життя сучасної України», присвяченої 15-річчю Національного університету «Одеська юридична академія» та 165-річчю Одеської школи права (м. Одеса, Національний університет «Одеська юридична академія», 20-21 квітня 2012 р.).

Публікації. Основні положення дослідження викладені у 8 публікаціях, включаючи 5 наукових статей у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОНмолодьспорту України, і в трьох тезах повідомлень на наукових конференціях.

Структура дисертації зумовлена її метою та завданнями дослідження і складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг основного тексту становить 192 сторінки. Список використаних джерел розміщено на 22 сторінках (186 найменувань).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, вказано на зв'язок роботи з науковими планами, охарактеризовано мету, завдання, об'єкт, предмет та методологію дослідження, наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, їх апробацію.

Розділ 1 «Керівник підприємства, установи, організації як працівник» складається із трьох підрозділів, у яких визначається поняття терміну «керівник підприємства, установи, організації», характеризуються чинники, які обумовлюють особливості правового регулювання праці керівників, та розглядаються відносини із використання праці керівників як предмет правового регулювання різних галузей права.

У **підрозділі 1.1 «Керівник підприємства, установи, організації» як категорія трудового права** розглянута особистість керівника підприємства, установи, організації з огляду на те, як вона визначена у нормативно-правових актах і науковій літературі. Зроблений висновок про те, що підприємство, установа, організація є для їх керівника роботодавцем. Сформульоване визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації» як фізичної особи, яка відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації) є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації, організує роботу підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності. Зазначається на те, що керівник підприємства, установи, організації не є стороною трудових правовідносин, яка протистоїть у цих відносинах працівникам, а лише здійснює дієздатність підприємства, установи, організації. Розкрито основний зміст трудової функції керівника підприємства, установи, організації, яка покладається на нього за трудовим договором (контрактом). Показані особливості визначення особи, що є керівником кооперативу, в якому

обирається правління (голова кооперативу) і наймається на роботу виконавчий директор. Запропоновано встановити, що у кооперативах керівником є голова правління (голова кооперативу), а за наявності посади виконавчого директора керівником кооперативу є виконавчий директор, та внести відповідні зміни до ст. 103, 104 Господарського кодексу України і ст. 16. Закону України «Про кооперацію».

У підрозділі 1.2 «Чинники, що обумовлюють встановлення особливого правового статусу керівників підприємств, установ, організацій» ведеться пошук соціально-економічних і соціально-політичних обставин, що обумовлюють необхідність в особливому правовому регулюванні трудових відносин із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. При цьому акцентується увага на тому, що особливістю правового статусу керівника підприємства, установи, організації є його двоякість. З одного боку, керівник підприємства, установи, організації повинен дотримуватись інтересів роботодавця (власника), з іншого – інтересів працівників, як того вимагає держава.

Визначається низка чинників, які обумовлюють необхідність в особливому правовому врегулюванні праці керівників підприємств, установ, організацій. Акцентована увага на тому, що праця керівників підприємств, установ, організацій має оцінюватись як соціальне явище, тобто на рівні того соціального прошарку, який ця категорія працівників утворює. Врегулювання відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій в кінцевому результаті повинно забезпечити прогресивний розвиток суспільства. Прогрес суспільства вирішальною мірою обумовлюється характером і рівнем його організації. Якщо суспільство внутрішньо організоване, це дозволяє йому максимально розкрити свій внутрішній потенціал, тоді відкриваються безмежні перспективи для його прогресу. І навпаки, невідповідність організації суспільства природі людини і конкретним умовам життєдіяльності суспільства веде до його деградації. Керівники підприємств, установ, організацій у своїй сукупності як соціальний прошарок утворюють каркас трудової організації суспільства. Від цього каркасу залежить міцність усієї будівлі трудової організації суспільства. У рамках цієї будівлі може бути ефективно використаний наявний трудовий творчий потенціал суспільства. У загальному аспекті суть праці керівника полягає у забезпеченні керування процесом функціонування та розвитком системи управління, об'єктом якого є виробництво у широкому розумінні цього поняття.

