

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv  
Legal Studies, 2019; 4 (111): 49-55  
УДК: 349.2: 347.99  
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2019/4.111-10>

ISSN 1728-2195  
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,  
Publishing center "Kyiv University", 2019

О. Погорєлова, канд. юрид. наук, асист.  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

## ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ ВЛАСНИКІВ І ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

*Розглянуто проблему захисту трудових прав працівників у разі виникнення трудового спору з урахуванням корпоративних прав власників господарських товариств. Наголошено, що в процесі праці працівники все частіше стають носіями прав та обов'язків, які реалізуються в різних видах правовідносин, а при виникненні спорів, що випливають із трудових правовідносин, судам необхідно враховувати базові чинники трудового права. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення механізму захисту трудових прав працівників. Проаналізовано судову практику щодо захисту трудових прав працівників у спорах, які пов'язані із забезпеченням функціонування господарських товариств. Розкрито договірну природу трудових правовідносин і сформульовано пропозиції щодо створення правових умов захисту трудових прав працівників.*

*Досліджено судовий захист корпоративних прав власників господарських товариств і трудових прав працівників. Об'єктом дослідження є охоронні правовідносини, що виникають у процесі розв'язання трудових спорів судами України. Із застосуванням дедуктивного методу обґрунтовано необхідність чіткого розмежування трудових і корпоративних прав при розгляді трудових спорів та необхідність при розв'язанні питання про порушення трудових прав працівника враховувати специфіку методу правового регулювання в трудовому праві, зокрема договірний характер установлення прав та обов'язків працівника і роботодавця. Методом індукції розкрито теоретичні та практичні проблеми розмежування корпоративних і трудових прав. Теоретико-прогностичний метод застосовано при обґрунтуванні пропозицій для вдосконалення трудового законодавства щодо захисту трудових прав працівників. Використано категорії та способи формальної логіки: поняття, визначення, доказ, судження, аналіз, синтез, аналогію, порівняння, узагальнення тощо.*

*Приділено увагу юрисдикційним повноваженням судових органів щодо необхідності виділення спеціалізації суддів для розгляду трудових справ. На основі аналізу судової практики запропоновано вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з питань відсторонення працівника від роботи, зокрема на засадах договірного регулювання. Обґрунтовано, що специфіка джерел трудового права і договірний порядок установлення умов праці вимагають, у разі виникнення трудового спору, ретельного аналізу індивідуалізованих умов праці працівника та розв'язання спору на основі специфіки предмету й методу трудового права. Фактично кожна судова справа, у якій розв'язується трудовий спір, має особливості та специфіку, що переконує в необхідності спеціалізації суддів, які мають розглядати трудові спори. Спеціалізація суддів в Україні не лише гарантуватиме трудові права працівників, що закріплені в колективних і трудових договорах, а практично вдосконалив механізм їх охорони й захисту.*

*Ключові слова: трудовий спір, судова юрисдикція, спеціалізація суддів, трудові права, корпоративні права, судова практика.*

**ВСТУП.** Спори, що виникають між учасниками правовідносин у процесі здійснення господарської діяльності, супроводжуються проблемами розмежування корпоративних і трудових прав, і це прямо впливає на забезпечення захисту прав працівників при розв'язанні таких спорів у судових органах. На сьогодні все гостріше постають питання захисту прав працівників і збереження балансу інтересів між задоволенням корпоративних прав інвесторів та трудових прав працівників. Фактичний стан дотримання роботодавцями трудового законодавства в Україні та формування ринкових механізмів здійснення підприємницької діяльності вимагають не лише удосконалення законодавства з цих питань, а й формування практики реалізації корпоративних і трудових прав на основі верховенства права і законності. Забезпечення прогнозованого характеру виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин все частіше здійснюється на основі правових позицій судових органів, що доводить необхідність аналізу судової практики з окресленої проблеми для захисту трудових прав працівників. Не тільки розмежування цивільної та адміністративної юрисдикції судів при захисті трудових прав працівників має суттєве значення для забезпечення охорони і захисту трудових прав працівників. Захист таких прав вимагає чіткого розмежування трудових прав із цивільними та корпоративними правами. На це вказують проблеми, пов'язані із розв'язанням трудових спорів, де одна особа наділена трудовими та цивільними правами при виконанні роботи.

Науково-теоретичним підґрунтям роботи стали наукові праці вчених, таких як Н. М. Бессараб, М. В. Вікторчук, М. І. Іншин, В. О. Коверзнев,

Т. О. Коломоєць, Л. Г. Лічман, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. Емпіричну основу дослідження становить судова практика України. Нормативна основа роботи – загальне та спеціальне законодавство України та міжнародні норми трудового права.

**Метою цієї статті** є розробка пропозицій щодо вдосконалення механізму захисту трудових прав працівників. Для досягнення цієї мети в роботі проаналізовано судову практику щодо захисту трудових прав працівників у спорах, які пов'язані із забезпеченням функціонування господарських товариств; розкрито договірну природу трудових правовідносин та сформульовано пропозиції щодо створення правових умов захисту трудових прав працівників.

