

УДК 342.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ

Могила Д. В.

Національний університет «Одеська національна юридична академія», м. Одеса, Україна

Керівники підприємств, установ, організацій – це ключові фігури суспільної організації праці. Трудові відносини з участю цієї категорії працівників мають істотну специфіку, яка недостатньо відображається в законодавстві України про працю. Тому необхідна активізація наукових досліджень проблеми правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій з метою підготовки наукового підґрунтя для включення до Трудового кодексу спеціальної глави, присвяченої правовому регулюванню праці зазначених працівників.

Ключові слова: трудові правовідносини; керівник підприємства, установи, організації; трудовий контракт; прийняття на роботу; звільнення з роботи.

Не підлягає будь-якому сумніву, що прогрес будь-якого суспільства у довгостроковій перспективі обумовлюється не розмірами території країни, не наявністю запасів корисних копалин, родючих ґрунтів та інших природних ресурсів, не кліматом, а організацією суспільства, яка буде здатна вивільнити і матеріалізувати в суспільному продукті наявний трудовий творчий потенціал людей та спрямувати цей продукт на створення умов для подальшого розвитку зазначеного потенціалу. Але розуміння цього не має не тільки серед тих людей, які професійно займаються організацією суспільства в цілому, територіальних утворень, галузей суспільної організації, трудових колективів, а й в науці, в тому числі юридичній. У зв'язку з цим звертає на себе увагу проблема регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій. Від їх праці залежить стан організації суспільства. Але за наявності істотних особливостей трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій Кодекс законів про працю України містить лише декілька окремих положень, що регулюють трудові відносини цієї категорії працівників. У проекті Трудового кодексу також не виокремлюється будь-який підрозділ, присвячений регулюванню трудових відносин працівників, про яких йдеться. Видається, що єдиною причиною цього є перш за все відсутність конструктивних наукових рекомендацій.

За таких умов набуває актуальності дослідження проблеми правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників.

Проблема правового регулювання праці керівників досліджувалась на матеріалах трудового законодавства Російської Федерації. В Україні до цієї проблеми звертались Лукашева Н. М., Майданик Р. А., Прилипка С. М. Крім того, методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми було створено науковими працями Александрова М. Г., Бухаловського О. М., Карпушина М. П., Гінцбурга Л. Я., Скобелкіна В. М., Слюсара А. М. та інших науковців.

Метою цієї статті є дослідження чинників, що обумовлюють необхідність особливого правового врегулювання праці керівників підприємств, установ, організацій, змісту цих особливостей та розробка рекомендацій щодо більш доцільного врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників.

Перш за все необхідно однозначно визнати, що регулювання праці керівників належить до сфери трудового права. Цього ніхто не заперечує, крім тих науковців, які взагалі не визнають трудове право окремою галуззю права, а тому всі трудові відносини вважають предметом цивільного права. Але ж відсутність відкритих заперечень не означає, що їх немає зовсім. Вони знайшли свій прояв у Цивільному кодексі. Так, ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу України, вказує на можливість притягнення до солідарної відповідальності членів органу юридичної особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи у разі, якщо останні порушують свої обов'язки щодо представництва. Не викликає сумніву, що до цієї категорії осіб безперечно відносяться й керівники підприємств, установ, організацій: якщо члени органу юридичної особи несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані юридичній особі, то тим більш таку відповідальність несуть керівники цих органів, а також працівники, що виконують функції одноосібного органу юридичної особи (правда, стосовно останніх не можна говорити про їх солідарну відповідальність, але ж це не виключає поширення на них ч. 4 ст. 92 ЦК).