У підрозділі 1.3 «Роль трудового права в регулюванні відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників» досліджуються трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як такі, що належать до сфери дії норм трудового права. Норми інших галузей законодавства не регулюють трудові відносини з участю цієї категорії працівників, але наповнюють змістом трудові обов'язки керівників, які діють від імені підприємств, установ, організацій у цивільних, публічних та інших правовідносинах. Норми інших галузей законодавства, ніж трудове,

впливають на трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій лише тією мірою, якою це потрібно для виконання останніми своєї трудової функції щодо здійснення дієздатності очолюваної юридичної особи.

Розглянута проблема взаємодії трудового права як регулятора трудових відносин із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників з іншими галузями права. Вона полягає в тому, що норми трудового права, що поширюються на трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій, значною мірою можуть розглядатись як бланкетні та відсильні, бо для більш конкретного визначення того, як мав діяти керівник у відповідних ситуаціях, слід звернутись до інших галузей права. Однак експансія цивільного законодавства у сферу трудового права є помітною. Вона обумовлена тим, що над трудовим правом тяжіє соціалістичний досвід: своєчасне невирішення відповідних проблем адекватними трудо-правовими засобами унаслідок консерватизму трудового права призвело до того, що законодавець став вирішувати ці проблеми шляхом встановлення неадекватних норм цивільного права. Так слід оцінити, зокрема, правову норму, щодо «усунення» членів виконавчих органів товариств (ч. 3 ст. 99 ЦК України). Невиправдана експансія цивільного законодавства у сферу трудового права проявилась і в спробі врегулювати частиною 4 ст. 92 ЦК України відносини щодо відповідальності членів виконавчого органу юридичної особи за збитки, завдані останній при здійсненні представництва. Нарешті, із п. 9 ч. 2 ст. 52 Закону України «Про акціонерні товариства» взагалі впливає можливість укладення з членами виконавчих органів акціонерних товариств цивільно-правових договорів.

У дисертації обґрунтовується висновок про необхідність відмовитись у науці трудового права від ідей «взаємопроникнення» галузей права, «наближення» трудового права до цивільного, оскільки це створює теоретичні підґрунтя для прийняття законодавчих рішень, відповідно до яких трудові відносини починають регулюватися положеннями актів цивільного законодавства. Проникнення цивільного права у сферу дії трудового права стало реальністю. Але ж таке проникнення порушує систему права в цілому. Трудове право як галузь права виникло із-за існування відповідних суспільних потреб. І воно має з урахуванням цих потреб історичну перспективу. Тому підміна трудо-правового регулювання трудових відносин їх цивільно-правовим регулюванням є неприйнятною. У свою чергу і трудове право не «проникає» в сферу дії цивільного права навіть тоді, коли воно регулює трудові відносини з участю керівників, які є працівниками, що здійснюють цивільну дієздатність підприємства, установи, організації. Підвищення ролі трудового договору як регулятора трудових відносин не може кваліфікуватись як наближення трудового права до цивільного права, бо трудове право розвивається за своїми власними закономірностями, а не під впливом цивільного права. Трудове право дедалі більше віддаляється від цивільного права. Тому слід вести мову про визначення характеру відносин, що регулюються трудовим і цивільним правом, та розмежування предметів цих галузей права, про доцільні та недоцільні рішення щодо зміни цієї межі, про субсидіарне застосування норм цивільного

права до трудових відносин, як це передбачено ч. 1 ст. 9 ЦК України, про лібералізацію трудо-правового регулювання цих відносин, про необхідність активізації досліджень у сфері трудового права з метою довести його розвиток до такого рівня, який би виключав субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин.

Розділ 2 «Виникнення та припинення трудових правовідносин з керівниками підприємств, установ, організацій» складається з двох підрозділів, у яких досліджуються особливості укладення трудового договору та прийняття на роботу керівників підприємств, установ, організацій, а також підстави та порядок припинення трудового договору з ними.

