

Мустеца І. В.,  
заступник прокурора Чернівецької області

## СУТНІСТЬ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПІДПРИЄМСТВА ESSENCE LABOR AND LAW STATUS OF OFFICIALS ENTERPRISE

У статті проведено загальнотеоретичну характеристику сутності трудово-правового статусу посадових осіб підприємства. Надано авторське визначення посадової особи у сфері праці.

**Ключові слова:** посадова особа, праця, працівник, роботодавець, трудово-правовий статус.

В статье проведено общетеоретическую характеристику сущности трудово-правового статуса должностных лиц предприятия. Предоставлено авторское определение должностного лица в сфере труда.

**Ключевые слова:** должностное лицо, труд, работник, работодатель, трудово-правовой статус.

This article provides general theoretical description of company officials labor-legal status nature. Given author's definition of officer at work.

**Key words:** official, work, employee, employer, labor-legal status.

Соціально-економічні зміни кінця ХХ – початку ХХІ століття зумовили істотні зрушення в багатьох сферах суспільного життя України. В галузі праці вони дістали свій прояв у розвитку та становленні ринкової економіки, виникненні нових видів роботодавців, зменшенні рівня контролю та ступеня втручання держави в діяльність суб'єктів, які використовують найману працю, зниженні ролі профспілкових організацій, зростанні числа зайнятості працівників у приватній сфері трудової діяльності й іншими факторами, які суттєво вплинули на стан дотримання прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин, що має наслідком зростання кількості правопорушень у відповідній сфері.

Розвиток ринкових відносин, збільшення кількості підприємств, установ та організацій усіх форм власності, зростання міжнародної та внутрішньої торгівлі, вільний обіг капіталів, а також інші численні економічні фактори призвели до швидкої активізації суб'єктів трудових правовідносин, тобто появи нових роботодавців та залучення до найманої праці значної кількості працівників. У таких обставинах цілком очевидним є необхідність використання праці найманих працівників, які мають правовий статус посадової особи та здійснюють управління того чи іншого суб'єкта-роботодавця, його структурної одиниці або окремого аспекту роботи.

Сучасний стан вітчизняного нормативно-правового регулювання праці дає всі підстави стверджувати, що забезпечення та гарантування трудових прав найманих працівників, у тому числі і посадових осіб підприємств, не відповідають вимогам міжнародних стандартів, а також соціальним, економічним, політичним і правовим реаліям сьогодення. За таких обставин надзвичайно важливою та актуальною проблемою є реформування діючої нормативної бази з питань праці і приведення її у відповідність до ступеня розвитку фактичних суспільних відносин в Україні, які склалися у трудовій галузі. Це покликано створити необхідні умови для належного захисту

трудо-правових прав і законних інтересів усіх працівників, зокрема й посадових осіб підприємств, у випадках їх притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення у сфері праці. Крім істотних недоліків нормативно-правового регулювання досліджуваної тематики, увага до відповідних проблем зумовлена і різноманітністю існуючих доктринальних підходів до розуміння як юридичної відповідальності в теорії права загалом, так і дискусій у межах трудового права стосовно відповідальності найманих працівників, у тому числі і такої їх окремої категорії, як посадові особи підприємств, за правопорушення у сфері праці.

Тематики розкриття сутності трудово-правового статусу посадових осіб підприємства торкалися у своїх наукових працях такі вчені: В.Я. Буряк, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, О.А. Замченко, М.І. Зубрицький, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, І.П. Климишин, Л.Р. Косьмій, А.А. Курова, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Р.С. Харчук, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте питання розглядалося лише фрагментарно, що й зумовило актуальність проведення ґрунтовного комплексного наукового дослідження вказаної сфери.

**Метою статті** є з'ясування теоретико-практичної сутності трудово-правового статусу посадових осіб підприємства.

З вивчення численних нормативно-правових актів, які складають трудове законодавство України, можна резюмувати, що на сьогодні в ньому досить часто зустрічається термін «посадова особа», однак жоден нормативний документ не надає його офіційної дефініції, що є значним недоліком правового регулювання у галузі праці та значно ускладнює застосування правових норм у практичній діяльності. Названа проблема не знайшла свого вирішення й у зв'язку зі внесенням змін до Кодексу законів про працю України [1], що здійснені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня

2014 року № 1255-VII, яким ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України доповнено п. 5, де встановлено додаткову підставу для розірвання трудового договору з окремими категоріями працівників за ініціативи власника або уповноваженого ним органу за певних умов – у результаті припинення повноважень посадових осіб [2]. Відсутність законодавчої дефініції названої правової категорії у трудовому праві призводить до порушення прав та законних інтересів найманих працівників із боку роботодавців, наприклад, їх безпідставне притягнення до адміністративної відповідальності, покладення на них повної матеріальної відповідальності без достатніх на те умов тощо, а також істотним чином ускладнює захист такими суб'єктами своїх конституційних трудових прав при оскарженні рішень роботодавця. Таким чином, на сьогодні надзвичайно важливим є вироблення обґрунтованого визначення поняття «посадова особа» у трудових правовідносинах та його закріплення в трудовому законодавстві України.

