

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено та проаналізовано теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства шляхом аналізу понять «підприємство» та «керівник підприємства», а також аналізу всіх існуючих видів можливої відповідальності даної категорії працівників. Зроблено висновок про те, що від рівня освіти керівника підприємства, його професійних здібностей, досвіду роботи, уміння управляти трудовим колективом у значній мірі залежать успішне керівництво підприємством, установою, організацією, а разом із тим і ефективне виробництво.

Ключові слова: підприємство, керівник підприємства, відповідальність, трудове законодавство України.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку ринку праці, урахувавши недосконалу систему матеріальних заохочень та низький рівень оплати праці, одним із основних засобів забезпечення трудової дисципліни продовжують залишатись різноманітні заходи відповідальності, що можуть застосовуватись як до звичайних працівників, так і до керівників підприємств, які не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку.

Найбільш ефективним засобом гарантій реалізації наданих законом трудових прав і свобод є покладення обов'язку нести негативні наслідки за порушення правових вимог трудового законодавства.

Однією з головних причин поширення випадків порушення трудових прав людини є відсутність у працівників достатніх правових знань. Для виправлення такої ситуації бажано, щоб кожен працівник знав свої права, а за порушення встановлених законом правил ніс відповідальність. Не є винятком і законодавство про працю. У трудових правовідносинах задіяно дві сторони: працівник і керівник підприємства.

Предметом дослідження є підстави відповідальності керівника підприємства.

Мета статті полягає в дослідженні теоретико-правових засад відповідальності керівника підприємства, що обумовлюються необхідністю особливого статусу врегулювання праці даної категорії працівників, особливостями її змісту, розробкою рекомендацій щодо більш доцільного врегулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, а також аналізі правового регулювання засад відповідальності керівників підприємств за чинним законодавством України.

Аналіз останніх досліджень. Серед відомих вчених, які займалися дослідженням відповідальності керівників підприємств, зокрема, є: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, М. І. Іншин,

Р. З. Лівшиць, Р. А. Майданик, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Смирнов, М. П. Стадник, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Перед тим як розпочинати дослідження питання, що стосується теоретико-правових засад відповідальності керівника підприємства, необхідно визначити основні поняття та дати їх коротку характеристику.

Праця керівників підприємств є особливим видом трудової діяльності, яка виникла в результаті складного історичного процесу розвитку виробництва. Чисельність керівників підприємств постійно збільшується, і це є світовою тенденцією, що не обминула й Україну. Але не тільки збільшення кількості керівних працівників, а перш за все значущість цієї категорії як у масштабах окремої фірми, так і у масштабах економіки всієї країни в цілому актуалізує проблеми цієї праці (організація, нормування, стимулювання та відповідальність). Це зрозуміло, бо від того, наскільки ефективно організовано управління працею конкретних працівників, колективів і всього суспільства, залежать і результати виробництва, і врешті-решт саме існування даного суспільства. Радикальна перебудова системи управління економікою, що переходить до ринкових відносин, є одним із найважливіших напрямів реформ, що проведені в нашій країні і торкнулись всіх сфер діяльності суспільства, включаючи і діяльність підприємств. Володіючи економічною самостійністю і цілком відповідаючи за результати своєї діяльності, підприємства почали формувати у себе таку систему управління, що забезпечила б високу ефективність їх роботи, конкурентоспроможність і стійкість на ринку.

Загалом ефективність протікання управлінського процесу, готовність до ефективної діяльності колективу підприємства, відносини між співробітниками залежать від багатьох чинників: безпосередніх умов

праці, професійних якостей кадрових працівників, рівня управлінського складу та ін. Одну з перших ролей у ряді цих чинників виконують керівники підприємств, установ, організацій, їх відокремлених структурних підрозділів.

На сьогоднішній день до процесу управління сучасним підприємством, установою, організацією (далі – підприємством) необхідно підходити з позицій не тільки науково обґрунтованих способів та прийомів організації праці, але й з використанням особливих теоретико-правових засад відповідальності та управління, які б стимулювали діяльність як самих керівників підприємств, так і всього колективу в цілому. Оскільки вагомою фігурою в діяльності будь-якого підприємства є керівник, то доречно зазначити, що це особа, яка наділена правом приймати рішення в межах даних їй повноважень, яка також повинна володіти вмінням дискусії, бути обізнаною у сфері трудових правовідносин та не лише знати права і обов'язки працівників, але й сприяти їх дотриманню, володіти засобами досягнення мети і методами контролю та вміло використовувати засоби заохочення та стягнення [1, с. 221].