**Предметом** дослідження є судовий захист корпоративних прав власників господарських товариств і трудових прав працівників.

**Об'єктом** дослідження є охоронні правовідносини, що виникають у процесі розв'язання трудових спорів судами України.

**Методологія** пропонованого дослідження включає дедуктивний, індуктивний і теоретико-прогностичний методи дослідження. Широкого застосування в роботі знайшли категорії та способи формальної логіки: поняття, визначення, доказ, судження, аналіз, синтез, аналогія, порівняння, узагальнення тощо.

**ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ.** У сучасній правовій дискусії щодо розмежування юрисдикції судових органів України Л. Г. Лічман висловлює думку, що проблеми розмежування судової юрисдикції полягають "у спрощеному розумінні та несистемному тлумаченні положень оновленого процесуального законодавства, що на

практиці призводить до того, що відбувається штучний поділ цивільних спорів на цивільні та адміністративні. Така ситуація не може бути визнана задовільною, оскільки неоднорідність судової практики дозволяє недобросовісним суб'єктам, використовуючи необізнаність та небажання окремих суддів розібратися в цьому питанні, на роки гальмувати процес захисту порушених цивільних прав та інтересів" [1; 82].

В. О. Коверзнев наголошує, що "для правильного розв'язання проблеми розмежування господарської та адміністративної судових юрисдикцій вирішальне значення має насамперед чітка і недвозначна, заснована на чинному законодавстві кваліфікація відповідних відносин в економіці як господарських, відмежування цих відносин від адміністративних та інших суміжних" [2; 224].

Приділяючи увагу проблемі розмежування юрисдикційних повноважень судів в Україні, Т. О. Коломоець зазначає, що "виокремлення критеріїв розмежування має супроводжуватися нормативним закріпленням засад розподілу адміністративної та господарської юрисдикції. Саме тому не варто підтримувати точку зору певної групи вчених та юристів-практиків, які пропонують розв'язати це проблемне питання лише на підставі узагальнень судової практики, без внесення змін та доповнень до законодавства, враховуючи те, що нормативно-правовий акт був і залишається основним джерелом права" [3; 77].

Наголошуючи на існуванні суттєвих розбіжностей в підходах щодо визначення критеріїв розмежування юрисдикції господарських та адміністративних судів, М. В. Вікторчук пропонує здійснювати зазначене розмежування на основі комплексу таких критеріїв, як суб'єктний склад сторін спору, характер спірних відносин, зміст спірних правовідносин, виключна компетенція (непоширення юрисдикції інших судів на спірні правовідносини) [4; 54–55].

Н. М. Бессараб обґрунтовує виділення щодо цивільних справ окремого виду підсудності – предметної підсудності, а також пропонує конкретизацію поняття "спеціалізований суд", під яким необхідно розуміти спеціалізований суд як суд організаційно відокремленої підсистеми в єдиній системі судів загальної юрисдикції, наділений повноваженнями щодо розгляду справ певного виду юрисдикції (чи декількох видів юрисдикції) у передбаченому для цієї юрисдикції процесуальному порядку [4; 5].

Отже, правильному розв'язанню спорів, що виникли між сторонами в різних видах правовідносин, має сприяти законодавче розмежування юрисдикційних повноважень судових органів, нормативне визначення критеріїв розмежування судової юрисдикції, а в окремих випадках – і впровадження предметної юрисдикції у поєднанні із судовою спеціалізацією. Водночас наведені наукові погляди на розмежування юрисдикційних повноважень судів переважно стосуються цивільної, адміністративної та господарської юрисдикції з метою захисту цивільних, господарських та адміністративних прав суб'єктів. Однак проблема захисту трудових прав учасників відносин у сфері праці залишається малодослідженою, хоча трудові права мають наскрізний характер і реалізуються суміжно з іншими правами учасників правовідносин у процесі здійснення господарювання. Забезпечення функціонування державних органів та органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарської діяльності зазвичай здійснюється із залученням до праці працівників на основі укладеного трудового договору (контракту). Саме це на практиці іноді ускладнює захист трудових прав працівників, де одна зі сторін трудового договору поєднує у собі права та обов'язки, що впливають з реалізації функцій держави чи корпоративних прав.

Аналізуючи особливості розв'язання трудових спорів у порядку господарського судочинства, М. І. Іншин обґрунтував, що "з позиції трудового права наявна низка нерозв'язаних проблем, які, зокрема, стосуються запровадження механізмів розв'язання питань зайнятості та працевлаштування найманих працівників, звільнених у зв'язку з банкрутством роботодавця, а також працівників, звільнення яких передбачається у процедурах санації у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці боржника, розв'язання інших, пов'язаних із банкрутством, соціальних питань тощо. Окремого вивчення та, відповідно, додаткового обговорення потребує сьогодняшнє питання щодо можливості досудового врегулювання трудових спорів у господарському процесі" [6; 108]. Отже, питання захисту трудових прав працівників, що здійснюється при розв'язанні спорів у судах загальної юрисдикції, адміністративних та господарських судах, у сучасних умовах не сприяє формуванню єдиних підходів до розв'язання трудових спорів, що, відповідно, послаблює механізм охорони і захисту трудових прав працівників.

