

УДК 349.2

Аліна Курова,*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ПОСАДОВОЇ ОСОБИ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті обґрунтовано як необхідність теоретичних розробок поняття посадової особи у загальній правовій доктрині, так і потребу у формулюванні чіткого законодавчого визначення поняття посадової особи у конкретній галузі права – трудовому праві. Досліджено наявні підходи до розуміння поняття посадової особи у галузях законодавства України, а також до розмежування понять «посадова особа» і «службова особа». Також вивчено, як проблематика визначення поняття посадових осіб вирішується у правозастосовній практиці та представниками судової гілки влади під час вирішення правових спорів. У статті проаналізовано думки вчених-теоретиків щодо виділення сутнісних рис поняття посадової особи та їх позиції щодо надання визначення зазначеному поняттю. На основі наведених думок та тверджень сформульовано власне визначення поняття посадової особи, а також виділено її сутнісні риси.

Ключові слова: посадова особа, службова особа, розірвання трудового договору, ознаки посадової особи, трудове право.

Постановка проблеми. Належна організація та ефективне виконання поставлених цілей підприємств, установ та організацій всіх форм власності перебуває в прямому безпосередньому зв'язку зі службовою діяльністю посадових осіб таких підприємств, установ та організацій, які значною мірою є відповідальними за результативну спрямованість управлінської діяльності. Зважаючи на велику економіко-організаційну роль посадових осіб, можна говорити про їх політичну, моральну, економічну і правову відповідальність. Розвиток проблеми посадової особи в правовій науці та на практиці характеризується протиборством двох тенденцій: до розширення поняття посадової особи і, навпаки, до його вузького розуміння. У цьому аспекті можна говорити про існування певної проблеми в розумінні посадової особи іншими галузями права.

Сучасні наукові дослідження у сфері встановлення сутності поняття «посадова особа» в системі трудового права характеризуються пошуком загальних ознак посадової особи. Необхідність розробки відповідного поняття в системі трудового права продиктована тим, що в рамках єдиної вітчизняної системи права повинне здійснюватися однозначне трактування ключових понять та інститутів. Актуальність обраної тематики зумовлена багатоплановістю значення правильного встановлення сутності посадової особи в трудовому праві, незважаючи на факт відсутності прямої вказівки на сутність такої категорії в самій правовій нормі за-

конодавства про працю, адже від правильного встановлення змісту дефініції «посадова особа», визначення її характерних ознак залежить правильне розуміння та застосування окремих норм трудового права.

Метою статті є визначення поняття та ознак посадової особи в системі трудового права.

Виклад основного матеріалу. Проблеми з'ясування сутності досліджуваного поняття, а також його властивостей в аспекті трудових відносин залишаються дискусійними як серед учених-правників, так і серед юристів-практиків. Більше того, ні в юридичній науці, ні в законодавстві немає систематизованих та єдиних підходів до розуміння цієї правової категорії.

Така підвищена увага до посадових осіб з боку науковців у галузі трудового права зумовлена ухваленням Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII) [1], яким частину 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] доповнено пунктом 5, відповідно до якого додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов є припинення повноважень посадових осіб.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про державну службу» [3] посадовими особами вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій. У статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4] зазначено, 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.

Законом України від 11 липня 1995 р. № 282/95-ВР [5] у Кодексі України про адміністративні правопорушення слова «службова особа» замінено словами «посадова особа». Таким чином, законодавець ототожнює поняття «посадова особа» та «службова особа». Подібне твердження у своєму висновку виклала і Державна інспекція України з питань праці, в якому було зауважено на тому, що вказані поняття є синонімічними. З такою позицією не можна погодитись, оскільки далі по тексту роз'яснення Державна інспекція України з питань праці [6] наводить норму статті 364 Кримінального кодексу України, де визначено, що службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління зі спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації [7]. Як бачимо, сам законодавець визначає службових та посадових осіб як окремі правові категорії, а тому висновок Державної інспекції України з питань праці є хибним і не вирішує питання розуміння категорії «посадові особи» не тільки у сфері трудового права, а й в цілому в загальній теорії права.

Деяку ясність у розуміння сутності категорії «посадова особа» спробували внести представники судової гілки влади. Так, постановою Пленуму Верховного суду України

від 26 квітня 2002 р. № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво» [8] було визначено службову особу через призму наявності в неї організаційно-розпорядчих обов'язків – обов'язків зі здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Аналіз положень згаданої постанови Пленуму Верховного суду України дає підстави зробити висновок про те, що чіткого розмежування понять «посадова особа» та «службова особа» ні в законодавстві, ні тим більше в судовій практиці немає. Здійснення працівником організаційно-розпорядчих/адміністративно-господарських обов'язків слугує підставою для віднесення його до розряду посадова/службова особа з усіма відповідними правовими наслідками для нього.

