

## ЗАКОННОСТЬ ПОНЯТИЯ «ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ»: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Бойченко С.Н., юристконсульт ЦПМСП № 10 г. Донецка

Анализируя трудовое законодательство, все чаще и чаще приходится сталкиваться с тем, что норм закрепленных в Кодексе Законов о Труде Украины недостаточно для урегулирования всех вопросов возникающих при практической деятельности [1]. Хотелось бы остановить свое внимание на вопросе, с которым очень часто работодатель сталкивается на практике фактически не зная возможно ли применение используемой им терминологии и не противоречит ли такая деятельность трудовому законодательству. Несмотря на то, что данную тему очень редко можно встретить в публикациях и в периодике, все же стоит отметить, что некоторые из юристов заинтересовались данной темой, такие как М. Словенский, Я. Сосновский, Н. Бойко.

**Актуальность темы** обусловлена тем, что в связи с возможным скорым принятием нового Трудового кодекса, необходимо осветить досконально все вопросы, которые очень часто возникают на практике, но не имеют юридического закрепления.

**Целью** данной работы выступает анализ существующего трудового законодательства для внесения предложений в связи с возможностью скорого принятия нового Трудового кодекса Украины.

Многие компании и предприятия используют труд работников, по определенным обстоятельствам не утвержденным в соответствующей вакантной должности на постоянной основе. Такие работники называются исполняющими обязанности. В системе государственной службы случаи назначения исполняющих обязанности тоже нередки. Даже в спорте после увольнения главного тренера футбольного клуба собственники назначают кого-то из штата тренеров исполняющим обязанности [2]. В этой статье предлагается анализ возможности использования формулировки «исполняющий обязанности» в трудовых отношениях и ее соответствие действующему законодательству.

Исполняющий обязанности — это работник (служащий), который фактически выполняет работу (несет службу) по определенной вакантной должности, не занимая ее [2]. При этом важно не путать понятие «исполняющий обязанности» с замещением временно отсутствующего работника (в результате болезни, командировки, отпуска и т. п.) и замещением по должности (заместитель, согласно своим служебным обязанностям или соответствующим требованиям нормативных актов, заменяет временно отсутствующего руководителя), поскольку такое замещение/заместительство является выполнением параллельно со своей основной работой дополнительной либо выполнением чужой работы с временным освобождением от своей, и прекращается одновременно с возвращением на рабочее место отсутствующего работника. В нашем же случае речь идет непосредственно о работнике, осуществляющем функции и исполняющим обязанности по вакантной, незанятой должности.

Конституционное законодательство Украины дает определенные ответы на рассматриваемый вопрос. Так, Конституция Украины предусматривает выполнение обязанностей членов Кабинета Министров после отставки правительства до момента формирования его нового состава. Также, согласно Закону Украины «О временном исполнении обязанностей должностных лиц, которых назначает на должность с согласия Верховной Рады Украины Президент Украины или Верховная Рада Украины по представлению Президента Украины» № 709/97 от 10 декабря 1997 года, в случае увольнения (отставки) лица, которое назначает на должность с согласия Верховного Совета Украины Президент Украины, или лица, которое назначает на должность Верховный Совет Украины по представлению Президента Украины, обязанности уволенного лица временно, но не больше одного месяца, выполняет первый заместитель (а в случае его отсутствия — заместитель) этого должностного лица, назначенный конституционно легитимным лицом. Согласно решению Конституционного Суда Украины от 27 апреля 2000 года № 7-рп/2000, нормы этого Закона распространяются на временное выполнение обязанностей и назначение на должности всех без исключения должностных лиц, которых назначает Президент с согласия Верховного Совета или Верховный Совет по представлению Президента, за исключением Премьер-министра Украины и членов Центральной избирательной комиссии. Итак, Закон автоматически делает исполняющим обязанности первого или одного из других заместителей уволенного должностного лица, что больше похоже на замещение [3]. Тем не менее назначение временно исполняющим обязанности на вакантную должность лица не из числа заместителей этим нормативным актом не предусмотрено.

Основная проблема в том, что действующее законодательство Украины о труде вообще не содержит понятия «исполняющий обязанности» относительно незанятой должности. Словосочетание «возложить выполнение обязанностей» нередко дополняется словом «временно». Соответственно в распорядительном документе или приказе пишется: «Временно возложить выполнение обязанностей» [4]. С точки зрения трудовых правоотношений это сложная юридическая конструкция, поскольку исполняющий обязанности не занимает соответствующую должность, а приказом устанавливаются определенные условия труда штатных работников и служащих, которые работают временно. Тем не менее, учитывая почти полное отсутствие правового регулирования, убеждаемся в возможности использования понятия временно исполняющего обязанности в части временности, то есть срока не больше двух месяцев.