Так, постанова Верховного Суду від 07.02.2018 р. у справі № 711/5711/16-ц [7] містить рішення, яке включає низку теоретичних і практичних проблем правового регулювання відносин у сфері праці. Зокрема, з фабули справи вбачається, що Особа\_2 обіймала посаду генерального директора ТОВ "Торговий дім "Гомельскло-Україна". На цій посаді Особа\_2 працювала на підставі укладеного трудового контракту, що внаслідок ст. 21 та ст. 24 Кодексу законів про працю України свідчить про виникнення на підставі означеного трудового контракту трудових правовідносин, про що і було зроблено відповідний запис до трудової книжки Особи\_2. Пунктом 11 укладеного трудового контракту закріплено, що він "може бути достроково розірваний одностороннім рішенням роботодавця за умови попередження працівника не менше як за 2 місяці до такого розірвання". 30.05.2016 р. Особу\_2 було звільнено відповідно до п. 5 ст. 41 КЗпП України без попередження. Особа\_2 не погодилась з таким рішенням і звернулася до суду з позовною заявою про поновлення на роботі й оплати за час вимушеного прогулу. Зі змісту названого судового рішення вбачається, що сторонами не заперечується той факт, що повноваження генерального директора ТОВ "Торговий дім "Гомельскло-Україна" були припинені рішенням учасників товариства від 25.05.2016 р.

За результатами судового розгляду судом першої інстанції позовні вимоги Особи\_2 задоволено в повному обсязі. Апеляційною інстанцією переглянуто рішення суду першої інстанції та частково задоволено апеляційну скаргу ТОВ "Торговий дім "Гомельскло-Україна", чим, по суті, було змінено розмір суми, яка підлягала виплаті Особи\_2. Не погоджуючись із результатами розгляду справи в апеляційній інстанції, сторонами судового спору було подано касаційні скарги.

Суд касаційної інстанції скасував рішення суду першої та апеляційної інстанцій, мотивуючи своє рішення тим, що "відповідно до ч. 3 ст. 99 ЦК України повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. Згідно з п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб. Тлумачення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та ч. 3 ст. 99 ЦК України свідчать, що припинення повноважень члена виконавчого органу може відбутися в будь-який час та з будь-яких підстав. При цьому припинення повноважень члена виконавчого органу гарантується нормами цивільного права для припинення або запобігання негативного впливу на управлінську діяль-

ність товариства. Необхідність таких правил обумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. Згідно зі ст. 92 ЦК України дієздатність юридичної особи здійснюється через її органи. Поняття дієздатності є цивілістичним, а отже, формування, зміна та припинення органів юридичної особи регулюються цивільними законодавством. Той факт, що члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудового регулювання над цивільним, оскільки до цих відносин не може застосовуватися модель "роботодавець – працівник", яка властива трудовим відносинам. Правовий статус членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою його трудової діяльності, яка полягає у виконанні ним функцій з управління товариством. Таким чином, зазначена у п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності попереднього повідомлення про звільнення, з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, урахування попередньої роботи та інших позитивних результатів" [7].

Проблеми розмежування прав та обов'язків осіб, які наділені повноваженнями виконувати функції виконавчого органу товариства й одночасно перебувають у трудових правовідносинах із цим товариством, присвячено рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнародний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України від 12.01.2010 р. у справі № 1-2/2010 [8]. Звернення до Конституційного суду було мотивовано неоднозначністю судової практики щодо застосування ч. 3 ст. 99 ЦК України та ст. 46 КЗпП України. По суті, клопотання спрямоване на захист права власності учасників господарських товариств.

Конституційний Суд зазначив, що "усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків (ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України) або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень (абзац перший ч. 2 ст. 61 Закону України "Про акціонерні товариства") за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі ст. 46 КЗпП України. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах Кодексу законів про працю України, а у ст. 99 Цивільного кодексу України, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним" [8].

Отже, на підставі судової практики необхідно констатувати, що, по-перше, наявність цивільних, корпоративних і трудових прав у особи може реалізовуватися в різний спосіб, який не заборонений законом. Наприклад, учасники товариства, реалізуючи свої корпоративні права, можуть діяти через органи товариства, здійснюючи управління товариством через загальні збори

його учасників та виконавчий орган, який може бути визначено як колегіальний (наприклад правління директорів), або як уповноважена особа на виконання функцій виконавчого органу товариства. Виконання функцій виконавчого органу може бути покладено на одну особу на підставі цивільно-правової угоди з товариством або на підставі трудового договору (контракту) з призначення такої особи на відповідну посаду згідно зі штатним розписом. Отже, управління товариством за рішенням його власників може виконувати одна особа, яка виконує функції виконавчого органу та одночасно є працівником даного товариства.