Від рівня освіти керівника, його професійних здібностей, досвіду роботи, умінь управляти громадською думкою трудового колективу в значній мірі залежить успішне керівництво підприємством, установою, організацією, а разом із тим і ефективне виробництво, а ефективне функціонування підприємства, у свою чергу, є найважливішим завданням сучасного керівника підприємства.

Фізична особа, вступаючи у правовідносини з власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу зайняття вакантної посади керівника підприємства, набуває ознак суб'єкта трудових правовідносин. Стаючи керівником підприємства, така особа набуває для себе нові юридичні характеристики: права, обов'язки, гарантії, відповідальність тощо. Таким чином, фізична особа набуває правового статусу керівника підприємства через участь у трудових відносинах з власником підприємства, виступаючи суб'єктом трудових правовідносин [2, с. 159].

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 теоретико-правових засад відповідальності керівників підприємств, установ та організацій.

Що стосується поняття «підприємство», то воно закріплене в ст. 62 Господарського кодексу України, де підприємство – це самостійний суб'єкт господа-

рювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими законами [3].

У сучасному суспільстві будь-які управлінські процеси не можливі без участі особи, яка здійснює керівництво ними. Це стосується і процесів, що відбуваються на підприємстві незалежно від його форми власності та підпорядкування. Керівництво підприємством здійснюється особою, керівником підприємства. Залежно від структури підприємства можуть існувати різні рівні керівництва, однак у більшості випадків на чолі підприємства перебуває керівник. Саме на нього покладаються завдання досягнення мети діяльності підприємства, на ньому лежить основний тягар відповідальності за результати не лише управлінських, а й виробничих процесів.

На думку Н. М. Вапнярчук, широке застосування терміна «керівник» як у юридичній, так і в іншій спеціальній літературі не має на сьогодні єдиного загальноприйнятого визначення його змісту. Так, одні вчені розглядають керівника як особу, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та проведення організації її діяльності. Інші під час визначення досліджуваного поняття основну увагу звертають на адміністративну компетенцію керівника та розглядають його як різновид посадової особи, наділеної адміністративною владою щодо очолюваного нею формально-організованого колективу та яка здійснює внутрішньоорганізаційне управління ним [4, с. 76].

У ч. 3 ст. 65 Господарського кодексу України керівник підприємства розглядається як особа, яка призначається (обирається) власником (власниками) підприємства або уповноваженим ним органом для керівництва господарською діяльністю підприємства [3].

Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Керівниками підприємства, відповідно до зазначених критеріїв, є одноособовий виконавчий орган (директор, генеральний директор) або голова та члени колективного виконавчого органу (правління, дирекції, ради директорів тощо) господарського товариства.

Підсумовуючи наведені думки, можна зробити висновок, що законодавство не містить однозначного тлумачення, різні нормативно-правові акти трактують та використовують зазначений термін у контексті регулювання різних суспільних відносин, що й призводить до неоднакового тлумачення досліджуваної категорії.

Водночас чинний на сьогодні Кодекс законів про працю України не містить визначення досліджуваного поняття й не надає перелік прав та обов'язків керівника, його владних повноважень, обмежень, правового й економічного забезпечення, вимог до професійної компетентності, вікових, культурних та інших вимог.

На підставі викладеного пропонується під керівником підприємства розуміти фізичну особу, яка призначається власником або уповноваженим ним органом відповідно до законів та інших нормативно-правових актів та наділена адміністративними повноваженнями щодо внутрішньоорганізаційного управління трудовим колективом й організації господарської діяльності підприємства [4, с. 77].

У свою чергу, С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко переконані в тому, що керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що через свій службовий стан і виконувани функції він несе відповідальність за здійснення виробничого процесу [5, с. 103–104]. Слід погодитися з висловленою позицією.

Згідно зі ст. 139 Кодексу законів про працю України працівники, у тому числі і керівники підприємств, зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [6].