У підрозділі 2.1 «Виникнення трудових правовідносин з керівниками підприємств, установ, організацій» розглянута проблема визначення сторони, що протистоїть кандидату на посаду керівника підприємства, установи, організації з боку роботодавця чи уповноваженого ним органу. Важливість визначення такої сторони, окрім іншого, обумовлена ще тим, що призначення керівників на посади на підприємствах, в установах, організаціях залежно від сектору управління – державний (комунальний) чи приватний та галузі господарювання має різний спосіб та процедуру, які мають істотні відмінності. Зазначено, що стороною у правовідносинах щодо прийняття на роботу та звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій слід в усіх випадках визнати відповідне підприємство, установу, організацію. Що стосується державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, материнських компаній, громадських організацій – засновників підприємств, установ, організацій та їх посадових осіб, то вони лише здійснюють дієздатність підприємств, установ, організацій як роботодавців у правовідносинах з їх керівниками щодо прийняття на роботу і звільнення їх з роботи.

Якщо права керівника чи претендента на посаду керівника порушив орган, що діє від імені підприємства, установи, організації у зазначених відносинах, то відповідачем у справі має бути підприємство, установа, організація. Засновник підприємства, установи, організації може бути у таких справах лише співвідповідачем (якщо зміст позову та рішення суду вимагають здійснення певних дій лише засновником з огляду на його повноваження). При цьому слід було б відмовитись від прагнення забезпечити повну «юридичну чистоту» у трудових правовідносинах при звільненні з роботи керівників. Юридичне оформлення звільнення працівників завжди здійснювалось наказами. Але суди розглядали і вирішували тільки питання про законність чи незаконність звільнення. Питання про визнання наказів незаконними та про їх скасування раніше ніким не ставилось. Коли ж законодавством України була визнана можливість оспорювання особами правових актів, стали ставити питання про те, чи можна поновити працівника на роботі за умови, коли наказ про звільнення не визнається незаконним і не скасовується. Між тим, рішення суду про поновлення на роботі є достатнім для висновку про незаконність наказу про звільнення. Врешті-решт слід враховувати, що рішення про звільнення може

бути прийняте колегіальним органом материнської компанії чи громадської організації, зборами засновників (учасників) товариств, а примусити членів колегіального органу, засновників (учасників) товариств голосувати у певний спосіб при прийнятті відповідного рішення неможливо. Проте існує потреба у визначенні особи, що буде виступати в суді як представник відповідача у випадках, коли керівник обирається на посаду або звільняється загальними зборами чи наглядовою радою товариства. Доцільно було б законом встановити, що цю особу визначає відповідний орган товариства (загальні збори, наглядова рада). Це дозволило б усунути існуючу прогалину у законодавстві України про працю, коли, наприклад, узагалі відсутня особа, що має право підписати від імені товариства позовну заяву про притягнення керівника товариства до матеріальної відповідальності.

Аргументується необхідність встановити загальне правило про використання трудового контракту як єдиної можливої форми трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій, в тому числі комунальних установ та організацій. Це усунуло б існуючу ситуацію, за якої керівники більшості бюджетних установ, що підпорядковуються органам місцевого самоврядування, виявились не охопленими правилами, що дозволяють використання контрактної форми трудового договору. А можливість укладення трудових контрактів з керівниками установ, що фінансуються із Державного бюджету України, впливає із Закону України «Про управління об'єктами державної власності», який надає відповідним державним органам повноваження укладати контракти з керівниками підприємств, установ, організацій. Твердження про те, що зазначене законодавче положення є підставою укладення трудових контрактів з керівниками підприємств, установ, організацій багатьма фахівцями сприймається критично.

У підрозділі 2.2 «Припинення трудових правовідносин з керівниками підприємств, установ, організацій» акцентується увага на тому, що стосовно керівників підприємств, установ, організацій взагалі підлягає перегляду розуміння права на працю як такого, до змісту якого входить право на захист від незаконного звільнення. Соціально-економічне значення праці керівників підприємств, установ, організацій є настільки важливим, що домагання певної особи на зайняття посади керівника, у тому числі шляхом поновлення на роботі при незаконному звільненні, повинне виключатись. За власником чи уповноваженим ним органом завжди слід визнавати право виплатити звільненому керівникові вихідну допомогу у значному розмірі замість поновлення на роботі.