Формулировка «временно возложить выполнение обязанностей» или «назначить исполняющим обязанности» так или иначе используется разными органами государства. Для примера возьмем акты Президента о назначении председателей государственных администраций (Указ от 10 июля 2007 года № 623; Указ от 15 ноября 2007 года № 1097; Указ от 2 ноября 2007 года № 1057; распоряжение от 11 апреля 2007 года № 76/2007-рп; распоряжение от 24 апреля 2007 года № 89/2007-рп; распоряжение от 14 октября 2008 года № 296/2008-рп и прочие) [4]. Безусловно, эти указы и распоряжения Президента, а также легитимность назначенных лиц вызывают сомнения относительно их законности как в плане непредусмотренного законодательством выполнения обязанностей по вакантной должности, так и в плане временности (все выполняли обязанности больше двух месяцев).

Что касается назначения лица «исполняющим обязанности» на вакантную должность в разрезе трудового права, то, исходя из сказанного выше, работодателям нужно четко запомнить — это незаконно, законодательством Украины такое не предусмотрено. Назначая лицо временно исполняющим обязанности на вакантную должность, работодатель фактически допускает его к работе, что является полноценным заключением трудового договора согласно статье 24 Кодекса законов о труде Украины [1]. И никакие документы, в которых отображается «выполнение или исполнение обязанностей», не имеют значения. Единственный аргумент работодателя — это то, что с работником заключен временный трудовой договор, и то при условии, если установленный выше двухмесячный срок не истек. Такая же ситуация и при назначении исполняющим обязанности работника, который уже находится в трудовых отношениях с соответствующим предприятием или компанией. Это является ничем иным, как переводом на другую должность. Если такой перевод осуществлен без письменного согласия работника, но он добровольно приступил к выполнению обязанностей на другой должности (работе), такой перевод является законным, а работник считается занимающим эту должность с первого дня такого перевода. Добавим, что, согласно пункту 2.14 приказа Минтруда, Минюста, Минсоцзащиты Украины от 29 июля 1993 года № 58 «Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников», сведения о работе заносятся в трудовую книжку работника согласно Классификатору ДК 003:2005, который содержит перечень профессий и должностей без единого упоминания о временном выполнении обязанностей [6].

**Предложения.** Подводя итог, следует отметить, что такой статус лица, как «исполняющий обязанности», в трудовых отношениях является некорректным и незаконным [7]. Это больше практическое, чем правовое, состояние. Необходимо или идти за практикой, вносить изменения в КЗоТ и определять правовое регулирование временного выполнения обязанностей (понятие, порядок

назначения, сроки пребывания, условия труда, гарантии, возможности для перехода на постоянно и т. п.), или исключить эти практические моменты путем законного запрета на трудовую деятельность в качестве исполняющего обязанности. В разрезе нынешних событий и дискуссий относительно принятия нового Трудового кодекса, целесообразно внести предложение по поводу введения такого понятия как «исполнение обязанностей». По сути, данное понятие не влечет за собой нарушения каких-либо аспектов законодательства, а на практике имеет огромное воплощение и все чаще, и чаще предприятия прибегают к такому понятию отождествляя его с понятием «временного перевода с исполнением обязанностей». По моему мнению, воплощая в реальность новый Трудовой кодекс необходимо учитывать сложившуюся практику, иначе нет смысла в принятии нового ТК [8]. Первым делом возникает вопрос: «А целесообразно ли это?». Отвечая на данный вопрос следует сосредоточить внимание на многолетнем применении данного термина на практике. Во-первых, это даст возможность работодателю действовать по норме четко прописанной в законе. Во-вторых, законодатель обезопасит работодателя от нарушений, так как «разрешено все, что прямо не запрещено законом». Применение данного понятия с одной стороны выступает как нарушение законодательства, а с другой стороны его применение не запрещено законом и является вполне легальным. Это можно охарактеризовать как существенный пробел в трудовом законодательстве, который следует исправить при принятии нового Трудового кодекса Украины.

**Выводы.** Таким образом, для того чтобы законодательно закрепить понятие «исполнение обязанностей», необходимо либо выделить данное понятие как отдельный термин трудового законодательства, либо, что вполне целесообразно, необходимо просто отождествить его с понятием временного перевода с исполнением обязанностей, поскольку данные понятия практически являются одним и тем же с точки зрения законодательного регулирования оплаты труда данным работникам.