Однією з найпоширеніших причин порушення трудових прав людини в нашій країні є небажання іноді і самих роботодавців, іноді – призначених ними керівників підприємств та їх заступників дотримуватися чинного законодавства. І найчастіше спонукає останніх до порушення прав працівників бажання отримати більші, ніж зазвичай, прибутки. Зрозуміло, що цьому сприяє й економічна ситуація в Україні, зокрема невинна інфляція, і масове безробіття, адже значна частина наших громадян, що мають проблеми із працевлаштуванням, готова до виконання будь-якої роботи за будь-яких умов.

Особливістю теоретико-правових засад відповідальності керівника підприємства є те, що він одночасно виступає органом підприємства, наділеним

управлінськими повноваженнями, і найманим працівником підприємства (посадовою особою), якого наймає власник підприємства (уповноважений ним орган) і укладає з ним трудовий договір (контракт). Відповідно відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним (корпоративним) і господарським правом, які визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника підприємства.

Основними видами відповідальності керівника підприємства є кримінальна, адміністративна, дисциплінарна та матеріальна. Крім них у науковій літературі також виділяють цивільну, фінансову, конституційну та міжнародно-правову відповідальність. Проте останні до законодавства про працю та відповідальності за його порушення мають опосередковане відношення [7, с. 136].

Відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України будь-який керівник підприємства чи інша особа, винна в порушенні трудових прав людини, нестиме відповідальність згідно з чинним законодавством [6]. Найхарактернішими прикладами порушень трудового законодавства є незаконне звільнення працівників, несвоєчасна виплата заробітної плати, недотримання правил охорони праці, невиконання зобов'язань за колективними договорами та перешкоджання законній діяльності професійних спілок (зазвичай шляхом змушування їх членів щодо надання згоди на звільнення того чи іншого працівника). При цьому необхідно мати на увазі, що перераховані види юридичної відповідальності несуть у кожному конкретному випадку саме ті посадові особи, які безпосередньо винні в порушенні законодавства про працю.

Основою теоретико-правових засад відповідальності керівників підприємств є такі види відповідальності, як дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність полягає в застосуванні до винної особи дисциплінарних стягнень, якими відповідно до ст. 147 КЗпП України є догана чи звільнення. Для окремих категорій працівників законодавчими та нормативно-правовими актами можуть установлюватися й інші дисциплінарні стягнення [6]. Так, наприклад, ст. 14 Закону України «Про державну службу» передбачає, що до службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу, як попередження про неповну службову відповідність, так і затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду [8].

Найменш суворим видом дисциплінарного стягнення є догана. Для її оголошення достатньо лише наявності факту порушення трудового законодавства. Проте існує і більш суворе покарання, наприклад звільнення.

Звільнити працівників можна, зокрема, на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання працівниками без поважних причин обов'язків, покладених на них трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови, що до них раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Це положення стосується всіх працівників, у тому числі й керівників підприємств. Слід звернути увагу, що в будь-якому разі – як при оголошенні догани, так і при звільненні – згідно з ч. 1 ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення повинно бути застосоване безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення [6].

Адміністративна відповідальність керівників підприємств настає за порушення трудового законодавства, передбачене Кодексом України про адміністративні правопорушення. Адміністративна відповідальність полягає в застосуванні до конкретних винних осіб заходів адміністративного стягнення, якими зазвичай є штраф. У ст. 41¹ КУпАП встановлено адміністративну відповідальність у вигляді адміністративного штрафу від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян для осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи угоди. При цьому слід звернути увагу на те, що відповідальність передбачено не за відсутність колективного договору на підприємстві, а саме за ухилення від участі в переговорах, пов'язаних із його укладенням та зміною [9].

Процедуру ведення таких переговорів визначено у ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. Будь-яка із сторін не раніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори [10].

Також передбачено адміністративну відповідальність керівників підприємств, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи чи трудові колективи, за порушення чи невиконання ними зобов'язань за

колективним договором або угодою. Відповідно до ст. 41² КУпАП такі порушення тягнуть за собою накладення штрафу від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

У КУпАП окремо встановлюється адміністративна відповідальність керівників підприємств за недотримання норм охорони праці, пов'язаних зі встановленням додаткових вимог як у ряді спеціальних сфер охорони праці, так і в деяких галузях народного господарства. Так, відповідно до ст. 42 КУпАП порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб у розмірі від 6 до 25 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [6].