У науковій юридичній літературі справедливо відзначається, що введення до законодавства терміну «посадова особа», який характеризується юридичною невизначеністю та за змістом якого важко встановити коло таких суб'єктів, є слабким місцем у правовому регулюванні праці в Україні. Крім того, сам термін «посадові особи» в трудовому законодавстві не визначений, і тому необхідно проводити термінологічний аналіз адміністративного, цивільного законодавства та правозастосовної практики [3, с. 288]. Отже, відсутність належної нормативно-правової регламентації посадових осіб у трудових правовідносинах змушує здійснити теоретико-правовий аналіз розуміння відповідних суб'єктів у межах інших галузей законодавства та вже на основі цього з'ясувати сутність вказаного поняття у трудовому праві.

Досліджувана категорія вперше була закріплена на нормативному рівні у Законі України «Про державну службу» (втратив чинність 30 квітня 2016 року, крім ст. 37, яка застосовується до осіб, зазначених у п. 10 і 12 розділу XI Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10 грудня 2015 року) [4], а згодом і в інших законодавчих актах України – Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [5], Законі України «Про засади запобігання та протидії корупції» [6], Кримінальному кодексі України [7], Кодексі України про адміністративні правопорушення [8] та інших нормативно-правових актах.

Одним із небагатьох офіційних документів, де здійснено спробу надати дефініцію «посадова особа у трудовому праві» є Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 року «Категорія «посадової особи» у трудовому законодавстві» [9]. У ньому констатовано той факт, що на сьогодні вітчизняне законодавство про працю не містить визначення відповідного поняття, а тому слід звертатися до інших нормативно-правових актів України, де воно не лише згадується, але і розкривається. Так, у ст. 2 Закону України «Про службу в

органах місцевого самоврядування» встановлено, що посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету [5]. Отже, основними ознаками, які дозволяють відмежувати досліджуваних суб'єктів від найманих працівників, є виконання ними організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій. Такий підхід законодавця повною мірою не дозволяє розкрити розуміння посадових осіб, оскільки в законодавчому акті не вказується на те, які конкретно повноваження належать до названих вище функцій, виконання яких покладено на посадових осіб. За таких умов виникають складнощі в тому, які наймані працівники, що працюють у сфері місцевого самоврядування, можуть бути віднесені до посадових осіб. З огляду на наведене існує потреба в уточненні положень Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» з метою більш чіткого визначення кола відповідних суб'єктів.

У зв'язку з відсутністю нормативного регулювання досліджуваної проблематики необхідно звертатися до теоретичних джерел та наукових розробок із даного питання. У сучасній доктрині трудового права існують найрізноманітніші думки з приводу розуміння сутності та змісту поняття «посадова особа» в трудових правовідносинах.

На переконання А.І. Щербак, посадова особа у трудовому праві – це особа, яка наділена засобами для забезпечення виконання своїх розпоряджень, спрямовує діяльність інших працівників і несе відповідальність за роботу своїх підлеглих [10, с. 83]. Позитивними аспектами названої дефініції є те, що в ній наголошено на керівній, управлінській ролі досліджуваних суб'єктів, що слідує зі вказівки на можливість забезпечувати виконання своїх повноважень різними засобами, наприклад, приймати на роботу і звільняти з роботи працівників, притягати їх до відповідальності, здійснювати заходи заохочення щодо них тощо, а також можливість застосування юридичної відповідальності до посадових осіб за діяння, вчинені їх підлеглими. Однак до недоліків даного підходу варто віднести відсутність ознак, які дозволяють відмежувати посадових осіб підприємства від інших його працівників, тобто автором не розкриті особливості правового положення відповідних осіб, підстави його виникнення і припинення та інші характерні риси.

О.В. Петришин вважає, що посадова особа – це громадянин, який виконує службову функцію з управління на професійній основі, наділений хоча б мінімумом державно-владних повноважень і здатністю приводити в дію апарат примусу, спеціальним юридичним статусом і офіційними атрибутами посади [11, с. 29]. До позитивних аспектів аналізованої дефініції можна віднести те, що в ній акцентовано увагу на виконанні функції з управління на професійній основі як головній ознаці досліджува-

ної категорії. Тобто, основним напрямом діяльності таких суб'єктів є здійснення постійного управління працівниками, виробництвом та іншими процесами, що забезпечується можливістю застосування легального примусу, а також наявністю необхідного правового статусу в такого працівника. До недоліків даного визначення слід віднести вказівку на державно-владні повноваження посадової особи, оскільки це навряд чи можна визначити як таку рису, яка характеризує всіх без винятку названих суб'єктів, адже на сьогодні значна їх кількість зайнята у приватній сфері, де посадові особи підприємства, установи та організації не наділяються державно-владними повноваженнями. Тобто посадові особи в трудових правовідносинах наділені лише владними повноваженнями щодо підпорядкованих їм найманих працівників. Крім того, відповідних суб'єктів правильно називати працівниками, а не громадянами, оскільки вони також перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, але наділені певним правовим статусом у силу обіймання тієї чи іншої посади.