Рішення, прийняте учасниками товариства, породжує для них відповідні правові наслідки у тих правовідносинах, що виникли із особою, яку наділено повноваженнями щодо управління товариством. Необхідно зазначити, що трудове законодавство у ст. 21 КЗпП чітко встановлює, що роботодавцем може бути "власник підприємства, установи, організації або уповноважений ними органом" [9], тобто для організації діяльності господарського товариства необхідне рішення власника (власників) про управління процесом праці в товаристві, і за колегіальним рішенням учасників товариства уповноваженим органом власників може бути фізична особа, яка виконує функції виконавчого органу товариства на умовах цивільно-правового або трудового договору (контракту).

У разі укладання з фізичною особою трудового договору із прийняттям на посаду керівника господарського товариства така особа виступає виконавчим органом господарського товариства з відповідними цивільними правами та працівником із трудовими правами, де у трудових правовідносинах роботодавцями є учасники товариства. Важливо, що такі правовідносини не лише розмежовуються за нормами права, які їх регулюють, а й породжують різні правові наслідки для їх учасників, тобто одні правовідносини реалізують корпоративні права учасників товариства, а інші – їхні права та обов'язки як роботодавця. Для фізичної особи, яка виконує функції виконавчого органу товариства на підставі укладеного трудового договору, також виникають трудові права та обов'язки.

Повністю погоджуючись із твердженням суду, що "члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудового регулювання над цивілістичним" [7], додамо, що і цивілістичне регулювання не встановлює пріоритету над трудовим. Ці два види правового регулювання врегульовують правовідносини, що є предметом різних галузей права, і відповідно для цих різних видів правовідносин застосовується власний (галузевий) метод правового регулювання.

Судова практика однозначно свідчить, що права учасників господарських товариств закріплені у ч. 3 ст. 99 ЦК України щодо припинення або тимчасового відсторонення виконавчого органу від виконання його повноважень у будь-який час є корпоративними правами учасників господарського товариства. Ці корпоративні права учасників товариства, хоча і впливають на подальші рішення щодо управління товариством, відмежовуються від трудових прав та обов'язків. Отже, права та обов'язки учасників товариства щодо реалізації їхнього права власності не є пріоритетними над трудовими правами й обов'язками, а трудові права та обов'язки учасників товариства як його власників не є пріоритетними над корпоративними чи цивільними правами й обов'язками. Також необхідно наголосити, що здійснення корпоративних прав та обов'язків учасниками товариства не скасовує трудових прав та обов'язків учасників товариства у трудових правовідносинах.

При реалізації трудових прав та обов'язків учасників господарського товариства як роботодавця мають застосовуватися положення трудового законодавства та притаманний трудовому праву власний метод правового регулювання, який передбачає "законодавче та договірне регулювання праці", а це свідчить, що зобов'язання за укладеними колективними та трудовими договорами мають виконуватися у спосіб, визначений законом та угодами сторін.

Як свідчить судова практика, у діяльності господарських товариств доволі часто виконання функцій виконавчого органу товариства здійснює одноосібно фізична особа, яка працює на підставі трудового договору, і надалі при відстороненні такої особи від виконання її обов'язків або їх припиненні виникають практичні проблеми щодо подальшого перебігу трудових правовідносин. Відповідно до Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів" від 13.05.2014 р., ч. 1, ст. 41 КЗпП, було доповнено пунктом 5 такого змісту: "5) припинення повноважень посадових осіб" [10], тобто питання захисту корпоративних прав учасників господарського товариства набуло правової визначеності й у трудовому законодавстві. Однак, урахуовуючи специфіку трудових правовідносин осіб, уповноважених на здійснення функцій виконавчого органу товариства на підставі трудового договору, виникає суто теоретичне запитання, хто такі посадові особи у трудових правовідносинах, і питання їх відмінності від керівника підприємства, установи, організації та їх заступників, про яких іде мова у ст. 133 КЗпП України щодо обмеженої матеріальної відповідальності працівників. Відповіді у трудовому законодавстві відсутні, а назва посади навряд чи розв'яже це питання.

У практичній площині виникає також проблема щодо "поєднання централізованого і договірного регулювання" праці та "договірного характеру праці" в контексті реалізації прав інвесторів. Як має розв'язуватися питання про розірвання трудового договору із особою, яка виконує функції виконавчого органу господарського товариства на умовах трудового договору, де сторонами в договірному порядку визначаються умови дострокового розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – власників господарського товариства?