Матеріальна відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про працю полягає у відшкодуванні ними матеріальної шкоди, заподіяної з їх вини підприємству. Порядок і умови притягнення винних осіб до матеріальної відповідальності регулюються гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Якщо внаслідок порушення законодавства про працю, зокрема правил про охорону праці, підприємство повинне нести витрати, то винні працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність [11, с. 157–159].

У ч. 2 ст. 133 КЗпП України передбачено, що у відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

Також за відповідних умов можлива повна матеріальна відповідальність відповідно до п. 9 ст. 134 КЗпП України, якою передбачено, що відповідно до законодавства керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у не своєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Дер-

жавний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством [6].

За порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені і до кримінальної відповідальності. Так, згідно з ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України кримінальна відповідальність керівників підприємств може наставати за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю [12].

Звичайно, факт звільнення з особистих мотивів установити дуже важко – можна тільки підозрювати, що звільненню того чи іншого працівника сприяли особисті мотиви посадової особи. Така підозра ґрунтується не лише на конкретних документах, а й на поясненнях працівників роботодавця.

У Кримінальному кодексі України є декілька спеціальних статей, що встановлюють карне покарання за злочини у сфері трудових відносин. Слід зазначити, що саме Кримінальний кодекс України надає особливого значення створенню у сфері виробничої діяльності здорових й безпечних умов праці.

Кримінальна відповідальність може бути застосована до керівників підприємств, які допустили злісні порушення норм і правил охорони праці, невиконання умов колективного договору (угоди), наказів роботодавця або розпоряджень органів нагляду за станом охорони праці, унаслідок чого трапилися нещасні випадки, виникли професійні захворювання або інші важкі наслідки [13, с. 159–161].

У ст. 173 КК України передбачено кримінальну відповідальність за грубе порушення керівником підприємства незалежно від форми власності підприємства, на якому він працює, а також громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності або уповноваженою ним особою угоди про працю. При цьому порушення ним умов трудового договору вважається злочином, якщо воно здійснене шляхом обману (тобто введенням працівника в оману через повідомлення йому неправдивих відомостей чи неповідомлення йому певних відомостей щодо умов його праці при укладенні трудового договору), зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, яке може виявлятися в застосуванні до працівника насильства чи погроз щодо заподіяння шкоди інтересам працівника (наприклад, звільнення з роботи, ненадання щорічної відпустки, позбавлення заробітної плати або її частини тощо). Зазначений злочин відповідно до ч. 1 ст. 173 КК карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяль-

ністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років [12].

Таким чином, кримінальна відповідальність настає саме за грубе порушення законодавства про працю. Це поняття поєднує всі випадки порушень, які погіршили умови праці працівника, що призвело до недотримання конституційних прав або законних інтересів працівника. Зокрема, грубим порушенням законодавства про працю є умисна невіддача працівникові при звільненні трудової книжки, що стало перешкодою для його подальшого працевлаштування, запровадження роботодавцем подовженого робочого дня, необґрунтована відмова в укладенні трудового договору чи така відмова, яка містить ознаки дискримінаційного характеру, тощо.

Треба звернути увагу, що кримінальна відповідальність за грубе порушення законодавства про працю настає також і за умисне посягання на загальні умови праці, але таке посягання не створює небезпеки для життя чи здоров'я працівника. Саме ця ознака відрізняє злочин, відповідальність за який передбачена у ст. 172 КК, від злочинів, відповідальність за які встановлена статтями 271–275 КК (тобто за порушення правил безпеки в різних сферах виробництва) [12].

Досліджуючи питання теоретико-правових засад відповідальності керівника підприємства, необхідно також більш детально зупинитися на питанні, що стосується наслідків відповідальності даної категорії працівників.

Звільнення топ-менеджера або найманого керівника підприємства будь-якого рангу з точки зору безпеки або економіки підприємства може становити потенційну загрозу та небезпеку для самого підприємства. У практичній діяльності керівники підприємства досить часто стикаються з проблемою, коли вони самі можуть представляти потенційну загрозу та небезпеку для підприємства, і зазвичай подібні справи не закінчуються лише звільненням.

