

LAW

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.4.28>

CECHY ZASTOSOWANIA DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNEGO W REGULACJI PRAWNEJ STATUSU KIEROWNIKA PRZEDSIĘBIORSTWA INSTYTUCJI LUB ORGANIZACJI

Oleksandr Andrieienkov

*aspirant Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-1287-8625

e-mail: Andreenkoval12@ukr.net

Adnotacja. W artykule autor zbadał cechy zastosowania doświadczenia zagranicznego w regulacji prawnej statusu kierownika przedsiębiorstwa instytucji lub organizacji. Przeprowadzono porównawczą charakterystykę ustawodawstwa krajów zachodnich we wskazanym obszarze. Stwierdzono, że na świecie istnieją podstawowe podejścia do regulacji prawnej pracy kierownika organizacji. Wskazano, że teraz na Ukrainie istnieje potrzeba legislacyjnego utrwalenia możliwości zawierania umów (zastrzeżeń) w celu uniknięcia konkurencji. W związku z powyższym zaleca się ustalenie odpowiednich mechanizmów umożliwiających zawarcie umowy (klauzuli) o nie konkurencji w przyszłym Kodeksie Pracy Ukrainy. Analiza doświadczenia Wielkiej Brytanii wykazała obecność w prawie pracy tego kraju skutecznych mechanizmów wpływu na kierownika organizacji w celu ochrony przed nieuczciwą konkurencją itp. Natomiast na Ukrainie ani w praktykach sądowych, ani egzekucyjnych takich mechanizmów nie stosowano.

Słowa kluczowe: kierownik organizacji, Umowa o pracę, status pracownika najemnego, kierownik organizacji, pracownik, pracodawca.

PECULIARITIES OF APPLICATION OF FOREIGN EXPERIENCE IN LEGAL REGULATION OF THE STATUS OF THE HEAD OF THE ENTERPRISE, OF THE INSTITUTION OR ORGANIZATION

Oleksandr Andrieienkov

*Postgraduate Student at the Department of Labor Law and Social Security Rights of Kyiv
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-1287-8625

e-mail: Andreenkoval12@ukr.net

Abstract. In the article the author investigates features of application of foreign experience in legal regulation of the status of the head of the enterprise of establishment or the organization. A comparative description of the legislation of Western countries in this area. It is concluded that in the world there are basic approaches to the legal regulation of labor activity of the head of the organization. It is noted that currently in Ukraine there is a need to legislate the possibility of concluding agreements (reservations) to avoid competition. In connection with the above, it is recommended to establish appropriate mechanisms to conclude an agreement (reservation) on non-competition in the future Labor Code of Ukraine. The analysis of the experience of Great Britain showed the existence in the labor law of this country of effective mechanisms of influence on the head of the organization in order to protect against unfair competition and others. In Ukraine, on the other hand, neither judicial nor law enforcement practice has developed such mechanisms.

Key words: head of organization, employment contract, status of employee, head of organization, employee, employer.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІДУ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СТАТУСУ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Олександр Андрєєнков

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-1287-8625

e-mail: Andreenkoval12@ukr.net

Анотация. У статті автором досліджено особливості застосування зарубіжного досвіду у правовому регулюванні статусу керівника підприємства, установи чи організації. Проведено порівняльну характеристику законо-

давства західних країн у зазначеній царині. Зроблено висновок, що у світі існують основні підходи до правового регулювання трудової діяльності керівника організації. Зазначено, що нині в Україні склалася необхідність законодавчого закріплення можливості укладення угод (застережень) про уникнення конкуренції. У зв'язку з вищесказаним рекомендується закріпити відповідні механізми, що дозволяють укласти угоду (застереження) про неконкурування в майбутньому Трудовому кодексі України. Аналіз досвіду Великобританії показав наявність у трудовому праві цієї країни дієвих механізмів впливу на керівника організації з метою захисту від недобросовісної конкуренції тощо. Натомість в Україні ні судова, ні правозастосовна практика таких механізмів не виробила.

Ключові слова: керівник організації, трудовий договір, статус найманого працівника, керівник організації, працівник, роботодавець.