## РЕЗЮМЕ

Статья посвящена толкованию понятия «исполняющий обязанности» в контексте возможности его применения в трудовой деятельности предприятия.

В данной статье проводится анализ практического использования и законодательного закрепления термина «исполняющий обязанности». Проанализированы основные аспекты возможности внедрения данного термина в трудовое законодательство.

**Ключевые слова:** практические возможности, юридические основания, законодательная обоснованность, временный характер, временный перевод.

## РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена тлумаченню поняття «виконуючий обов'язки» в контексті можливості його застосування в трудовій діяльності підприємства.

У даній статті проводиться аналіз практичного використання та законодавчого закріплення терміна «виконуючий обов'язки». Проаналізовано основні аспекти можливості впровадження даного терміну в трудове законодавство.

**Ключові слова:** практичні можливості, юридичні підстави, законодавча обумовленість, тимчасовий характер

## SUMMARY

The article is devoted to the interpretation of the concept of "acting" in the context of its application in the workplace of the enterprise. This paper examines the practical use and legislative recognition of the term "acting." Analyzes the main aspects of the possible introduction of the term in the labor legislation.

**Keywords:** feasibility, legal grounds, legal validity, temporality.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Кодекс законов о труде Украины: Научно-практический комментарий. Издание четвертое, дополнительное.- Х.: ООО «Одиссей», 2005. – 736 с.
2. Рожков В.И. Работа по совместительству: правовые основания и практические решения \ В.И. Рожков \ Довідник кадровика. – 2007. – Вип. № 11(65). – С. 47-50.
3. Шумлянская В.Г. Основы трудового законодательства : доплата за замещение \ В.Г Шумлянская \ Довідник кадровика. – 2008. – Вип. № 5(71). – С. 66-67.
4. Бойко Н.П. О назначении исполняющим обязанности \ Н.П. Бойко \ Довідник кадровика. – 2010. – Вип. № 01(91). – С. 7-9.
5. Рожков В.И. Оформление и ведение трудовых книжек \ В.И. Рожков \ Довідник кадровика. – 2012. – Вип. № 10(124). – С. 74-81.
6. Рожков В.И. Оформление и ведение трудовых книжек \ В.И. Рожков \ Довідник кадровика. – 2012. – Вип. № 10(124). – С. 74-81.
7. Кулик Л. До проблеми законодавчого регулювання переведення на іншу роботу працівників \ Л.Кулик \ Право України. – 2010. – Вип. № 9. – С. 153-157.
8. Кельман Л. Об'єкти трудових правовідносин: проблемні питання \ Л.Кельман \ Право України. – 2011. – Вип. № 2. – С. 235-237.

УДК 612.02:65.245

## ПРИНЯТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ПРОЦЕССАХ КООРДИНАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Волочко А.С.*, аспирантка кафедры «Экономика предприятия» ДонНУ

Любая производственная система в большинстве случаев является социальной системой. Задача координации управленческих потоков в социальных системах является непростой, поскольку каждый элемент этой системы – человек – является в определенной степени автономным, рассуждающим, целенаправленным и принимающим решения. Причем решения эти не обязательно согласовываются со стратегией развития и целями предприятия. В экономической практике множество примеров, когда реализация самых благих и перспективных стратегий предприятия разбивалась о непонимание или сопротивление сотрудников, и наоборот, когда личностные качества отдельных людей позволяли реализовать то, что, казалось бы, нереализуемо. Таким образом, одна из важнейших задач координации управленческих потоков на предприятии состоит в управлении людьми. Причем не «трудом», не обезличенным функциональным «персоналом», а именно каждым человеком – с учетом того, что он обладает собственными целями, интеллектом и способен принимать решения.

Целью исследования является проведение анализа развития научной мысли в области принятия экономических решений для обоснования перспективных направлений совершенствования системы координации на предприятии.

На чем основываются решения, принимаемые каждым из сотрудников организационной системы? Вряд ли на искреннем желании содействовать развитию своего предприятия и обогащению его собственников. Каким образом можно понять реальные стимулы, движущие людьми при выполнении ими своих должностных обязанностей? Вряд ли желанием добросовестного выполнения должностных инструкций. Почему в отдельных случаях сотрудники стремятся выполнить и даже перевыполнить задания руководства, а в иных – откровенно саботируют его, ищут причины обоснования невозможности его выполнения? Исследованию этих и других вопросов такого