Починаються суперечки, судова тяганина та з'ясування взаємостосунків, що негативно відбивається на діяльності підприємства, організації, установи. Юрисконсультам підприємств відома ця категорія справ, яка потребує багато часу та зусиль для вирішення всіх проблем, пов'язаних із звільненням керівника підприємства. Перелік питань, що виникають при вирішенні таких конфліктів, досить широкий і різноманітний; грамотне рішення щодо особи, яку звільняють, дозволяє в майбутньому уникнути судового позову, а також запобігти настанню негативних наслідків як для самого власника, так і для фінансово-господарської діяльності підприємства.

Керівник підприємства може бути звільнений навіть у випадку однократного порушення трудових обов'язків. Така підвищена відповідальність обумовлена тим, що дана категорія працівників перебуває в особливому правовому режимі, оскільки вони обіймають посади, пов'язані з владно-розпорядчими повноваженнями.

На жаль, часто трапляються ситуації, коли колишній керівник підприємства та власник не можуть знайти спільну мову щодо умов звільнення. Колишній керівник підприємства звертається до суду з позовом, заявляючи обґрунтовані (або необґрунтовані) вимоги до колишнього роботодавця (відновлення на посаді з виплатою компенсації за вимушений прогул, збільшення розміру компенсації при звільненні, відшкодування моральної шкоди та інші позовні вимоги, які можуть впливати із цієї ситуації). Формальний привід для звернення до суду знайдеться завжди. Він, як правило, полягає в начебто неправильному оформленні рішення про звільнення, неправомочності органу, який прийняв рішення про припинення трудових відносин, звільнення керівника в період його хвороби або перебування у відпустці тощо. За допомогою таких судових позовів колишні керівники часто переслідують непорядні цілі – змусити нових працівників компанії нервувати, вчиняти на них психологічний тиск, спробувати одержати додаткову матеріальну вигоду тощо [14, с. 122–124].

Отже, зрозуміло, що інтереси керівника працівника та інших працівників не завжди збігаються – як правило, кожен з них прагне за якомога менших витрат власних ресурсів (грошових, фізичних чи інтелектуальних зусиль) отримати якомога більше прибутків один від одного. Між тим кожен із них повинен усвідомлювати необхідність безумовного дотримання вимог законодавства про працю та вживати необхідних заходів щодо забезпечення виконання у повному обсязі покладених на них обов'язків, інакше залежно від виду та тяжкості правопорушення вони будуть притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної чи кримінальної відповідальності.

Здійснювати контроль за притягненням керівника підприємства до відповідальності має держава (адже саме вона встановлює правила його поведінки) – зокрема, ця функція згідно з Положенням про Державну інспекцію з питань праці, затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011, покладена на Державну інспекцію України з питань праці, співробітники якої з метою захисту трудових прав працівників проводять відповідні перевірки роботодавців [15].

Висновки. Підприємство – це організаційно відокремлена й економічно самостійна ланка виробничої сфери народного господарства, що спеціалізується на виготовленні продукції, виконанні робіт і наданні послуг, головним завданням якого є задоволення своїх потреб та потреб ринку в його продукції або послугах з метою одержання прибутку.

Від рівня освіти керівника, його професійних здібностей, досвіду роботи, уміння управляти громадською думкою трудового колективу значною мірою залежить успішне керівництво підприємством, установою, організацією, а разом із тим і ефективне виробництво, а ефективне функціонування підприємства, у свою чергу, є найважливішим завданням сучасного керівника підприємства.

Основними видами відповідальності керівника підприємства є кримінальна, адміністративна, дисциплінарна та матеріальна. Крім них у науковій літературі також виділяють цивільну, фінансову, конституційну та міжнародно-правову відповідальність. Проте останні до законодавства про працю та відповідальності за його порушення мають опосередковане відношення.