Вступ. У правовій науковій літературі досить багато уваги приділяється правам і обов'язкам роботодавця, його відповідальності перед працівником, питанням реалізації роботодавцем своєї трудової правосуб'єктності, яку він здійснює через свої органи, одним із яких є керівник підприємства, установи, організації.

Нині важлива роль належить керівнику підприємства, установи, організації. Постає необхідність у керівникові нового типу, який має високий професіоналізм, обізнаний із сучасними інформаційними технологіями, здатний прогнозувати й передбачати, володіти основами науки управління. У теорії трудового права спостерігається пробіл у дослідженні правового статусу керівника. Нормативних актів, які регулюють його повноваження, майже немає. Через неналежне законодавче регулювання даного питання на практиці виникають помилки, що потребують судового розгляду.

Основна частина. Мета статті – здійснити теоретико-методологічний аналіз особливостей застосування зарубіжного досвіду у правовому регулюванні статусу керівника підприємства, установи чи організації.

Матеріал і методи досліджень. У статті використані загальнонаукові методи дослідження.

Результати та їх обговорення. Питання зарубіжного досвіду у правовому регулюванні статусу керівника підприємства, установи чи організації розглядалися в роботах В. Авер'янова, О. Андрійко, Н. Башмакової, І. Бачило, Ю. Битяка, Л. Кисіль, О. Костюкова, Є. Кубка, Т. Мартинової, О. Охотнікової, В. Прокопенка, Г. Чанишевої, Г. Цєпова й інших учених.

Проаналізуємо зарубіжний досвід правового регулювання статусу керівника підприємства, установи чи організації, а також можливості його використання в Україні.

Наведемо формулювання із Трудового кодексу (далі – ТК) Білорусі, яке є більш лаконічним: під керівником організації розуміється фізична особа, яка за законом або установчими документами організації здійснює керівництво організацією, зокрема й виконує функції її одноосібного виконавчого органу (ч. 1 ст. 252). У п. 3 ст. 103 Цивільного кодексу (далі – ЦК) Білорусі також підкреслюється статус керівника / директора, генерального директора акціонерного товариства як одноосібного виконавчого органу (House of Representatives, 1999).

Згідно з п. 3 ст. 53 ч. 1 ЦК Російської Фелерації (далі – РФ) керівником є особа, яка згідно із законом, іншим правовим актом чи установчим документом юридичної особи уповноважена брати зобов'язання від її імені, має діяти в інтересах представленої ним юридичної особи сумлінно і розумно (The State Duma, 1994). Такий же обов'язок несуть члени колегіальних органів юридичної особи – наглядової чи іншої ради, правління тощо. Оскільки найманий керівник уповноважений через ТК РФ (а значить, законом) виконувати функції одноосібного виконавчого органу, то і цю функцію (діяти в інтересах представленої ним юридичної особи сумлінно і розумно) він також зобов'язаний виконувати, хоча вона і впливає із ЦК РФ, тобто із цивільного законодавства.

У Великобританії у статуті компанії зазвичай включаються положення про право ради директорів призначати із числа її членів особу, відповідальну за поточне керівництво діяльністю компанії. У більшості компаній, у невеликих приватних також, таку особу називають керівним директором (managing director) або головним керівником (chief executive). Незважаючи на відсутність легального визначення, керівний директор згідно з виконуваними ним функціями може бути порівняний із керівником організації у традиційному для українського права трактуванні.

Правове становище керівного директора у Великобританії передусім характеризується тим, що він завжди виступає членом ради директорів очолюваної ним компанії. Відповідно до класифікації, поширеної на практиці, він є одним із виконавчих директорів компанії. Оскільки на законодавчому рівні розмежування між різними типами директорів не проводиться, усі вони визнаються такими, що мають однаковий статус. Однак, незважаючи на формальну рівність, керівний директор фактично має панівне становище в раді директорів, перебуває в центрі загальної уваги і є «більшою мірою рівний, ніж інші» (Radevich, 2010: 74).