Проте практичне застосування ч. 4 ст. 92 ЦК є вельми проблематичним: підставою зазначеної відповідальності є порушення членами органу юридичної особи своїх обов'язків щодо представництва. Але ж немає такої практики, щоб представництво здійснювали одночасно декілька осіб. Колегіальний орган юридичної особи може прийняти рішення про укладання певного договору, але ж представництво здійснює одна особа – зазвичай керівник органу юридичної особи. Зазначення на представництво у ч. 4 ст. 92 ЦК є наслідком невинуватої експансії цивільного права у сферу іншої галузі права, бо реальною проблемою є відповідальність не за неналежне представництво, а за організацію діяльності юридичної особи. До того ж законодавець не вказує, до якої саме відповідальності притягаються в такому разі відповідні особи. Спираючись на норми інших законодавчих актів, можна припустити, що можливо притягнути таку особу й до матеріальної, адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності, однак тільки у разі наявності збитків. Лише із контексту ч. 4 ст. 92 ЦК можна зробити висновок про те, що йдеться якраз про цивільно-правову відповідальність, що звичайно полягає у відшкодуванні збитків. Законодавче положення, про яке йдеться, викладено «натяками». Так буває завжди, коли автор тексту не володіє матерією, про яку в цьому тексті йдеться.

Інша правова норма, закріплена в ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, вказує на можливість усунення членів виконавчого органу у будь-який час від виконання своїх обов'язків. Закріпивши таку можливість у даній нормі, законодавець взагалі не вказує, за яких підстав та яким чином можливо таке усунення, що призводить до неоднозначного трактування цієї норми та унеможливає її практичне застосування.

Ці законодавчі положення є вкрай невдалими. Одно з них (останнє) стало предметом розгляду в Конституційному Суді України. Але воно виявилось настільки

невдалим, що й після того, як Конституційний Суд дав його офіційне тлумачення, воно не стало легшим для розуміння і застосування, не говорячи уже про рівень його доцільності.

Невідповідність загальних положень Цивільного кодексу України потребам суспільних відносин обумовлена як неправильним визначенням галузевої належності трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій, так і недослідженістю проблем регулювання трудових відносин цієї категорії працівників у науці.

Доцільно було б погодитись з тим, що за межами трудового права перебуває праця керівників підприємств, установ, організацій тільки у наступних випадках: 1) у повному товаристві, коли управління діяльністю повного товариства здійснюється за спільною згодою всіх учасників та кожний учасник повного товариства має право діяти від імені товариства, якщо засновницьким договором не визначено, що всі учасники ведуть справи спільно або що ведення справ доручено окремим учасникам (ст. 121, 122 ЦК); 2) у командитному товаристві, коли управління діяльністю командитного товариства здійснюється повними учасниками, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном (ч. 1 ст. 136 ЦК); 3) у приватному підприємстві, статутом якого передбачається, що управління ним здійснюється одноособовим засновником; 4) у випадках, коли підприємство як єдиний майновий комплекс передано в управління фізичній особі-підприємцю, коли між сторонами укладається відповідна угода щодо управління майном і управитель як підприємець діє в інтересах установника управління (ст. 1029, 1030 ЦК). У таких випадках або законодавець цілком доцільно виключив працю відповідних осіб із сфери дії трудового права або відсутні відносини, які можна було б визнати трудовими і врегулювати засобами трудового права.

У решті випадків з участю керівників підприємств, установ, організацій виникають трудові відносини, застосування до яких поза трудо-правових конструкцій на кшталт «усунення» (ч. 3 ст. 99 ЦК) чи «солідарної відповідальності» (ч. 4 ст. 92 ЦК) є не тільки недоречним, а й взагалі дезорганізує трудові відносини.

Заперечуючи право використання цивільного права для регулювання трудових відносин керівників підприємств, установ, організацій, слід визнати, що сама тенденція до такого використання обумовлена консервативністю трудового законодавства, його негнучкістю в регулюванні трудових відносин цієї категорії працівників, по суті, – ігноруванням специфіки таких трудових відносин та обумовлених нею особливостей їх правового регулювання. Тому слід визнати конструктивною ідею використання контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій. Ця форма трудового договору, як правило, передбачає встановлення трудових правовідносин на визначений строк. Сторони можуть встановлювати підстави дострокового припинення трудового контракту, передбачити за взаємною згодою права, обов'язки і відповідальність працівника. По суті контрактна форма трудового договору дає можливість істотної лібералізації правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій. Проблема лібералізації правового регулювання трудових відносин є центральною проблемою

розвитку трудового права. Невипадково вона стала темою наукової конференції з проблем трудового права, що проводилась у Польщі в 2007 році.

