



Якщо розглядати соціальний захист у широкому розумінні, то в даному випадку родо-видові відносини між зазначеними поняттями будуть присутні. Якщо ж розглядати соціальний захист як захист тільки матеріальної та духовної сфери життя людини, то в даному випадку зазначені поняття будуть самостійно однопорядковими

6. Розглядаючи поняття та зміст терміну "соціальний захист працівників міліції" необхідно відмітити, що соціальну захищеність працівників міліції можна розглядати не тільки з матеріальної сторони, але і як реальну можливість для підвищення культурного рівня, самоосвіти та інше.

7. щодо поняття "правовий захист працівників міліції" та "соціальний захист працівників міліції", то їх співвідношення буде аналогічним вищевикладеному, ми можемо зробити висновок, що доцільнішим буде вживання терміну "соціально-правовий захист працівників міліції" під яким розуміється *система нормативно закріплених гарантій та юридичних засобів, за допомогою яких уповноважені на те державні органи, їх посадові особи та інші уповноважені на те суб'єкти забезпечують реальну можливість працівників міліції ефективно використовувати законодавчо встановлені організаційно-правові заходи, а також користуватися тими пільгами та перевагами, які передбачені для цієї категорії громадян з метою компенсування певних обмежень та гарантування стану їх соціально-правової захищеності.*

9. Таке розуміння соціально-правового захисту працівників міліції характеризується складною системою елементів, які у своїй взаємодії надають соціально-правовому захисту працівників міліції реальний характер. В даному випадку захист не зводиться тільки до системи юридичних засобів та гарантій чи до діяльності державних органів та їх посадових осіб, в такому підході він являється невід'ємним компонентом правового статусу працівників міліції, необхідно умовою для здійснення ними своїх професійних обов'язків, а також дозволяє їм задовільнити як професійні, так і особисті інтереси у масимально можливій мірі.

Література

1. Шмельова Г.Г. Юридичні засоби удосконалення змісту і форми законодавства // Концепція розвитку законодавства України / Під ред. В.Ф.Опришко, В.В.Копейчикова та ін. - К., 1996. - С. 101.
2. Вітрук Н.В. Основи теорії правового положення особистості в соціалістичному суспільстві. - М.: Наука, -1979. - С. 7.
3. Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України // Відомості Верховної Ради України. - № 15. - 1992. - ст.190.
4. Про міліцію: Закон України // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 4. - ст. 20.
5. Кондрашов Б.Н. Правовые основы организации и деятельности милиции России. Автореф. дис.канд.юрид.наук. - М., 1992.
6. Стремоухов А.В. Правовая защита человека: теоретический аспект. Автореф. дис. доктора юрид. наук. - СПб, 1996.
7. Порощук С.Д. Общетероитические аспекты социально-правовой защиты сотрудников милиции. Автореферат дис. канд. крид. наук. - М, 1994.
8. Лапка О.Я. Поняття соціально-правовий захисту працівників міліції України // Проблеми права на зламі тисячоліть. Матеріали міжнародної наукової конференції. Наукове видання. – Дніпропетровськ: IMA-прес, 2001.
9. Зыбин С.Ф., Стремоухов А.В. Научные основы организационно-правовой работы с кадрами органов внутренних дел. – СПб, 1994.

О. Максюк,
студентка 3 курсу юридичного факультету
Хмельницького інституту регіонального
управління та права

ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ (РОБОТОДАВЦЯ)

На сьогоднішній день, у час оновлення суспільних відносин в Україні та оновлення законодавства, що їх регулює, виникає об'єктивна необхідність доктринального тлумачення та введення нових доречних інститутів у різні галузі права. Оскільки однією з основних функцій галузі трудового права є соціальна, то важливим є детальне вивчення нових соціальних інститутів.

Важлива роль сьогодні належить керівнику підприємства, установи та організації (далі керівник). Нормативні акти, що регулюють його правове становище майже відсутні. Існує лише певна практика, тобто процесуальна діяльність з врегулювання відносин по реалізації керівником своїх прав і обов'язків.

І тому на практиці виникає ряд ситуацій (помилок), які в подальшому вирішуються в судовому порядку.

Також слід зосередити увагу на дискусії серед вчених щодо законодавчого оформлення поняття суб'єкта трудових правовідносин як "керівник" і "роботодавець". Законодавство не регулює детально це питання, оскільки чинний Кодекс законів про працю однією із сторін трудових правовідносин на боці власника визначає, що це є сам власник чи уповноважений ним орган або фізична особа, а деякі інші акти (Закони України "Про охорону прав на знаки для товарів і послуг", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності") – що це є роботодавець і визначення поняття даної сторони тлумачиться неоднозначно. Тому надалі такий статус розкриватиметься через призму поняття "керівник".

Правовий статус керівника згідно з чинним законодавством можна визначити як його становище в суспільстві, певні системи соціозв'язків, взаємовідносин з державними органами, трудовим колективом (уповноваженими ним органами), які базуються на законодавчих нормах, підзаконних актах, і нормах локального характеру.

Юридичні норми закріплюють фактично правове становище керівника, до якого входять його права та обов'язки, їх юридичні гарантії як суб'єкта трудових відносин.

Цей статус займає особливе місце серед галузевих статусів, встановлює певний характер юридичних зв'язків між суб'єктами трудового права, адже керівник наділяється повноваженнями управлінсько-розворядчого характеру, що знову доводить необхідність детального врегулювання цього інституту.

Діяльність керівника будується на підставі єдиноначальності, у руках якого концентруються основні важелі управління, що забезпечує єдність волі багатьох людей тоді, коли необхідно організувати виробничий процес для виконання певних завдань.