Виходячи з аналізу судової практики, можна зазначити, що суди чітко наголошують на необхідності розмежування видів правовідносин і застосування для таких відносин законодавства, що регулює їх за галузевими ознаками. Проте практична складність застосування поєднання централізованого і договірного регулювання праці в діяльності господарських товариств полягає в тому, що умови трудового договору можуть покращувати правове становище працівника порівняно із законодавством. У разі такого покращення процедури щодо зміни та припинення трудових правовідносин потребують урахування специфіки правового регулювання трудових правовідносин та методу трудового права, що визначально впливає на коло кореспондуючих прав та обов'язків працівника і роботодавця та порядок зміни і припинення трудових правовідносин.

З одного боку, правова модель, яка представлена у цивільному та трудовому законодавстві, передбачає, що реалізація корпоративних прав учасників товариства дозволяє припинити повноваження виконавчого органу товариства в будь-який час. Трудове ж законодавство передбачає, що у трудових правовідносинах може відбутися розірвання трудового договору з такою особою за ініціативи учасників товариства, але тут вони реалізують не корпоративні права у сфері власності, а свої трудові обов'язки роботодавця – власника підприємства, установи, організації. Договірний характер пра-

ці дозволяє змінювати описану судами законодавчу модель розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Водночас у разі договірної зміни умов дострокового розірвання трудового договору в інтересах працівника законодавство не дає відповіді на питання про практичну реалізацію видозміненої моделі розірвання трудового договору з працівником (посадовою особою), повноваження якого припинено.

Теоретично допомогти розв'язати цю проблему може "відсторонення від роботи", однак це правове явище має бути нормативно удосконалено. Відповідно до рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р. у справі № 1-2/2010 "усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні ст. 46 КЗпП України" [8]. Тобто відсторонення від роботи є самостійним правовим явищем у трудових правовідносинах, що, у свою чергу, показує нам галузеву модель перебігу трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

Ст. 46 КЗпП закріплює, що "відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством" [9]. Випадками, передбаченими законодавством, є, наприклад, відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків на час здійснення дисциплінарного провадження стосовно нього (ст. 72 Закону України "Про державну службу") [11]. Виходячи зі змісту рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 р. у справі № 1-2/2010 застосувати відсторонення від роботи особи, яка виконує функції виконавчого органу товариства, перебуваючи з ним у трудових правовідносинах, на підставі рішення учасників товариства не можна.

Але, якщо взяти до уваги можливі покращення правового становища працівника порівняно із трудовим законодавством на умовах трудового договору, то законодавство мало б запропонувати працівнику і роботодавцю варіативність процедури розірвання трудового договору із особою, яка виконує функції виконавчого органу господарського товариства і перебуває з цим товариством у трудових правовідносинах. Якщо виходити з того, що "відсторонення від роботи – тимчасова відмова роботодавця або уповноваженого державного органу від надання працівникові роботи, визначеної трудовим договором, у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і без збереження заробітної плати" [12; 56], то зміна законодавства у цій частині відсторонення працівника від роботи на кшталт припинення трудового договору на підставах, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України), могла б розв'язати певні проблеми щодо захисту трудових прав працівників, які виконують функції виконавчого органу господарського товариства.

За змістом положень ч. 3 ст. 21 КЗпП України, у якій закріплено, що "особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін" [9], контракт надає можливість його сторонам визначити умови його розірвання. Таким чином, з метою охорони і захисту корпоративних прав учасників господарських товариств та збереження правових можливостей поліпшення правового становища працівника, який ви-

конусе функції виконавчого органу товариства, необхідно легітимізувати можливість застосування "відсторонення від роботи" такого працівника за домовленістю сторін контракту (особливої форми трудового договору).

На підставі викладеного необхідним вбачається доповнити ст. 46 "Відсторонення від роботи" КЗпП України частиною другою такого змісту: "Відсторонення від роботи посадової особи допускається у разі визначення умов і підстав такого відсторонення в трудовому договорі (контракті)".

Пропоноване розв'язання практичної проблеми щодо дострокового розірвання трудового договору за ініціативи власника – учасників товариства – у поєднанні з договірними умовами праці надасть можливість реалізовувати, за умови внесення пропонованих змін у трудове законодавство, договірну модель зміни та припинення трудових правовідносин із особою, яка виконує функції виконавчого органу товариства, обіймаючи для цього відповідну посаду згідно зі штатним розписом товариства, а саме:

1) рішення учасників товариства про позбавлення повноважень або тимчасове відсторонення від виконання своїх повноважень особи, яка виконує функції виконавчого органу товариства;

2) видання наказу про відсторонення від роботи такої особи;

3) реалізація договірної процедури припинення трудових правовідносин, наприклад повідомлення особи про розірвання трудового договору (контракту) за ініціативою роботодавця – учасників товариства – із вказівкою дати розірвання контракту, або виконання роботодавцем інших трудових обов'язків, закріплених у контракті;

4) видання наказу про розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника (учасників товариства), де підставою наказу має бути зазначено рішення власників товариства;

5) внесення запису до трудової книжки про припинення трудового договору у зв'язку із припиненням повноважень посадової особи (п. 5 ст. 41 КЗпП України).