Проте саме використання контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій потребує законодавчої уніфікації. Уже при встановленні законодавчими актами дозволу на використання контрактної форми трудового договору законодавець пішов шляхом закріплення окремих фрагментарних правил, що потягло за собою невиправдану диференціацію правового регулювання відповідних відносин. Так, у низці випадків прямо чи не прямо передбачається укладання контрактів з окремими категоріями керівників підприємств, установ, організацій без визначення особливостей таких контрактів. Наприклад, Законом «Про управління об'єктами державної власності» передбачено, що відповідні господарські структури укладають контракти з керівниками державних підприємств та державних акціонерних товариств. Однак деталізації – особливостей, укладення таких контрактів в даному нормативному документі майже не має, за виключенням питання винагороди керівникам державних підприємств, що знайшло своє відображення в ст. 14 зазначеного Закону [1, ст. 11, 14, 15].

У таких випадках правовий режим контрактів визначається частиною третьою ст. 21 КЗпП.

Стосовно керівників підприємств не тільки передбачається укладання контрактів, а й встановлюється, що в них «визначається», а саме: строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін (ч. 4 ст. 65 ГК). Не важко помітити різницю між формуванням частини третьої ст. 21 КЗпП і ч. 4 ст. 65 ГК. Якщо в ст. 21 КЗпП йдеться про права, обов'язки і відповідальність сторін, то в ч. 4 ст. 65 ГК передбачається можливість встановлення контрактом прав, обов'язків і відповідальності тільки керівника. Це не впливає на можливість встановлення контрактом прав і обов'язків роботодавця, бо правам та обов'язкам керівника, що можуть встановлюватись контрактом, кореспондують відповідно обов'язки та права роботодавця. Відповідальність також полягає у покладанні на особу обов'язків. Але ж і в частині третій ст. 21 КЗпП і в ч. 4 ст. 65 ГК на відповідальність зазначається поряд з зазначенням на права та обов'язки, тобто при тлумаченні цих законодавчих положень не можна стверджувати, що відповідальність охоплюється поняттям обов'язків. Тож виходить, що контрактом з керівником підприємства може встановлюватись відповідальність працівника (керівника), але не може встановлюватись відповідальність роботодавця. Така правова норма, оскільки вона виявлена при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, не може застосовуватись усупереч загальним правилам. Таке стверджується в одній з новітніх наукових розробок [2, с. 251-259]. Отже, правова норма, виявлена за допомогою висновку від протилежного при тлумаченні ч. 4 ст. 65 ГК, не може застосовуватись усупереч загальному правилу частини третьої ст. 21 КЗпП. Проте цей висновок не враховує ту обставину, що Господарський кодекс прийнято пізніше, а тому і правова норма, що виявлена при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, підлягає переважному застосуванню перед правовою нормою, що встановлена частиною третьою ст. 21 КЗпП.

Разом з тим укладення контракту з працівником (керівником) – це сфера приватного права, де сторони на умовах пропорційності домовляються про їх права, обов'язки і відповідальність. Ця пропорційність порушується, якщо відповідальність керівника у контракті встановлювати дозволяється, а відповідальність роботодавця – ні. Тому ч. 4 ст. 65 ГК потребує відповідного корегування.

Однією із істотних причин, яка заважає доцільному правовому врегулюванню праці керівників підприємств, установ, організацій, є невизначеність юридичної особистості роботодавця. Ця особистість завжди роздвоюється, бо трудові відносини складаються із майнових елементів, у яких працівникові протистоїть підприємство, установа, організація як юридична особа, і організаційних елементів, у яких працівникові, принаймні розмірковуючи абстрактно, може протистояти орган цієї юридичної особи. Тому Александров М. Г. [3, с. 209-213], а услід за ним – і Бухаловський О. М. [4, с. 111] писали про адміністрацію підприємства, установи, організації як про самостійного суб'єкта (співсуб'єкта) трудових правовідносин.

Але зазвичай будь-якої потреби у розрізненні підприємства, установи, організації, з одного боку, та адміністрації, – з іншого, немає. Є єдині трудові правовідносини, в яких працівникові і в їх майновій, і в їх організаційній, і в особистій немайновій частинах протистоїть наймач (за термінологією Кодексу законів про працю 1922 року) чи роботодавець (за термінологією проекту Трудового кодексу України). Визнання керівника чи адміністрації підприємства, установи, організації співсуб'єктом трудових правовідносин не виправдано ускладнює трудові правовідносини.