Як і всі члени ради директорів, керівний директор визнається посадовою особою компанії (ст. 1173 (1) Закону про компанії 2006 р. (Companies Act 2006 р.)) (General Public Laws of Great Britain, 2006). Історично посадові особи розглядалися як окремі від найманих працівників (employees) вид трудящих. Однак нині факт членства у складі ради директорів не сприймається в судовій практиці як обставина, що виключає можливість наділення керівного директора статусом найманого працівника для цілей трудового права. Крім того, у Великобританії поняття найманого працівника не обмежується працівниками певного рангу, унаслідок чого керівний директор також може ним бути.

Закордонні вчені також відзначають специфіку правового становища керівника організації. Однак ступінь розробленості проблем, пов'язаних зі сприйняттям керівника як особливого суб'єкта трудового права,

істотно розрізняється. Так, для британських юристів характерний практичний підхід до вирішення проблем, актуальних на тому чи іншому етапі розвитку права. Вони зазвичай обмежуються лише констатацією факту «нетиповості» керівного директора як найманого працівника. У російській же літературі, незважаючи на збільшення частки практичної складової частини в дослідженнях, базові теоретичні поняття зберігають своє ключове значення. Російські фахівці в області трудового права аналізують правове становище керівника організації крізь призму таких категорій, як «спеціальний суб'єкт трудового права» і «спеціальний трудово-правовий статус».

Стосовно закордонного досвіду регламентації правового статусу керівника / ректора державного і муніципального вищого навчального закладу, російським законодавцем у ст. 332 Трудового кодексу РФ встановлено максимальний вік для зайняття відповідної посади – шістьдесят п'ять років. На думку багатьох учених, положення ст. 332 ТК РФ є дискримінаційними і підлягають якнайшвидшому вилученню із ТК РФ. Аналогічні думки висловлювалися і щодо ст. 293 Закону про компанії від 1985 р. (Companies Act, 1985). Ця стаття, зокрема, встановлювала граничний вік для заняття посади директора публічної компанії – сімдесят років. У результаті обґрунтованої критики дані положення із Закону про компанії в редакції 2006 р. були вилучені. Водночас одним із нововведень стало закріплення мінімального віку для претендентів на зайняття посади директора – шістнадцять років (п. 1 ст. 157 Закону про компанії від 2006 р.).

Як у Великобританії, так і в інших країнах додаткові вимоги до ділових якостей кандидата на заміщення посади керівника організації на законодавчому рівні зазвичай не визначаються. Такий підхід видається цілком обґрунтованим. Він передбачає можливість встановлення додаткових вимог до кандидатів на посаду керівника в установчих документах організації або безпосередньо під час укладення трудового договору залежно від специфіки діяльності організації. У британській практиці рівень професійних знань і умінь, який буде очікуватися від керівника у процесі виконання ним роботи, зазвичай вказується у трудовому договорі.

У Росії правове становище керівника організації традиційно досліджується і з погляду особливостей його трудових прав, свобод і обов'язків, що закріплено в законі. Специфіка прав і обов'язків керівника зумовлюється тим, що він є найманим працівником у відносинах з юридичною особою як власником майна організації і водночас здійснює права й обов'язки роботодавця у трудових відносинах з іншими найманими працівниками організації (ст. 20 ТК РФ).

Специфіка статусу керівника за російським законодавством не обмежується особливостями прав і обов'язків, які становлять ядро його правового становища. Деякі вилучення, зумовлені роллю і місцем керівника в системі управління організацією, встановлені щодо принципів залучення його до відповідальності за нормами трудового права – матеріальної та дисциплінарної відповідальності. У даному разі можна говорити про внутрішньогалузеві принципи як елементи спеціального правового статусу керівника. Так, як виняток із загального правила про обмежену матеріальну відповідальність працівника в межах свого середнього місячного заробітку (ст. 241 ТК РФ) керівник несе повну матеріальну відповідальність за пряму шкоду, завдану організації (ч. 1 ст. 277 ТК РФ). Підвищення меж матеріальної відповідальності керівника має на меті охорону майна організації, оскільки очевидно, що керівник може завдати роботодавцеві набагато більш значної шкоди порівняно з рядовим працівником. За безпосередньою вказівкою закону роботодавець має право вимагати від керівника відшкодування збитку в повному розмірі незалежно від того, чи зазначено у трудовому договорі з ним умову про повну матеріальну відповідальність.