Перелік підстав розірвання трудового договору (контракту) з керівниками підприємств, установ, організацій слід розширити. Вкрай необхідним є встановлення правила про можливість розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації з підстав утрати довіри. Стосовно керівників потребує іншої інтерпретації поняття систематичного невиконання трудових обов'язків без поважних причин: оскільки повсякденно

контролювати виконання керівником трудових обов'язків власник або уповноважений ним орган не може, невиконання керівником трудових обов'язків доцільно було б визнати систематичним незалежно від застосування дисциплінарних стягнень за попередні порушення. Встановлений законодавчими актами перелік підстав розірвання трудового договору (контракту) з керівниками слід доповнити зазначенням на можливість звільнення керівників підприємств, установ, організацій з інших поважних причин.

Для забезпечення справедливості (пропорційності), як того вимагає принцип верховенства права, більш широкі можливості для звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій мають бути урівноважені високими розмірами вихідної допомоги при звільненні з підстав, не пов'язаних із поведінкою керівника. Зокрема, це дало б можливість звільняти керівників уже з тієї причини, що з'явився кандидат на ту ж посаду, здатний, на думку власника або уповноваженого ним органу, краще організувати роботу підприємства, установи, організації.

Реалізація сформульованих та обґрунтованих у дисертації пропозицій щодо лібералізації правового регулювання припинення трудових договорів з керівниками підприємств, установ, організацій дала б змогу виключити із Цивільного кодексу України і Закону України «Про акціонерні товариства» положення про усунення членів виконавчого органу товариства (ст. 99 ЦК України) та про припинення повноважень голови та членів виконавчого органу акціонерного товариства (ст. 61 Закону України «Про акціонерні товариства»).

У дисертації доводиться, що найвищий статус Конституційного Суду України і беззаперечно вища кваліфікація суддів цього Суду не можуть бути підставою застосування ч. 3 ст. 99 ЦК в інтерпретації, яка дана в рішенні Конституційного Суду України, яким усупереч об'єктивному зв'язку між усуненням членів виконавчого органу товариства і трудовими відносинами стверджується, що усунення не зачіпає трудових відносин. Керівник підприємства, установи, організації, усунений від виконання своїх обов'язків, не може виконувати свої трудові обов'язки і користуватись своїми трудовими правами. Тому він підлягає звільненню з роботи. Єдиною законодавчою підставою для цього наразі може бути тільки ч. 3 ст. 99 ЦК, на яку і слід робити посилання при здійсненні запису в трудовій книжці керівника, звільненого на підставі цього законодавчого положення.

Розділ 3 «Права, обов'язки та відповідальність керівників підприємств, установ, організацій» складається з двох підрозділів, у яких аналізуються повноваження та відповідальність керівників підприємств, установ, організацій.

У підрозділі 3.1 «Права та обов'язки керівників підприємств, установ, організацій» розглянуті права та обов'язки керівників підприємств, установ і організацій як працівників. Ці права та обов'язки поділяються на такі, що входять до змісту їх трудової функції, і такі, що стосуються умов праці та внутрішнього трудового розпорядку. Вони встановлюються актами

законодавства про працю, нормативно-технічними актами, колективними договорами (тільки обов'язки), локальними нормативно-правовими актами і трудовими договорами (контрактами).

Специфіка соціальної ролі керівника обумовлює особливості нормативного та індивідуального закріплення прав і обов'язків керівника, що визначають зміст його трудової функції. Усі дії керівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків стосовно працівників підприємства, установи, організації юридично є діями самого підприємства, установи, організації. Спроби визнати, що принаймні у певній частині ці дії керівника юридично є його самостійними діями у відносинах з працівниками підприємства, установи, організації суперечать характеру відповідних правовідносин. Розмаїття прав та обов'язків керівника підприємства, установи, організації, що визначають зміст його трудової функції, обумовлює бланкетний і відсильний спосіб їх нормативного закріплення та означає, що їх джерело слід шукати у численних нормативно-правових актах різної галузевої належності, що встановлюють права та обов'язки підприємств, установ, організацій. Навіть у трудових правовідносинах підприємства, установи, організації з працівниками керівник діє так, як це приписується не йому безпосередньо, а підприємству, установі, організації (власником або уповноваженим ним органом). У колективних трудових правовідносинах керівник здійснює дієздатність підприємства, установи, організації і також не набуває прав та обов'язків сторони цих правовідносин.