Викладене можна було б повністю поширити і на трудові правовідносини, в яких працівником є керівник підприємства, установи, організації. При цьому роботодавцем у відношенні до керівника доцільно було б визнати ту юридичну особу, яка не тільки несе майнові обов'язки перед працівником, а й має орган, що здійснює дієздатність юридичної особи у трудових правовідносинах з керівником як працівником. Аналогічних правових конструкцій, за яких керівник сам підписує відомість на отримання ним же заробітної плати, сам підписує накази типу «цього дня приступив до виконання обов'язків», «відбуваю у відрядження» доцільно було б уникати. Подібними до цього є правові конструкції, за яких майнові обов'язки перед працівником (керівником) несе підприємство, установа, організація, а відповідні рішення щодо працівника приймає державний орган, орган місцевого самоврядування чи материнська компанія – засновник цієї юридичної особи. Але на цей час зберігаються і алогічні правові конструкції і відповідні ситуації правової невизначеності, які усуваються законодавством, але надто повільно. Так, відповідно до п. «г» частини п'ятої ст. 41 Закону «Про господарські товариства» утворення та відкликання виконавчого органу було віднесено до виключної компетенції загальних зборів акціонерного товариства. Це положення і зараз зберігає чинність стосовно товариств з обмеженою і додатковою відповідальністю. Питання про те, як же вирішити питання про звільнення з роботи у період між загальними зборами директора товариства названим законом не вирішувалось. Не вирішувалось воно зазвичай і статутами товариств. По суті ці відносини були виведені за межі правових. При прийнятті Закону «Про акціонерні товариства» ця проблема частково була вирішена (тільки стосо-

вно акціонерних товариств). У решті вона залишається не вирішеною. Цей стан неврегульованості продовжується майже 20 років. Нагадаємо, що йдеться про недостатню правову урегульованість трудових відносин працівників, які у вирішальний спосіб впливають на діяльність господарських товариств і на результати цієї діяльності.

Повністю ігнорується законодавством проблема контролю за діяльністю керівників. Так, при соціалізмі була запроваджена служба технічного контролю на всіх підприємствах приладобудівної і машинобудівної промисловості. Був запроваджений і діє архітектурно-будівельний контроль. Контроль за трудовою діяльністю керівників підприємств, установ, організацій здійснювали працівники організацій комуністичної партії і партійні комітети. Ротань В. Г. правильно зазначає, що коли цього контролю не стало, не стало ніякого контролю взагалі [5]. Але ж якраз партійний контроль відіграв провідну роль в забезпеченості відповідальності діяльності керівників підприємств, установ, організацій і інтересам номінального та реального власника підприємств, установ, організацій. Коли результати діяльності керівника були незадовільними, партійний комітет, до номенклатури якого належала посада керівника, робив висновки про можливість подальшого перебування керівника на посаді, а в разі висновку про неможливість виконувати покладені на нього обов'язки, працівник звільнявся з посади наступного робочого дня. Спори про поновлення на роботі цієї категорії працівників судами не розглядались. Вони розглядались вищими державними органами, а вимоги про поновлення на роботі задовольнялись тільки за умови скасування вищим партійним комітетом рішення нижчого комітету про неможливість перебування керівника на посаді. Це не відповідало європейським уявленням про права людини, але ж відповідало законам ринку: бажаних зайняти посади завжди було не зрівняно більше, ніж посад керівників. Отже, при соціалізмі була проблема контролю за трудовою діяльністю керівників і були ефективні, такі, що відповідали існуючим умовам, засоби її вирішення. У необхідних випадках ці засоби були вкрай оперативними.

При переході до ринкової економіки, одночасно з яким йшов процес демократизації суспільства і визнання прав людини, у приватному секторі економіки виникли проблеми законодавчої припустимості засобів контролю діяльності керівників та можливості застосування адекватних засобів реагування у разі виявленого неналежного виконання керівником своїх трудових обов'язків. У державному та комунальному секторах економіки ці проблеми поглибились бюрократизмом: ланцюг із низки ланок від власника державних і комунальних підприємств (народу, територіальної громади) до керівників державних і комунальних підприємств виявився занадто довгим, щоб забезпечити через нього інтереси і волю власника. До того ж і окремі ланки цього ланцюгу виявились нездатними проводити інтерес і волю власника.