Тенденції вітчизняного законодавства щодо захисту прав інвесторів не завжди супроводжуються системним удосконаленням трудового законодавства, що одночасно пов'язано з реалізацією прав інвесторів. Так, 06.02.2018 р. було прийнято Закон України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю", у якому передбачено, що діяльність товариства здійснюється наглядовою радою товариства, виконавчим органом товариства та посадовими особами товариства, при цьому внаслідок ст. ст. 38, 39, 42 зазначеного закону особи можуть виконувати таку діяльність на підставі цивільно-правового договору або трудового контракту [13].

Необхідно зазначити, що в законі одночасно застосовуються словосполучення "трудоий контракт" і "трудоий договір (контракт)", що в теоретичному плані утворює певну проблему. Відрізняються ці два поіменовані контракти чи ні? На наш погляд, іменування посадовими особами товариства членів виконавчого органу, наглядової ради, а також інших осіб, передбачених статутом товариства, утворює певні проблеми у застосуванні трудового законодавства у частині матеріальної відповідальності працівників, які у трудовому законодавстві іменуються по-різному. Але головне, що привертає увагу в новому законі, це те, що в ньому у ст. 39, 40, 42 Закону України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю" передбачені підстави розірвання трудового договору з членами виконавчого органу товариства, наглядової ради, а також іншими посадовими особами товариства, що визначені такими згідно зі статутом товариства [13].

Такі новації загалом відповідають чинному трудовому законодавству, у якому Законом України "Про вне-

сення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" від 28.01.2016 р. було доповнено ст. 36 КЗпП пунктом 9 такого змісту: "підстави, передбачені іншими законами" [14]. Отже, при вдосконаленні трудового законодавства з'явилась нова підстава для припинення трудового договору, яка легітимізує визначення підстав для припинення трудового договору у спеціальному законодавстві. Таким чином, законодавче формування особливостей праці окремих категорій працівників, зокрема в господарських товариствах, з можливістю укладання ними контракту, у якому можуть установлюватися договірні умови праці, умови та підстави зміни та припинення трудового договору (контракту), формує нові правові підходи до регулювання трудових правовідносин загалом, де контракт і його умови відіграють ключову роль у розв'язанні трудових спорів.

Але п. 6. ст. 38 Закону України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю" закріплює, що "за рішенням загальних зборів учасників повноваження членів наглядової ради можуть бути у будь-який час та з будь-яких підстав припинені або члени наглядової ради можуть бути тимчасово відсторонені від виконання своїх повноважень. У разі припинення повноважень членів наглядової ради за рішенням загальних зборів учасників відповідний договір із цією особою вважається автоматично припиненим" [13]. Таке законодавче формулювання ("у будь-який час та з будь-яких підстав") спрямоване на захист корпоративних прав учасників товариства, однак припинення повноважень законом прямо пов'язане із "автоматичним припиненням" договору, яким може бути трудовий договір (контракт), що викликає певну правову проблематику. Якщо для припинення повноважень не має значення причина таких дій учасників товариства, то як бути з трудовими правами? Відповідно до ст. 4 Конвенції № 158 Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця такі відносини з працівником не припиняються, якщо тільки не має законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або виробничою потребою підприємства, установи чи служби [15]. Тобто корпоративні права учасників товариства у частині припинення повноважень члена наглядової ради можуть мати місце з будь-яких підстав, а от припинення трудових відносин, хоча це і визначено спеціальним законом, має підпорядковуватись певним причинам: 1) поведінка працівника; 2) здібності працівника; 3) виробнича потреба.

Наведене свідчить, що сьогодні реалізація трудових прав працівника на практиці іноді фактично пов'язана з реалізацією інших видів прав осіб, з якими працівник перебуває у правовому зв'язку на підставі трудового договору, і реалізація прав учасників таких правовідносин потребує чіткого розмежування цих прав задля їхнього захисту з метою збереження балансу інтересів сторін, які наділені корпоративними та трудовими правами і обов'язками.

**ВИСНОВКИ.** По-перше, договірний характер праці набуває масового поширення у різних сферах господарювання незалежно від форми власності роботодавця, а це, у свою чергу, свідчить, що трудові спори, які виникають між сторонами трудового договору (контракту), мають розглядатися з урахуванням специфіки правового регулювання праці. У процесі праці працівники все частіше стають носіями прав та обов'язків, які реалізуються в різних видах правовідносин, а при виникненні спорів, що впливають із трудових правовідносин, судам необхідно враховувати предмет і метод

трудового права при розмежуванні цивільних, корпоративних, трудових прав та обов'язків.