Інше коло прав та обов'язків керівників визначають умови їх праці. Фактично керівник самостійно визначає режим своєї роботи, та й контроль за виконанням ним норм робочого часу здійснювати практично неможливо. Ці обставини законодавство України про працю просто ігнорує. Формально вважається, що на керівників підприємств, установ, організацій поширюються загальні норми трудового права, що встановлюють тривалість і режим робочого часу. Тому необхідно передбачити у законодавстві про працю обов'язкове щоденне планування керівниками своєї роботи із занесенням відповідних відомостей до журналу, обов'язок ведення якого слід покласти на керівників. Це не стільки буде обтяжувати їх, скільки забезпечить їх власні інтереси у разі нещасних випадків, особливо коли керівник на службовому транспорті в час, що звичайно є неробочим, у тому числі у вихідні чи святкові дні, прямує на роботу, з роботи чи до місць ділових зустрічей.

Заробітна плата керівників підприємств, установ, організацій, що засновані на приватній власності, регулюється в договірному порядку. Але на підприємствах, в установах, організаціях, що засновані на державній і комунальній власності, заробітна плата піддається жорсткому централізованому правовому регулюванню. Проте стосовно керівників державних і комунальних підприємств таке жорстке регулювання є неприйнятним, особливо у випадках, коли керівник забезпечив різке і істотне підвищення розміру прибутків, отриманих підприємством.

У підрозділі 3.2 «Відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за законодавством про працю» обґрунтовується висновок про те, що застосування до керівників підприємств, установ, організацій за одне й те ж правопорушення дисциплінарної та матеріальної відповідальності не суперечить ст. 61 Конституції України, оскільки із Конституції України і законів України випливає, що це – два різні види юридичної відповідальності. Тенденція до відмови від дисциплінарної відповідальності, про яку свідчить зміст Закону України «Про акціонерні товариства», має долатися, оскільки цей правовий інститут служить своєчасному попередженню працівників, вносить визначеність у трудові правовідносини і може виключити необхідність у звільненні в подальшому працівника з роботи. Строки, впродовж яких допускається застосування дисциплінарних стягнень стосовно керівників підприємств, установ, організацій, підлягають збільшенню.

Відсутність єдності правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій призвело до невиправданої диференціації матеріальної відповідальності цієї категорії працівників. Якщо Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу не забороняє встановлювати повну матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій, то Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників це категорично забороняє. Така диференціація не має будь-яких соціальних чи економічних підстав, а тому має бути усунена.

Недостатня гнучкість положень законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій стала причиною експансії цивільного законодавства у сферу дії трудового права. Тому із ЦК України і Закону України «Про акціонерні товариства» слід виключити положення про відповідальність керівників підприємств, установ, організацій та інших посадових осіб за збитки, завдані юридичній особі. Натомість нормами трудового права слід передбачити можливість встановлення трудовими контрактами з керівниками підприємств, установ, організацій повної матеріальної відповідальності керівників за пряму дійсну шкоду. Матеріальну відповідальність керівників за не отримані підприємством, установою, організацією прибутки не слід встановлювати законом і не слід дозволяти встановлювати у трудових контрактах. Це не буде виключати права сторін вийти за межі сфери дії трудового права і укласти договір управління підприємством як єдиним майновим комплексом. Але для цього фізична особа, яка претендує на статус управителя, повинна зареєструватись як підприємець (ч. 1 ст. 1033 ЦК України).

ВИСНОВКИ

Здійснене дисертаційне дослідження дало змогу сформулювати наступні висновки:

1. Поняття «керівник підприємства, установи, організації» має бути визначене як фізична особа, яка відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації) є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації, організує роботу підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності.

2. Невизначеність особи керівника в кооперативах обумовлена положеннями ст.ст. 103, 104 Господарського кодексу України і ст. 16 Закону України «Про кооперацію», що передбачають обрання правління кооперативу (голови кооперативу) і можливість наймання на роботу виконавчого директора. Тому необхідно внести зміни до зазначених законодавчих положень і встановити, що керівником кооперативу є виконавчий директор, а у випадках, коли посада виконавчого директора в статуті кооперативу не передбачена, керівником кооперативу є голова правління (голова кооперативу).