Цілком зрозуміло, що у власника підприємства, установи, організації є відповідний інтерес в отриманні інформації про те, що робить керівник у своєму кабінеті в робочий час. Це необхідно уже для того, щоб навчати його ефективного використання робочого часу. Це важливо і для запобігання діям, що суперечать інтересам власника. Але ж у законодавстві марно шукати відповідь на запитання про те, чи можна здійснювати постійну відео зйомку робочого кабінету керівника.

Припустимо, це буде визнано таким, що принижує гідність керівника. Тоді будь-які фактичні дані про умисні чи необережні дії керівника підприємства, установи, організації, що свідчать про його дії всупереч інтересам власника, повинні визнаватись підставою для його звільнення з роботи у зв'язку з втратою довіри. Але ж керівник безпосередньо не здійснює обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей. Можна ще було б говорити про «обслуговування» ним таких цінностей, але ж твердження про «безпосереднє» обслуговування керівником підприємства, установи, організації зазначених цінностей вочевидь суперечило б суті речей.

Виходить, що та категорія працівників, якій опосередковано довіряються майнові комплекси підприємств, установ, організацій, якій довіряється прийняття рішень, від яких залежить виконання підприємствами, установами, організаціями свого призначення, і робота яких за своєю суттю вимагає довіри з боку власника, не підпадає під дію законодавчого положення, яке допускає звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри. Таке могло бути, але тільки за умов соціалістичного ладу і керівної ролі комуністичної партії. Проте законодавець цю проблему не помічає. За таких умов з'явилась консультація найдосвідченішого практика – судді Верховного Суду України у відставці – Давиденка Г. І., який зробив висновок про те, що керівник підприємства, установи, організації все-таки грошові, товарні і культурні цінності обслуговує і обслуговує безпосередньо, а тому може бути звільнений з роботи у зв'язку з втратою довіри [6]. Цей висновок можна використовувати при тлумаченні положень законодавства. Але ж у даному випадку немає будь-якої підстави стверджувати, що із положення про можливість розірвання трудового договору з працівниками, які безпосередньо обслуговують товари, грошові або культурні цінності впливає, впливає можливість розірвання з цієї підстави трудових договорів з керівниками підприємств, установ, організацій, бо визначаючи коло працівників, які можуть бути звільнені з роботи у зв'язку із втратою довіри, законодавець взяв за критерій не важливість виконуваної працівниками трудової функції, а безпосереднє обслуговування товарних, грошових або культурних цінностей.

Частина проблеми, про яку йдеться, зменшується можливістю включення до контракту такої підстави дострокового його розірвання як здійснення винних дій, що дають підставу для втрати довіри. Але ж одне із призначень законодавства про працю полягає в тому, щоб врегулювати відносини, що потребують врегулювання, і звільнити сторони відносин, що допускають можливість їх договірною врегулювання, від здійснення такого регулювання, бо інакше трудові договори перетворилися б у трудові кодекси.

Якщо законодавство про працю не допускає звільнення керівника з підстав втрати довіри, то за інші спеціальні порушення передбачається можливість розірвання трудового договору з керівником. Проте підстави розірвання трудового договору при цьому встановлюються не конкретно, чим також створюються ситуації правової невизначеності. Підставою розірвання трудового договору з керівниками законодавством про працю традиційно визнається одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Звичайно, букву Закону треба належне поважати. Тому заслуговує на схвалення правова позиція, яка сформована Верховним Судом України і

яка не допускає застосування п. 1 частини першої ст. 41 КЗпП у разі, коли порушення не є одноразовим, а має тривалий характер, зокрема полягає у послабленні контролю за роботою підлеглих працівників [7, п. 27]. Але ж і виявлення тривалого порушення доцільно було б визнати підставою розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації з огляду на те, що керівник сам організовує свою працю, а контроль за виконанням ним трудових обов'язків має не повсякденний, а епізодичний характер.