По-друге, трудові спори, що розглядаються судами, і динаміка трудового законодавства свідчать про стрімке зростання спеціального законодавства у сфері праці та поширення індивідуального договірної порядку визначення умов праці працівників. Це підтверджує необхідність підвищення правової грамотності працівників та покращення умов доступу громадян до правової допомоги з метою охорони й захисту їхніх трудових прав.

По-третє, множинність загального та спеціального законодавства, що регулює трудові та пов'язані з ними відносини, а також множинність нормативних угод, а отже, і договірного встановлення умов праці як на рівні актів соціального партнерства, так і на рівні трудового договору, вимагають, у разі виникнення трудового спору, ретельного аналізу індивідуалізованих умов праці працівника та розв'язання спору на основі специфіки предмету й методу трудового права. Фактично кожна судова справа, у якій розв'язується трудовий спір, має свої особливості та специфіку, що переконає в необхідності спеціалізації суддів, які мають розглядати трудові спори. Саме спеціалізація судів в Україні забезпечить можливість не лише гарантування трудових прав працівників, а практично вдосконалив механізм охорони й захисту трудових прав працівників, закріплених у колективних і трудових договорах на засадах верховенства права та справедливості. Упровадження такої спеціалізації можливе на підставі п. 2 ст. 18 Закону України "Про судоустрій та статус суддів", де визначено, що "у випадках, визначених законом, а також за рішенням зборів суддів відповідного суду може запроваджуватися спеціалізація суддів з розгляду конкретних категорій справ" [16]. Прикладом законодавчого закріплення спеціалізації суддів є визначена у п. 3 ст. 18 зазначеного закону спеціалізація суддів зі здійснення кримінального провадження щодо неповнолітніх.

По-четверте, ураховуючи той факт, що працівники є найчисленнішою групою населення будь-якої країни, захист їхніх трудових прав має забезпечуватися державою всіма можливими демократичними засобами, одним з яких має бути спеціалізація суддів щодо розв'язання трудових спорів.

#### Список використаних джерел:

- Лічман Л. Г. Розмежування цивільної та адміністративної юрисдикції: теоретичні здобутки та практичні реалії. *Університетські наукові записки*. 2008. № 1 (25). С. 81-86.
- Коверзнев В. О. Розмежування юрисдикції адміністративних і господарських судів України: проблеми теорії та практики. *Форум права*. 2013. № 2. С. 223-229. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2013\\_2\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_2_34) (дата звернення 01.12.2019)
- Коломоєць Т.О. Розмежування юрисдикційних повноважень між адміністративними та господарськими судами: окремі проблемні питання сьогодення. *Вісник Запорізького національного університету*. 2009. №1. С. 69-78.
- Вікторчук М. Розмежування юрисдикції адміністративних і господарських судів в Україні. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2016. № 3. С. 49-57.
- Бессараб Н.М. Юрисдикція та підсудність цивільних справ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук, спец. 12.00.03. Одеса, 2015. 19 с.
- Іншин М.І. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 105-108.
- Постанова Верховного Суду від 07.02.2018 р. у справі 711/5711/16-ц. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogosudu-vid-07022018-u-spravi-711571116-c> (дата звернення 01.12.2019)
- Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнародний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України від 12.01.2010 р. у справі № 1-2/2010. Офіц. вісн. України. 2010. № 3. Ст. 113.
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 22.10.2019)
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України № 1255-VII від 13.05.2014 р. Відом. Верховної Ради України. 2014. № 27. Ст. 912.
- Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Офіц. вісн. України. 2016. № 3. Ст. 149.
- Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. ред. кол. С.М. Прилипка, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
- Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275-VIII. Відом. Верховної Ради України. 2018. № 13. Ст. 69.
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури: Закон України від 28.01.2016 р. № 955-VIII. Відом. Верховної Ради України. 2016. № 10. Ст.103.
- Конвенції №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1223-1229.
- Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. Офіц. вісн. України. 2012. № 56. Ст. 1935.