Можна виділити характерні риси та повноваження статусу керівника.

Характерні риси:

- представлення інтересів як власника, так і трудового колективу;
- керівник приймається (призначається) або обирається власником (власниками) майна одноособово (безпосередньо) або уповноваженими ним органами (збори, конференції);



- керівники державних підприємств та їх заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники не мають права працювати за сумісництвом (за винятком викладацької діяльності);

- виконання всіх завдань, реалізація покладених на нього цілей, передбачених у трудовому договорі (контракті).

Повноваження:

- керівник самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом (чи інших документів, які визначають статус підприємства) до компетенції інших органів управління даного підприємства;
- керівник призначає на посади своїх заступників, спеціалістів апарату управління і структурних підрозділів;
- керівник підприємства безпосередньо керує службами (відділами) охорони праці;
- видає накази, розпорядження, підписує локальні нормативні акти, договори і угоди;
- накладає і знімає дисциплінарні стягнення;
- здійснює управлінсько-розворядчі функції адміністрації й трудового колективу;
- вступає у колективні переговори та укладає колективні договори.

Також, на мою думку, необхідним є визначення правосуб'єктності керівника підприємства. Його правосуб'єктність визначається двояко:

- 1) як *правозадатність* – наділення керівника повноваженнями, передбаченими контрактом, інколи довіреністю;
- 2) як *дієздатність* – здійснення, тобто виконання цих завдань і обов'язків.

На підставі вищевикладеного в майбутньому було б доцільно доповнити трудове законодавство України нормами, які б визначали новий інститут про правовий статус керівника (роботодавця).

А саме, доповнити розділ у Кодексі щодо суб'єктів трудових правовідносин, де б і визначався такий інститут. Наприклад, передбачити такі норми:

1. Керівник підприємства, установи, організації (роботодавець) – це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації та оперативного управління виробництвом підприємства... через підпорядкований апарат управління.

2. В основу управління керівника покладено принцип єдинонаочальності. Керівник несе персональну відповідальність за рішення, що ним приймаються.

3. У разі грубих порушень організації та управління виробництвом орган чи особи, які представляють трудовий колектив чи уповноважені ним органи (профспілкова організація, рада трудового колективу) приймає рішення про запобігання їм (дисциплінарна відповідальність).

4. Керівник приймає і звільняє з роботи робітників і службовців, накладає і знімає дисциплінарні стягнення, виступає у всіх випадках від імені підприємства, укладає, змінює і припиняє договори і угоди.

5. Керівник звітє перед трудовим колективом на загальних зборах (конференціях) про прийняті ним рішення, виконання умов колективного договору, перспективи розвитку підприємства і стратегічні плани економічного розвитку.

6. У разі виявлення дій керівника, спрямованих на розлад економічних, соціально-трудових, виробничих цілей підприємства, орган, що представляє інтереси трудового колективу (профспілкова організація, рада трудового колективу), може подати вимогу власнику про звільнення такого керівника.

На сьогодні вже є певний приклад з цього – це проект “Трудового кодексу”, внесений на розгляд Верховній Раді України народним депутатом Коновалюком В. І. Де визначено поняття *роботодавця* як власника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (ч.3 ст.16 ПРОЕКТУ). Також визначено права і обов'язки й роботодавця й трудового колективу (ст.ст.17,18 ПРОЕКТУ).

Тобто можна зробити такі висновки й висунути такі пропозиції:

- ввести обов'язково у Кодекс окремий розділ “ Суб'єкти трудового права”;
- ввести у трудове законодавство точно і лаконічно одне з понять суб'єкта трудових правовідносин чи “керівника”, чи “роботодавця” і вже на основі з цим привести у відповідність законодавство для уникнення протиріч;
- чітко визначити правовий статус такого суб'єкта (права і обов'язки), сферу і форми його діяльності;
- урівняти усіх керівників (роботодавців) незалежно від форми власності й виду господарювання.

Т.Парпан,
асистент кафедри трудового,
аграрного та екологічного права
Львівського національного університету
імені Івана Франка

ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ІНШУ РОБОТУ ТА ЗМІНУ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Одним з проявів договірної свободи трудового договору є надання сторонам можливості визначати його долю. У процесі трудових правовідносин сторони, враховуючи зміну обставин, з яких вони виходили при укладенні трудового договору, і з'яву нових умов, можуть змінювати свою первісну волю.

Наукою трудового права вироблено чимало різних підходів до визначення таких обставин (причин), які можуть зумовити зміну умов трудового договору. Найбільш поширеними вважаються: втрата сторонами *інтересу* щодо певних умов трудового договору або до його реалізації загалом; необхідність проведення змін в організації виробництва та праці або інші обставини, що теж пов'язані з потребами виробництва; обставини, які вплинули на правосуб'єктність працівника; обставини, що стали наслідком визнання недійсними деяких умов трудового договору; обставини надзвичайного характеру, що незалежать від волі сторін, та інші.

Всі ці обставини так чи інакше (одні більше, другі менше) впливають на подальший характер змісту трудового договору, вимагаючи його зміни та, змінюючи, відповідно, зміст трудових правовідносин. У правничій літературі такі випадки називають “зміною договору” або “зміною умов договору”. Логічніше, на нашу думку, застосовувати другий термін, оскільки йдеться про зміну змісту договору, а не його загальної моделі (виду).

Зміна умов трудового договору відбувається шляхом відступу від погоджених раніше сторонами умов договору. Такий відступ може виражатися у формі угоди, яка: по перше - може бути спрямована на внесення певних уточнень щодо тієї чи