Матеріальна відповідальність керівника організації, як і будь-якого іншого найманого працівника, виключається в разі завдання збитку внаслідок обставин непереборної сили, нормального господарського ризику, крайньої необхідності або необхідної оборони (ст. 239 ТК РФ). Крім того, роботодавець може з урахуванням конкретних обставин, за яких завдано шкоди, цілком або частково відмовитися від її стягнення (ст. 240 ТК РФ). Право роботодавця на відмову від стягнення шкоди не залежить від форми власності організації, проте іноді воно може бути обмежене власником.

Притягнення керівника організації до дисциплінарної відповідальності також має свої особливості. За загальним правилом застосування дисциплінарного стягнення за вчинення дисциплінарного проступку є правом, а не обов'язком роботодавця (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Відповідно ж до ст. 195 ТК РФ, у разі підтвердження факту порушення, зазначеного в заяві представницького органу працівників про порушення керівником організації трудового законодавства й інших актів, що містять норми трудового права, умов колективного договору, угоди роботодавець зобов'язаний застосувати до керівника дисциплінарне стягнення аж до звільнення. У даному разі принцип невідворотності настання дисциплінарної відповідальності проявляється повною мірою.

Загалом, регламентація правового регулювання статусу керівника підприємства, установи чи організації за російським та білоруським законодавством є схожою з українським досвідом. Для нашої країни вважаємо цінним законодавче закріплення поняття керівника організації в російському та білоруському трудовому законодавстві.

У результаті проведеного аналізу досвіду Великобританії вважаємо за необхідне зупинитися на окремих його положеннях, які вважаємо цінними для трудового законодавства України.

Угода про неконкуренцію (Угода про уникнення конкуренції) є одним із способів забезпечення інтересів роботодавця, а саме – конкурентного інтересу. Однією зі складових частин господарського інтересу є зацікавленість роботодавця в успішному конкуруванні з іншими організаціями.

Угода про уникнення конкуренції давно використовуються в закордонному договірному праві. Наприклад, англійська судова практика свідчить про застосування таких угод як мінімум із XVIII ст. Проте закордонна практика поки не виробила єдиного підходу до визначення поняття «угода про уникнення конкуренції». Навіть більше, як буде показано далі, українське законодавство здебільшого розглядає таке обмеження права на працю як незаконне.

Часто стандартний трудовий договір із керівником в Україні містить скопійований з американських контрактів пункт на кшталт «Працівник зобов'язується не займатися діяльністю, аналогічною до діяльності компанії, або брати участь у проєктах, аналогічних до проєктів компанії, самостійно чи разом з іншими особами, протягом ___ місяців/років із моменту припинення (трудового) договору».

Українські суди підозріло ставляться до таких положень у трудових договорах, забороняють роботодавцям позбавляти керівників права на працю і заробляти на життя своєю працею (яке охороняє Конституція) чи погіршувати становище робітника (що порушуватиме норми Кодексу законів про працю). Хоча стягнути неодержані прибутки український закон дозволяє, покласти відповідальність на працівника, який не є посадовою особою, буде складно, бо цьому заважатиме заборона покладати відповідальність за неодержані прибутки на працівника, що закріплена в Кодексі законів про працю України.

У разі порушення керівником організації угоди (застереження) про уникнення конкуренції керівник організації може бути позбавлений права на компенсацію, якщо відповідна компенсація була передбачена для нього в разі дотримання угоди (застереження) про уникнення конкуренції.

Якщо угода про уникнення конкуренції була укладена у формі цивільно-правового договору, роботодавець також може зажадати відшкодування збитків, понесених роботодавцем у зв'язку з порушенням керівником організації умов відповідної угоди.

Що стосується досвіду Великобританії, суди Великобританії визнають угоду про уникнення конкуренції порушенням громадських інтересів, такою, що не має чинності, за винятком випадків, коли роботодавець зможе довести, що обмеження працівника в роботі в організації, що коцує, здатне завдати шкоди його комерційним інтересам. Відповідно до судової практики поняття «комерційні інтереси» включає списки покупців, клієнтів, постачальників; конфіденційну інформацію та комерційну таємницю, стабільність штату працівників тощо.