3. Керівники підприємств, установ, організацій утворюють соціальний прошарок, покликаний забезпечити високий рівень організації праці у цілому в країні. У свою чергу організацією праці обумовлюється стан організації суспільства, яка є основним чинником його прогресу. Звідси впливає необхідність першочергової уваги законодавця до правового регулювання праці цієї категорії працівників. Тому необхідно або виокремити в проекті Трудового кодексу України спеціальну главу, до якої будуть включені правові норми, що будуть регулювати трудові відносини з участю керівників як працівників, або прийняти відповідний спеціальний закон.

4. Регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій належить до сфери трудового права. Норми інших галузей законодавства не регулюють трудові відносини за участю керівників підприємств, установ, організацій, але наповнюють змістом трудові обов'язки керівників, які діють від імені підприємств, установ, організацій у цивільних, публічних та інших правовідносинах.

5. Спроби законодавця врегулювати відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників цивільно-правовими засобами виявились невдалими, але теоретично вони були підготовлені наукою цивільного права. Непрямо цьому сприяли сформульовані у науці трудового права теоретичні положення про взаємопроникнення трудового і цивільного права та про зближення цих галузей права. Це – хибні теоретичні положення. Ці дві галузі права розвиваються відповідно до своїх власних закономірностей, тому висновок про їх зближення ґрунтується на суто зовнішніх проявах, що є випадковими, а взаємне проникнення є наслідком недостатнього розвитку трудового законодавства, що змусило законодавця передбачити субсидіарне застосування положень цивільного законодавства до трудових відносин.

6. Невизначеність особи роботодавця у трудових правовідносинах із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників негативно впливає на вирішення трудових спорів. Тому слід прямо встановити, що такою

особою є саме це підприємство, установа, організація, дієздатність яких у відповідних випадках здійснюють посадові особи вищестоящих органів та материнських компаній, що можуть залучатись як співвідповідачі до участі у трудових спорах з участю керівників підприємств, установ, організацій.

7. Правове регулювання трудових відносин із участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників потребує істотної лібералізації, що дозволить виключити із Цивільного кодексу України і Закону України «Про акціонерні товариства» положення, що фактично визначають підстави звільнення керівників з роботи та їх матеріальну відповідальність. Рішення Конституційного Суду України, яким відносини щодо усунення членів виконавчих органів товариств визначені як суто корпоративні, не може спростувати об'єктивну дійсність, згідно якої усунення виключає продовження виконання усунутим працівником трудових обов'язків і використання трудових прав.

8. Законодавством про працю необхідно встановити єдине правило про контрактну форму трудового договору з керівниками всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Існуючі окремі правила з цього приводу не виправдано диференціюють правове регулювання відповідних відносин. Невиправданою є її диференціація міри диспозитивності правового регулювання трудових відносин із участю керівників.

9. Коло підстав звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій має бути розширене в законодавчому порядку і закінчуватись зазначенням на можливість звільнення з інших поважних причин. Звільнення з цієї останньої причини повинне передбачати виплату вихідної допомоги, що може досягати розміру середньої заробітної плати за дванадцять місяців.

10. Необхідно встановити спеціальні правила, які б регулювали робочий час керівників підприємств, установ, організацій і враховували б існуючі реальності, які перешкоджають застосуванню загальних правових норм, що регулюють робочий час.