Варто зауважити, що Міністерство юстиції України у Листі від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11 [9] роз'яснило також, що, визначаючи поняття «посадова особа», необхідно виходити з правозастосовної практики, яка зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

У науковій літературі зазначається, що неможливість однозначного вирішення вказаної правової проблеми обумовлена невизначеністю терміна «посадові особи» в трудовому праві, за змістом якого важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Тому необхідно чітко визначити в трудовому законодавстві, а саме в КЗпП, перелік посадових осіб, з якими може бути розірваний трудовий договір за зазначеною підставою [10, с. 288]. Варто зауважити, що встановлення вичерпного переліку посадових осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір на підставі пункту 5 статті 41 КЗпП України, є об'єктивно неможливим через наявність надвеликої кількості найменувань посад працівників, які тим не менше не даватимуть змогу точно встановити їх приналежність до категорії «посадова особа» в сенсі пункту 5 статті 41 КЗпП. Крім того, простий перелік посадових осіб все ж не вирішить питання істинної сутності поняття «посадова особа» в системі трудового права. У такому разі слід розробити загальне визначення терміна «посадова особа», яке було б прийнятним для всіх галузей права, в тому числі й трудового.

Слід зазначити, що науковій літературі відомі спроби формулювання загальної дефі-

ніції посадової особи з урахуванням певних визначальних рис такої категорії працівників. Так, Ю.А. Петров пропонує віднести до посадових осіб усіх службовців, які тією чи іншою мірою здійснюють управління як людьми, так і речами. До посадових осіб, на його думку, можуть бути віднесені не лише керівники і фахівці, але й окремі технічні виконавці (комірники, сторожі тощо) [11, с. 36]. Таке широке трактування досліджуваного поняття може стати підставою для незаконного звільнення тих працівників, обов'язки яких найменшою, а то і жодною мірою не пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих та адміністративно-господарських функцій, про які говорить український законодавець.

Шляхом класифікації службовців на посадових осіб та інших службовців за критерієм наявності у них розпорядницьких повноважень пішов М.М. Конін. При цьому, на його думку, до посадових осіб належать керівники, відповідальні фахівці і частина фахівців-виконавців (наприклад, технік) [12, с. 27]. У свою чергу О.В. Петришин пропонує таку дефініцію поняття посадової особи: 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 [13, с. 29]. Варто відзначити позитивний момент вказаного визначення, який полягає у чіткому закріпленні головної ознаки посадової особи – наявності в неї службової функції з управління (людьми, речами тощо). На нашу думку, викликає сумнів доцільність застосування категорії «громадянин» у визначенні поняття «посадова особа». В аспекті трудового права досліджуване поняття слід все ж починати з більш вдалого терміна «працівник».

Найкращий підхід до вирішення досліджуваної проблеми запропонований у законопроекті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення», який полягає в тому, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі припинення повноважень посадових осіб може застосовуватися лише до посадових осіб органів управління господарських товариств [14]. У Пояснювальній записці до вказаного законопроекту [15] досить різко критикується прийнятий Закон № 1255-VII, метою якого було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти

посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства. Враховуючи позиції розробників досліджуваного законопроекту, а також відомих науковців у галузі трудового права, керуючись принципами неможливості безпідставного та необґрунтованого звільнення працівників, можна сміливо зробити висновок про те, що зміни, внесені до КЗпП у зв'язку з ухваленням Закону № 1255-VII [1], не відповідають і суперечать меті відповідного законопроекту, внаслідок чого до законодавства про працю внесено нове положення про безпідставне звільнення з роботи, яке не тільки грубо порушує трудові права та інтереси працівників (посадових осіб) в частині появи додаткової необґрунтованої підстави для їх звільнення, а й, як правильно зауважує Г.С. Гончарова, великою мірою нівелює принцип стабільності трудових відносин, не сприяє соціальному миру та згуртованості у суспільстві, перекреслює всі досягнення у сфері соціального діалогу [16, с. 121].

Висновки. Таким чином, враховуючи всі вищенаведені наукові та законодавчі позиції стосовно визначення сутності поняття «посадова особа», беручи до уваги особливості розуміння цього поняття у трудовому праві, вважаємо, що посадова особа – 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.