В окремих випадках вказане зобов'язання може також поширюватися і на потенційних клієнтів, наприклад, коли процес побудови відносин з потенційним клієнтом був складним і тривалим, передбачав значні часові та грошові інвестиції.

Несприятливі наслідки для керівника організації в разі порушення зазначеного обмеження аналогічні наслідкам порушення угоди про уникнення конкуренції.

Зобов'язання про відмову від переманювання працівників забороняє працівнику (керівнику організації також) схилити працівників його колишньої компанії до припинення трудових відносин із компанією. Даним зобов'язанням захищаються законні інтереси роботодавця у збереженні стабільності трудового колективу (така, наприклад, позиція Апеляційного суду Великобританії).

Отже, аналіз досвіду Великобританії показав наявність у трудовому праві цієї країни дієвих механізмів впливу на керівника організації з метою захисту від недобросовісної конкуренції тощо. Натомість в Україні ні судова, ні правозастосовна практика таких механізмів не виробила. Так, у нашій країні угода (застереження) про уникнення конкуренції натеper є радше моральним важелем впливу на колишніх керівників, зокрема і важелем впливу на їхню ділову репутацію, бо в разі порушення керівником організації укладеної угоди про уникнення конкуренції може бути завдано шкоди його діловій репутації (Brooks, 2001).

Нині в Україні склалася необхідність законодавчого закріплення можливості укладення угод / застережень про уникнення конкуренції. У зв'язку з вищесказаним рекомендується закріпити відповідні механізми, що дозволяють укласти угоду (застереження) про неконкурування в майбутньому Трудовому кодексі України.

Висновки. Отже, у підсумку необхідно відзначити, що згідно з аналізом закордонного досвіду регламентація правового регулювання статусу керівника підприємства, установи чи організації за російським та білоруським законодавствами є схожою з українським досвідом. Для нашої країни вважаємо цінним законодавче закріплення поняття керівника організації в російському та білоруському трудовому законодавстві.

Аналіз досвіду Великобританії показав наявність у трудовому праві цієї країни дієвих механізмів впливу на керівника організації з метою захисту від недобросовісної конкуренції тощо. Натомість в Україні ні судова, ні правозастосовна практика таких механізмів не виробила. Так, у нашій країні угода (застереження) про уникнення конкуренції натеper є радше моральним важелем впливу на колишніх керівників, зокрема й важелем впливу на їхню ділову репутацію, оскільки в разі порушення керівником організації укладеної угоди про уникнення конкуренції може бути завдано шкоди його діловій репутації. Уважаємо, що в Україні наявна необхідність законодавчого закріплення можливості укладення угод / застережень про уникнення конкуренції. У зв'язку з вищезазначеним пропонуємо закріпити відповідні положення, що дозволяють укласти угоду (застереження) про неконкурування в майбутньому Трудовому кодексі України.

Список використаних джерел:

1. Brooks A. The Limits of Competition: restraint of Trade in the Context of Employment Contracts. *University of New South Wales Law Journal*. 2001. № 24 (2). P. 346.
2. Companies Act 2006. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

4. Радевич Е. Положение руководителя организации в Великобритании и России (с точки зрения права). *Трудовое право*. 2010. № 9 (127). С. 71–76.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь. URL: <https://трудовай-кодекс.бел/>.

References:

1. Brooks, A. (2001). The Limits of Competition: restraint of Trade in the Context of Employment Contracts. *University of New South Wales Law Journal*. 24 (2), 346.
2. General Public Laws of Great Britain. (2006). *Companies Act*. Retrieved from <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>.
3. Gosudarstvennaya Duma. (1994). Grazhdanskiy kodeks Rossiyskoy Federatsii [Civil Code of the Russian Federation]. Retrieved from http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ [in Russian].
4. Palata predstaviteley (1999). Trudovoy kodeks Respubliki Belarus' [Labor Code of the Republic of Belarus]. Retrieved from <https://трудовай-кодекс.бел/> [in Russian].
5. Radevich, E.R. (2010). Polozheniye rukovoditelya organizatsii v Velikobritanii i Rossii (s tochki zreniya prava) [The position of the head of the organization in Great Britain and Russia (from the point of view of law)]. *Labor law*. 9 (127), 71–76. [in Russian].