11. Правове регулювання матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій має бути уніфіковане, а за змістом воно повинне передбачати можливість встановлення трудовими контрактами повної матеріальної відповідальності і виключати відповідальність за не отримані підприємством, установою, організацією прибутки. Встановлення таких норм трудового права виключило б необхідність у цивільно-правових нормах, встановлених ст. 92 ЦК і ст. 63 Закону України «Про акціонерні товариства», що передбачають цивільно-правову відповідальність членів виконавчих органів акціонерних товариств за завдані товариством збитки.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Могила Д. Правове регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій / Д. Могила // Учёные записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2011. - Т. 24 (63). № 1. – С. 306-315.
2. Могила Д. Визначення роботодавця у трудових правовідносинах з керівником підприємства, установи, організації / Д. Могила // Актуальні проблеми політики. Збірник наукових праць. – Одеса. – 2012. - Випуск 45. – С. 290-295.
3. Могила Д. Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників / Д. Могила // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. – Одеса. – 2011. - Випуск 63. – С. 390-395.
4. Могила Д. Особливості матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій / Д. Могила // Юридичний вісник. – Одеса. – 2011. - № 4. – С. 124-128.
5. Могила Д. Особливості підстав розірвання трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій за ініціативою власника або уповноваженого ним органу / Д. Могила // Учёные записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2011. - Т. 24 (63). № 2. – С. 366-372.
6. Могила Д. Трудо-правові та цивільно-правові форми регулювання відносин з участю керівників підприємства / Д. Могила // Держава і право: матер. міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 27-28 листопада 2009 р.). – Миколаїв: Іліон, 2009. – 400 с., С. 278-279.
7. Могила Д. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава звільнення керівника товариства з обмеженою відповідальністю / Д. Могила // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 07-08 жовтня 2011 р.). – Харків: Кроссруд, 2011. – 540 с., С. 385-388.
8. Могила Д. Особливості правового статусу керівника підприємства, установи, організації в колективних трудових правовідносинах / Д. Могила // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матер. всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). – Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2011. – 368 с., С. 212-215.

АНОТАЦІЯ

Могила Д. Правовий статус керівника організації як працівника. –
Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. –

Національний університет «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Одеса, 2013.

У дисертації досліджується правовий статус керівників підприємств, установ, організацій як працівників. Визначається зміст терміну «керівник підприємства, установи, організації». Показуються чинники, що обумовлюють особливості правового статусу керівників як працівників. Обґрунтовується належність трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників до предмета трудового права.

Доводиться, що роботодавцем у трудових правовідносинах з участю керівників підприємств, установ, організацій є саме ці підприємства, установи, організації, а організації, органи і посадові особи, що вирішують питання прийняття керівників на роботу, їх звільнення, притягнення до відповідальності тощо лише здійснюють дієздатність підприємств, установ, організацій у цих відносинах. У трудових правовідносинах з працівниками підприємств, установ, організацій керівники лише здійснюють трудову дієздатність і не набувають для себе будь-яких прав та обов'язків. Обґрунтовується, що умови праці керівників та їх відповідальність потребують спеціального правового врегулювання.

Ключові слова: керівник; трудові правовідносини; сторони трудових правовідносин; прийняття на роботу; звільнення з роботи; відповідальність.

АННОТАЦИЯ

Могила Д. Правовой статус руководителя организации как работника.
– Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия» Министерства образования и науки, молодежи и спорта Украины, Одесса, 2013.

Исследуется правовой статус руководителей предприятий, учреждений, организаций как работников. Определяется значение термина «руководитель предприятия, учреждения, организации». Показываются факторы, обуславливающие особенности правового регулирования трудовых отношений с участием руководителей предприятий, учреждений, организаций как работников. Обращается внимание на то обстоятельство, что руководители предприятий, учреждений, организаций как работники образуют социальный слой, призванный обеспечить высокий уровень организации труда всех работников данного предприятия, учреждения, организации, а в конечном счёте – высокий уровень организации общества. Поскольку и уровень организации труда, и уровень организации общества в целом в Украине остаются неудовлетворительными, аналогично должна быть оценена и трудовая деятельность руководителей, а также состояние её правового регулирования. Общество должно осознать социальное значение труда руководителей

предприятий, учреждений, организаций, а государство – принять нормативно-правовые акты, способные эффективно влиять на труд этой категории работников.

Отсутствие разработанных наукой трудового права системных научных рекомендаций, направленных на совершенствование правового регулирования трудовых отношений с участием руководителей предприятий, учреждений, организаций, обуславливает фрагментарные попытки законодателя вывести указанные отношения за пределы предмета трудового права. Поддержка таких попыток учёными – специалистами в области гражданского права является закономерной, по крайней мере, с учетом сегодняшнего состояния науки. Но эти попытки косвенно поддерживают и специалисты в области трудового права, которые пишут о сближении трудового и гражданского права, о «взаимопроникновении» этих отраслей права. В диссертации доказывается, что вместо сближения этих отраслей права, следует вести речь о том, что каждая из этих отраслей права развивается по своим собственным закономерностям, а вместо «взаимопроникновения» - о чётком разграничении сфер действия этих двух отраслей права.