Підставою розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації є вчинення «винних дій» керівником підприємства, установи, організації, унаслідок чого заробітна плата працівникам виплачувалась несвоєчасно (п. 1¹ частини першої ст. 41 КЗпП). У цьому законодавчому положенні надзвичайно складним для тлумачення є слова «унаслідок чого». Виходячи із розуміння в судовій практиці причинного зв'язку як прямого, слід зробити висновок про те, що п. 1¹ частини першої ст. 41 КЗпП застосовується у випадках, коли кошти для виплати заробітної плати у підприємства, установи, організації були, але заробітна плата своєчасно не виплачувалась. Якщо ж керівник підприємства, установи, організації не забезпечив своєчасне надходження коштів на банківські рахунки підприємства, установи, організації, то прямий причинний зв'язок між винними діями керівника і несвоєчасною виплатою заробітної плати відсутній, що виключає застосування п. 1¹ частини першої ст. 41 КЗпП. Крім того, це законодавче поняття підлягає застосуванню у випадках «винних дій» керівника підприємства, установи, організації, а не в разі його бездіяльності, що полягала в незабезпеченні своєчасного надходження коштів.

У цій статті розглянуті лише окремі проблеми правового регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій. Є і інші численні проблеми. Це – проблеми вимог до професійних якостей керівників, правового регулювання умов їх праці, матеріальної відповідальності, процедури звільнення тощо. Вони потребують свого наукового дослідження з метою підготовки наукового підґрунтя для включення до проекту Трудового кодексу спеціальної глави, що буде встановлювати особливі правові норми, які будуть регулювати трудові відносини з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників.

Список літератури

1. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 46. – Ст. 456.
2. Науково практичний коментар до цивільного законодавства України: В 4-х т. – К. : Юридична книга. – . . –
- Т.4. Методологія тлумачення нормативно-правових актів. 2008.-848 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948. – 316 с.
4. Бухаловский О. Н. Правовое положение предприятий по трудовому законодательству / О. Н. Бухаловский. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1974. – 160 с.
5. Ротань В. Г. Організація суспільства як основний чинник його прогресу та предмет впливу трудового права / В. Г. Ротань // Ученые записки ТНУ им.В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2009. – Т. 22(61). № 2. – С. 140-150.

6. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів пов'язаних з укладанням, зміною та припиненням трудового договору / Г. І. Давиденко // Вісник Верховного Суду України. – 1997. – № 214. – С. 27-38.

7. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від «06» листопада 1992 року: за станом на 25 травня 1998 року [Електронний ресурс]. – [Режим доступу]:

<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1077.904.3&nobreak=1>.

Могіла Д. В. Правовое регулирование труда руководителей предприятий, учреждений, организаций / Д. В. Могіла // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 306-314.

Руководители предприятий, учреждений, организаций – это ключевые фигуры общественной организации труда. Трудовые отношения с участием этой категории работников имеют существенную специфику, которая недостаточно отображается в законодательстве Украины о труде. Поэтому необходима активизация научных исследований проблемы правового регулирования трудовых отношений с участием руководителей предприятий, учреждений, организаций с целью подготовки научной основы для включения в Трудовой кодекс специальной главы, посвященной правовому регулированию труда отмеченных работников.

Ключевые слова: трудовые правоотношения; руководитель предприятия, учреждения, организации; трудовой контракт; принятие на работу; увольнение с работы.

Mogila D. Legal regulation of labour of leaders of enterprises, establishments, organizations / D. Mogila // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 1. 2011. – P. 306-314.

Leaders of enterprises, establishments, organizations – it is the key figures of public organization of labour. The labour relationships with participation of this category of workers have a substantial specific which is not enough displayed in the legislation of Ukraine about labour. Activation of scientific researches of problem of the legal adjusting of labour relationships with participation of leaders of enterprises is therefore needed, establishments, organizations with the target of preparation of scientific basis for the inclusion in the Labour code of the special chapter devoted to the legal adjusting of labour of the noted workers.

Keywords: labour legal relationships; leader of enterprise, establishments, organizations; labour contract; hire for the job; discharge from work.

Поступила в редакцию 26.05.2011 г.