І.І. Шамшина вважає, що посадова особа у трудовому праві – це особлива категорія працівників, наділених державно-владними повноваженнями, які реалізують завдання й функції держави відповідно до займаної посади і перебувають у трудових відносинах із державним органом, який діє від імені держави [12, с. 119–120]. Істотним недоліком даної наукової позиції є звуження категорії посадова особа фактично до відносин державної служби. Однак, як відомо, виконання організаційно-розпорядчих та адміністративно-господарських повноважень найманими працівниками має місце й у сфері місцевого самоврядування (посадові особи органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, установ та організацій), а також у приватноправових відносинах (посадові особи підприємств, установ та організацій приватної форми власності). З цього обґрунтування вбачається, що обсяг досліджуваного поняття є значно ширшим за авторське розуміння, яке викладене в наведеній вище дефініції.

На думку Ю.А. Петрова, до посадових осіб слід віднести всіх службовців, які тією чи іншою мірою здійснюють управління як людьми, так і речами [13, с. 36]. Така позиція є занадто широкою та значно розширює коло відповідних працівників, внаслідок чого до них можуть бути віднесені не тільки керівники та інші управлінські особи, але й окремі технічні співробітники. За такого розуміння посадових осіб у трудовому праві можуть наставати негативні наслідки та порушуватися конституційні права людини на працю, що може виражатися, наприклад, у звільненні найманого працівника, який взагалі не наділений управлінськими, організаційними й іншими функціями, які дозволяють визначити його як посадову особу тощо.

Схожу наукову позицію висловлював і М.М. Конін, який до посадових осіб пропонував відносити керівників, відповідальних фахівців та частину фахівців-виконавців (наприклад, техніків) [14, с. 27]. В основі цієї позиції є визначення досліджуваних суб'єктів

шляхом класифікації найманих працівників залежно від наділення їх розпорядчими повноваженнями. Такий підхід загалом є правильним, однак суттєвим недоліком наведеної вище дефініції є те, що у ній не розкриваються характерні ознаки посадової особи як правової категорії, а лише надається перелік найманих працівників, які науковець пропонує визначати як посадових осіб. За таких умов неможливо вести мову про законодавче закріплення такої дефініції, оскільки законодавець не зможе встановити на нормативному рівні вичерпний перелік та постійно його оновлювати у зв'язку з розвитком суспільних відносин у сфері праці.

О.А. Кульбашна, досліджуючи поняття посадової особи в трудовому праві, зазначає, що відмінною характеристикою названих суб'єктів є те, що вони є учасниками службово-трудова відносин [15, с. 98–99]. Такий підхід є надзвичайно спрощеним і не дозволяє повною мірою розкрити сутність та зміст досліджуваної категорії. Крім того, вказівка на службово-трудова відносини як ключову ознаку при визначенні поняття посадових осіб є помилковою з точки зору того, що дефініція одного правового явища здійснюється через вказівку на інше, яке при цьому не розкривається. Також аналіз літературних джерел у сфері трудових правовідносин свідчить, що службово-трудова відносини в переважній більшості випадків визначають як відносини між працівником та органом державної влади [16, с. 236] або працівником й органом публічної влади. За таких умов також поза увагою автора залишаються посадові особи підприємств, установ та організацій приватної форми власності, тобто мова йде про значну кількість досліджуваних суб'єктів, які зайняті в недержавному секторі трудової діяльності. Таким чином, при характеристиці посадових осіб як правової категорії у трудовому праві слід враховувати наведені зауваження та включати їх до обсягу відповідного правового поняття.

Заслугове на увагу думка А. Курової, що посадова особа у трудовому праві – це працівник, професійний управлінець, який на підставі трудового договору (контракту) постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції управління та керівництва діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, роботою працівників, володіє владними повноваженнями, в тому числі контрольними, які дозволяють приймати такі рішення і здійснювати такі дії, які спричиняють виникнення правових наслідків для інших працівників [17, с. 67]. Наведене визначення є одним із найбільш повних та вдалих у сучасній науці трудового права щодо розуміння досліджуваної категорії. У дефініції акцентовано увагу на ключових характеристиках поняття «посадова особа у галузі праці», а тому воно може бути взяте за основу при розробці легального визначення та його нормативному закріпленні.