В отношениях по поводу приёма на работу и увольнения руководителей предприятий, учреждений, организаций обнаружилась проблема определения стороны работодателя. В диссертации обосновывается, что такой стороной является именно это предприятие, учреждение, организация, а должностные лица вышестоящих органов и организаций, собрания участников товариществ, решающие вопросы приёма на работу и увольнения руководителей предприятий, учреждений, организаций, только осуществляют дееспособность предприятий, учреждений, организаций. Это не исключает принятие в будущем таких законодательных решений, в соответствии с которыми руководители предприятий, учреждений, организаций, решения о приёме на работу и увольнении которых в настоящее время принимают должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, материнских компаний, будут заключать трудовые договоры именно с этими органами, материнскими компаниями. Поэтому в настоящее время вышестоящие органы, материнские компании не могут быть ответчиками в делах по искам руководителей, связанных с нарушениями их прав при приёме на работу и увольнении с работы (это не исключает их участие в делах как соответчиков).

В диссертации обращается внимание на необходимость определения статуса руководителей предприятий, учреждений, организаций в трудовых отношениях с работниками этих предприятий, учреждений, организаций. Концепция, которая была разработана Н.Г. Александровым и развита О.Н. Бухаловским, и в соответствии с которой руководитель является сосубъектом предприятия, учреждения, организации в их трудовых правоотношениях с работниками, не соответствует существующим трудовым отношениям. Поэтому в диссертации сделан вывод о том, что роль руководителя в трудовых правоотношениях предприятий, учреждений, организаций с их работниками

заключается в осуществлении дееспособности предприятий, учреждений, организаций.

Действующее законодательство Украины о труде и проект Трудового кодекса Украины недостаточно учитывают особенности труда руководителей предприятий, учреждений, организаций, не обеспечивают гибкости правового регулирования трудовых отношений с участием этой категории работников. Это стало причиной решения соответствующих по своему существу трудо-правовых проблем гражданско-правовыми методами. Гражданским кодексом Украины и Законом Украины «Об акционерных обществах» предусмотрена обязанность, в частности руководителей предприятий возместить причинённые товариществу убытки. Поэтому в диссертации обосновывается ряд предложений, направленных на обеспечение учёта в законодательстве о труде особенностей труда руководителей предприятий, учреждений, организаций, придание правовому регулированию труда этой категории работников необходимой гибкости.

Ключевые слова: руководитель; трудовые правоотношения; стороны трудовых правоотношений; принятие на работу; увольнение с работы; ответственность.

SUMMARY

Mogyla D. Legal status of leader of organization as a worker. – Manuscript.

Dissertation on the receipt of scientific degree of candidate of legal sciences after speciality 12.00.05 is a labour right; right for public welfare. it is the National university the "Odesa legal academy" of Department of education and science, young people and sport of Ukraine, Odesa, 2013.

Legal status of leaders of enterprises, establishments, organizations is investigated as workers. Maintenance of term "leader of enterprise, establishment, organization" is determined. Factors that stipulate the features of steam status of leaders as workers are shown. Belonging of labour relationships is grounded with participation of leaders of enterprises, establishments, organizations as workers to the article of labour right.

It will be that an employer in labour legal relationships with participation of leaders of enterprises, establishments, organizations are exactly these enterprises, establishments, organizations, and organizations, organs and public servants, that decide the question of acceptance of leaders on work, their liberation, bringing in to responsibility and others like that only carry out the capability of enterprises, establishments, organizations in these relations. In labour legal relationships with the workers of enterprises, establishments, organizations leaders only carry out a labour capability and does not acquire for itself any the right and duties. Grounded, that the terms of labour of leaders and their responsibility need the special legal settlement.

Keywords: leader; labour legal relationships; parties of labour legal relationships; a hire is for job; a discharge is from work; responsibility.