Припинення трудових правовідносин з керівником підприємства без його відкликання з посади як органу певної організації є неможливим, і застосування як загальних підстав для розірвання трудового контракту з керівником, встановлених КЗпП, так і додаткових, встановлених контрактом, належить до компетенції вищого органу управління товариства, який приймає за необхідності рішення про притягнення до відповідальності, а в деяких випадках і про звільнення керівника підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кіяшко В. І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства / В. І. Кіяшко // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 221–224.
2. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових правовідносин / А. П. Денисенко // Європ. перспективи. – 2012. – № 2 (2). – С. 159–163.
3. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №18. – Ст. 144.

4. Вапнярчук Н. М. Керівник підприємства: особливості правового статусу / Н. М. Вапнярчук // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Серія «Юрид. науки» / голов. ред. В. М. Стратонов. – Херсон, 2014. – Т. 2, вип. 1. – С. 76–79.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2008. – 664 с.
6. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
7. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : монография / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 1996. – 136 с.
8. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс УРСР від 07.12.1984 № 8073-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – №51. – Ст. 1122.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
11. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.
12. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.
13. Иосифиди Д. Г. Особенности правового регулирования труда руководителей предприятия / Д. Г. Иосифиди // Науч. тр. / Рос. акад. юрид. наук. – М. : Юрист, 2001. – № 1, т. 2. – С. 157–165.
14. Беліков О. Припинення трудових відносин з найманим керівником / О. Беліков // Юрид. журн. – 2007. – № 5. – С. 122–125.
15. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/2011 // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 29. – С. 46. – Ст. 1224.

REFERENCES

1. Kiiashko V. I. (2008) Poniattia ta rol kerivnyka v diialnosti suchasnoho pidpryemstva [The concept of the role of leader in the modern enterprise]. *Forum prava. – Forum of law*. 1. 221–224 [in Ukrainian].
2. Denysenko A. P. (2012) Osoblyvosti pravovoho statusu kerivnyka pidpryemstva yak subiekta trudovykh pravovidnosyn [Features of the legal status of the head of the company as the subject of labor relations]. *Yevropeyski perspektyvy. – European prospects*. 2 (2). 159–163 [in Ukrainian].
3. Hospodarskyi kodeks Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 № 436-IV [Economic Code of Ukraine: Code of Ukraine of 16.01.2003 № 436-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Data of Supreme Council of Ukraine*. 2003. №18. St. 144 [in Ukrainian].
4. Vapniarchuk N. M. (2014) Kerivnyk pidpryemstva: osoblyvosti pravovoho statusu [Head of the enterprise: peculiarities of legal status]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Yurydychni nauky» – Scientific herald of Kherson State University. Series «Jurisprudence»*. Stratonov V. M. (Eds.). Kherson Vol. 2. V. 1. 76–79 [in Ukrainian].
5. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2008) *Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk [Employment Ukraine: Tutorial]*. V. 2. Kharkiv. Vyd-vo «FINY» [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: the Law of the USSR of 10.12.1971 № 322-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – Data of Supreme Council of the USSR*. 1971. Dodatok do № 50 [in Ukrainian].
7. Venedyktov V. S. (1996) *Teoretycheskye problemy yurydycheskoi otvetstvennosti v trudovom prave : monohrafiya [Theoretical problems of legal liability in labor law: Monograph]*. Kharkov. Konsum [in Ukrainian].
8. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 16.12.1993 № 3723-KhII [On Civil Service Law of Ukraine from 16.12.1993 number 3723-XII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Data of Supreme Council of Ukraine*. 1993. №52. St. 490 [in Ukrainian].
9. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia : Kodeks URSR vid 07.12.1984 № 8073-Kh [Code of Ukraine on administrative offenses code of the USSR from 07.12.1984 number 8073-X]. – *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – Data of Supreme Council of the USSR*. 1984. № 51. St. 1122 [in Ukrainian].