Беручи до уваги наведені вище положення теорії трудового права, а також з урахуванням норм чинного трудового законодавства України посадову особу у

сфері праці можна визначити як окрему категорію найманого працівника, який на підставі трудового договору (контракту) здійснює керівництво (управління) підприємством, установою, організацією, їх структурними одиницями або певними ділянками роботи (виробництва, процесу тощо), наділяється необхідним правовим статусом, який передбачає виконання організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських обов'язків щодо підпорядкованих йому працівників, майна, матеріальних цінностей тощо.

Серед представників вітчизняної юридичної науки найбільш поширеним є підхід, що трудовий статус посадових осіб підприємств включає до свого обсягу такі правові категорії, як трудова правосуб'єктність та трудові права і обов'язки посадових осіб [18, с. 109]. Наведена позиція заслуговує на увагу, оскільки вона дозволяє розкрити особливості правового положення посадових осіб як учасників трудових правовідносин, однак неповною мірою. Так, специфіка правового положення досліджуваної категорії найманих працівників полягає у тому, що їх юридична відповідальність є ширшою за обсягом. Зокрема, виключно особи, які наділені статусом посадової особи, можуть бути притягнені до адміністративної відповідальності.

У доктрині трудового права висловлюється й інша наукова позиція, що до трудового статусу

посадової особи підприємства слід відносити такі складові елементи: 1) трудова правосуб'єктність; 2) трудові права та обов'язки посадової особи як найманого працівника; 3) юридичні гарантії реалізації трудових прав та обов'язків; 4) особливості юридичної відповідальності посадових осіб підприємств [19, с. 78–86]. Даний підхід є більш обґрунтованим, адже наголошує на тому, що посадові особи мають специфіку притягнення до юридичної відповідальності, а тому відповідна категорія має визначитися в структурі трудового положення як самостійний елемент. Стосовно недоліків вищезазначеного підходу, то поза увагою автора залишається така складова, як набуття і втрата статусу посадової особи. На наше переконання названий елемент є надзвичайно важливим, оскільки саме він опосередковує момент набуття відповідних повноважень та їх припинення, що впливає на всю специфіку трудового статусу відповідних учасників трудових правовідносин.

Трудове положення посадових осіб підприємства виражає взаємовідносини між ними та роботодавцями під час їх участі у трудових правовідносинах, що проявляється у таких характеристиках: 1) трудова правосуб'єктність посадових осіб; 2) момент набуття та втрати правового статусу посадової особи; 3) трудові права і обов'язки посадових осіб; 4) юридична відповідальність посадових осіб за порушення трудового законодавства України.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
3. Валецька О.В. Додаткові підстави звільнення з ініціативи роботодавця посадових осіб: дисциплінарне звільнення або особливості їх правового статусу у трудових відносинах / О.В. Валецька // Науковий вісник Херсонського державного університету // Серія: «Юридичні науки». – 2014. – № 5. – Т. 1 – С. 287–292.
4. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII. Втратив чинність із 30 квітня 2016 року, крім ст. 37, яка застосовується до осіб, зазначених у п. 10 і п. 12 розділу XI Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10 грудня 2015 року // Відомості Верховної Ради України – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України – 2001. – № 33. – Ст. 175.
6. Про засади запобігання та протидії корупції: Закон України від 07 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України – 2011. – № 40. – Ст. 404.
7. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.
9. Категорія «посадової особи» у трудовому законодавстві: Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi-u-trudovomu-zakonodavstvi>.
10. Щербак А.И. Правовая ответственность должностных лиц аппарата государственного управления / А.И. Щербак; отв. ред. В.В. Цветков. – Киев: Наук. Думка. – 1980. – 133 с.
11. Петришин А.В. Статус должностного лица: природа, структура, специализация / А.В. Петришин. – К.: УМК ВО. – 1990. – 74 с.
12. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література». – 2010. – 448 с.
13. Петров Ю.А. К понятию должностного лица / Ю.А. Петров // Правоведение. – 1974. – № 6. – С. 31–36.
14. Служба в государственных и общественных организациях: межвуз. сб. науч. тр. / Ред. кол.: Д.Н. Бахрах (отв. ред.) и др. – Свердловск: Свердловск. юрид. ин-т им. П.А. Руденко. – 1988. – 134 с.
15. Кульбашна О.А. Співвідношення понять «службовець» і «державний службовець» у законодавстві України / О.А. Кульбашна // Право України. – 1999. – №4. – С. 98–99.
16. Клемпарський М.М. Щодо сутності та особливостей службово-трудова відносин / М.М. Клемпарський // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 233–237.

17. Курова А.В. Щодо визначення поняття та ознак посадової особи в системі трудового права / А.В. Курова // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 1. – С. 65–69.
18. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН». – 2009. – 728 с.
19. Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд. // Перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Проспект. – 2007. – 600 с.