До того ж, проаналізувавши безліч наукових підходів до встановлення характерних ознак посадової особи в системі права, можна виокремити такі ознаки посадової особи в системі трудового права: 1) визначення правового статусу посадових осіб відбувається з урахуванням вимог законодавства про працю, а також спеціального законодавства про господарські товариства, статутами та іншими внутрішніми актами; 2) особливий статус працівника – посадової особи – пов'язаний із виконанням ним особливих функцій – функцій управління та керівництва; 3) посадові особи в системі трудового права є професійними управлінцями, діяльність яких має бути спрямована на організацію процесу праці для виконання

основних статутних завдань підприємства (отримання прибутку, розширення матеріально-технічної бази, підвищення продуктивності праці, вихід на новий рівень та обсяги продажу тощо); 4) посадові особи, як і інші працівники, здійснюють свою діяльність на підставі трудового договору (контракту); 5) основними функціями посадових осіб є управління та керівництво діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, належною роботою працівників; 6) посадова особа володіє владними повноваженнями, в тому числі і контрольними, та може застосовувати заходи дисциплінарного впливу (стягнення); 7) посадова особа може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальним повноваженням; 8) рішення та дії посадових осіб є причиною виникнення правових наслідків для інших працівників; 9) посадові особи характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та правової) за невиконання або неналежне виконання як безпосередньо своїх посадових обов'язків, так і обов'язків підлеглих працівників.

Хоча наведений нами перелік є достатньо широким, однак саме така кількість характерних ознак дає змогу сформулювати цілісне уявлення про посадову особу в системі трудового права.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
5. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності посадових осіб : Закон України від 11 липня 1995 р. № 282/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 216.
6. Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві : Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi-u-trudovomu-zakonodavstvi>.
7. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
8. Про судову практику у справах про хабарництво : Постанова Пленуму Верховного суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 // Юридичний вісник. – № 28(368). – С. 2.
9. Щодо запобігання і протидії корупції : Лист Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13.
10. 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. – 2014. – Вип. 5. – Т. 1. – С. 287–292.
11. Петров Ю.А. К понятию должностного лица / Ю.А. Петров // Правоведение. – 1974. – № 6. – С. 31–36.
12. Служба в государственных и общественных организациях : межвуз. сб. науч. тр. / редкол. : Д.Н. Бахрах (отв. ред.) и др. – Свердловск : Свердловск. юрид. ин-т им. Р.А. Руденко, 1988. – 134 с.
13. Петришин А.В. Статус должностного лица: природа, структура, специализация / А.В. Петришин. – К. : УМК ВО, 1990. – 74 с.
14. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення : Проект закону України від 24 лютого 2015 р. № 2221 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163.
15. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163.
16. Гончарова Г.С. Нові доповнення до статті 41 КЗпП України щодо «припинення повноважень посадових осіб» потребують уточнення / Г.С. Гончарова // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. та наук. повідомлення учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.). – Х., 2014. – С. 118–124.

В статье обоснована как необходимость теоретических разработок понятия должностного лица в общей правовой доктрине, так и потребность в формулировке четкого законодательного определения понятия должностного лица в конкретной отрасли права – трудовом праве. Исследованы существующие подходы к пониманию понятия должностного лица в отраслях законодательства Украины, а также к разграничению понятий «должностное лицо» и «служебное лицо». Также изучено, как вопросы определения понятия должностных лиц решаются в правоприменительной практике и представителями судебной ветви власти при решении правовых споров. В статье проанализированы мнения ученых-теоретиков о выделении существенных признаков понятия должностного лица и их позиции относительно формулирования определения указанного понятия. На основе приведенных мнений и утверждений сформулировано собственное определение понятия должностного лица, а также выделены его существенные признаки.

Ключевые слова: должностное лицо, служебное лицо, расторжение трудового договора, признаки должностного лица, трудовое право.

In article the necessity of theoretical development of the concept of the official in the general legal doctrine, and the need for the formulation of a clear legal definition of an official in a particular branch of law – labor law. We studied the existing approaches to the understanding of the concept of an official in the branches of Ukrainian legislation, as well as to the distinction between “official” and “official face”. Also studied as questions the definition of officials carried out in law enforcement and representatives of the judiciary in dealing with legal disputes. The article analyzes the opinions of scientists, theorists on the allocation of the essential features of the official concepts and their position on the definition of these concepts. On the basis of these opinions and statements formulated its own definition of the official, as well as highlighted its essential features.

Key words: official, official person, termination of employment, signs official, employment law.