10. Pro kolektyvni dohovory i uhody : Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-KhII [On Collective Agreements Law of Ukraine from 01.07.1993 № 3356-XII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. – *Data of Supreme Council of Ukraine* 1993. № 36. St. 361 [in Ukrainian].
11. Prylypko S. M. (2009) Do pytannia materialnoi vidpovidalnosti storin trudovoho dohovoru / S. M. Prylypko [On the question of liability of the parties of the employment contract]. *Problemy zakonnosti*. – *The problems of legality*. 100. 155–164 [in Ukrainian].
12. Kryminalnyi kodeks Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 05.04.2001 № 2341-III [The Criminal Code of Ukraine: Code of Ukraine of 05.04.2001 number 2341-III]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. – *Data of Supreme Council of Ukraine* 2001. № 25. St. 131 [in Ukrainian].
13. Iosifidi D. G. (2001) Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda rukovoditeley predpriyatiya [Features of legal regulation of work of the enterprise managers]. *Rossiyskaya akademiya yuridicheskikh nauk. Nauchnyye trudy*. – *Russian Academy of Legal Sciences. Scientific works*. Vol. 1 V. 2. 157–165 [in Russian].
14. Bielikov O. (2007) Prypynennia trudovykh vidnosyn z naimanym kerivnykom [Termination of labor relations with a hired manage]. *Yurydychnyi zhurnal Pravove vydannia*. – *Law Journal: Legal edition*. 5. 122–125 [in Ukrainian].
15. Pro Polozhennia pro Derzhavnu inspektsiiu Ukrainy z pytan pratsi : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 06.04.2011 № 386/2011 [On the Regulation of the State Inspectorate of Ukraine on Labor: Order of the President of Ukraine of 06.04.2011 № 386/2011]. *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy*. – *Official Herald of Ukraine*. 2011. № 29. S. 46. St. 1224 [in Ukrainian].

В. И. ШЕВЕРДИНА

аспирантка НИИ правового обеспечения
инновационного развития НАПрН Украины

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье исследованы и проанализированы теоретико-правовые основы ответственности руководителя предприятия путем анализа понятий «предприятие» и «руководитель предприятия», а также анализа всех существующих видов возможной ответственности данной категории работников. Сделан вывод о том, что от уровня образования руководителя предприятия, его профессиональных способностей, опыта работы, умения управлять трудовым коллективом в значительной степени зависят успешное руководство предприятием, учреждением, организацией, а вместе с тем и эффективное производство.

Ключевые слова: предприятие, руководитель предприятия, ответственность, трудовое законодательство Украины.

I. V. SHEVERDINA

PhD Candidate of Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework
for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

THEORETICAL AND LEGAL FRAMEWORK OF THE RESPONSIBILITY OF THE ENTERPRISE'S HEAD

Problem setting. At the present stage of the labor market development, considering the imperfect system of material incentives and pure standards of labour payment the different responsibilities become one of the main means of labor discipline that can be used to both ordinary employees and to heads of the enterprises who do not follow the rules of internal labor regulations.

Target of research. The aim of the article is to study the theoretical and legal framework of the responsibility of enterprise's head, such framework specifies by the need to regulate his labour conducting with his special status, by the features of its content, by elaborating the recommendations for more efficient regulation of labor relations involving heads of the enterprises and by the analysis of the legal regulation principles of head's responsibility under the current legislation of Ukraine.

Analysis of resent researches and publications. The issues of the responsibility of the enterprise's head have been researched by mentioned famous sholars: Bolotina N. B., Venediktov V. S., Goncharov G. S., Inshyn M. I., Livshits R. Z., Maidanyk R. A., Prylypko S. M., Protsevskyy O. I., Smirnov V. M., Stadnyk M. P., Chanysheva G. I., Yaroshenko O. M. and others.

Article's main body. The level of the head's education, his professional skills, experience, ability to manage public opinion of the labor collective is largely dependent on the successful management of the enterprise or organization, and at the same time the efficient production and operation of the enterprises what are important tasks of the modern head of the company.

Conclusions and prospects for the development. Head of the company acting on behalf of the company represents its interests in state authorities and local governments, other organizations, in relationships with legal entities and citizens, forms enterprise administration and resolve the issue of the company's activity within the limits and manner specified by the constituent documents. The heads of the enterprise, according to these criteria, are the sole executive body (director, general director) or the chairman and members of the collective executive body (board, management, board of directors, etc.) of a business partnership.

The main types of the responsibility of the enterprise's head are criminal, administrative, disciplinary and material. In scientific literature also distinguished civil, financial, constitutional and international legal responsibility. However, the recent types of the responsibility related to the labor law indirectly.

Key words: enterprise, enterprise's head, responsibility, labor law in Ukraine.

Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства [Електронний ресурс] / В. І. Шевердіна // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2016. – № 1 (6). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Sheverdina6.pdf>.