#### References:

- Lichman L. H. Rozmezhuвання tsyvilnoi ta administratyvnoi yurysdyksii: teorychni zdobutky ta praktychni realii [Differentiation of civil and administrative Jurisdiction: Theoretical achievements and practical realities]. *Universytetski naukovi zapysky*. 2008. №1 (25). S. 81-86.
- Koverznev V. O. Rozmezhuвання yurysdyksii administratyvnykh i hospodarskykh sudiv Ukrainy: problemy teorii ta praktyky [Differentiation of jurisdiction of administrative and commercial court of Ukraine: problems of theory and practice] назва статті. *Forum prava*. 2013. № 2. S. 223-229. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2013\\_2\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2013_2_34) . (in Ukrainian)
- Kolomoiets T.O. Rozmezhuвання yurysdyksii povnovazhen mizh administratyvnymi ta hospodarskymy sudamy: okremi problemni pytannia sohodennia [Separation of jurisdiction between administrative and commercial court:some issues today]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*. 2009. №1. S. 69-78.
- Viktorchuk M. Rozmezhuвання yurysdyksii administratyvnykh i hospodarskykh sudiv v Ukraini [Differentiation of jurisdiction of administrative and commercial courts in Ukraine]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoi akademii prokuratury Ukrainy*. 2016. № 3. S. 49-57.
- Bessarab N.M. Yurysdyksii ta pidsudnist tsyvilnykh sprav: [Jurisdiction and jurisdiction of civil cases]. *avtoref. dys. ... kand.yuryd. nauk, spets. 12.00.03. Odesa*, 2015. 19 s.
- Inshyn M.I. Osoblyvosti vyrishennia trudovykh sporiv u poriadku hospodarskoho sudochynstva [Features of the settlement of labor disputes in the order of economic litigation]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2016. № 12. S. 105-108.
- Postanova Verkhovnoho Sudu vid 07.02.2018 r. u spravi 711/5711/16-ts. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogosudu-vid-07022018-u-spravi-711571116-c>(in Ukrainian).
- Rishennia Konstytutsiynoho Sudu Ukrainy u spravy za konstytutsiynym zvernenniam tovarystva z обмеженою відповідальністю "Mizhnarodnyi finansovo-pravovyi konsalting" pro ofitsiine tлумачennia chastyny tretoi statti 99 Tsyvilnoho kodeksu Ukrainy vid 12.01.2010 r. u spravi № 1-2/2010. *Ofits. visn. Ukrainy*. 2010. № 3. Ст. 113. (in Ukrainian).
- Kodeks zakoniv pro praju Ukrainy vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> . (in Ukrainian)
- Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zakhystu prav investoriv. *Zakon Ukrainy № 1255-VII vid 13.05.2014 r. // Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2014. № 27. Ст. 912. (in Ukrainian).
- Pro derzhavnu sluzhbu: *Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII. Ofits. visn. Ukrainy*. 2016. № 3. Ст. 149. (in Ukrainian).
- Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia: u 20 t. T. 11: *Troдове право* [The great Ukrainian legal Encyclopediya: in 20 vols.vol.11:labour law]. red. kol. S.M. Prylypko, M.I. Inshyn, O.M. Yaroshenko ta in.; *Nats. akad. prav. nauk Ukrainy; in-t derzhavy i prava im. V.M. Koretskoho NAN Ukrainy; Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho*. 2018. 776 s.
- Pro tovarystva z обмеженою та додатковою відповідальністю: *Zakon Ukrainy vid 06.02.2018 r. № 2275-VIII. Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2018. № 13. Ст. 69. (in Ukrainian).
- Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури: *Zakon Ukrainy vid 28.01.2016 r. № 955-VIII. Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2016. № 10. Ст.103. (in Ukrainian).
- Konventsii №158 pro pryypnennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvny robotodavtsia. *Konventsii ta Rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi 1965-1999 rr. T. II. 2-he vyd. Zheneva : Mizhnar. biuro pratsi*, 2001. S. 1223-1229. (in Ukrainian).
- Pro sudoustrii i status suddiv. *Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 № 1402-VIII. Ofits. visn. Ukrainy*. 2012. № 56. Ст. 1935. (in Ukrainian).

Received: 19/12/2019

1st Revision: 08/01/2020

Accepted: 18/01/2020

O. Pohorielova, PhD (Law), Assist.  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## THE PROTECTION OF OWNERS' CORPORATE RIGHTS AND EMPLOYEES' LABOUR RIGHTS: JUDICIAL PRACTICE ANALYSIS

*The article is devoted to the issue on protecting the employees' labour rights in case of an employment dispute, which is considered regarding corporate rights of company owners. The article emphasizes that during work employees are bearing more and more rights and obligations that are realized in different types of relationships. It is also stated that in case of disputes arising from employment relations, courts need to take into account basic factors of labour law.*

*The purpose of this article is to develop proposals for to improving the mechanism of for the protection of employees' labour rights. In order to achieve this goal, the author analyses judicial practice regarding the protection of employees' labour rights in disputes related to business entities' functioning, as well as it reveals the contractual nature of labour relations and formulates the proposals on creation of legal conditions for the protection of employees' labour rights.*

*The subject of the study is the judicial protection of company owners' corporate rights and the labour rights of employees. The object of the study is the protective legal relations that arise in the process of resolving labour disputes by the courts of Ukraine. The deductive method used in the work made it possible has allowed the author to substantiate the need for a clear distinction between labour and corporate rightslaw, considering labour disputes and as well as the necessity to take into account the specifics of the method of legal regulation in labour law, in particular the contractual nature of the entrenching of on rights and obligations.*

*The method of induction has revealed the theoretical and practical problems of the distinction between corporate and labour rights. The theoretical and prognostic method has been used to substantiate the proposals for the improvement of labour legislation to protect the labour rights of employees. Categories and methods of formal logic have been widely used in the work: concepts, definitions, proofs, judgments, analysis, synthesis, analogy, comparison, generalizations, etc.*

*The paper focuses on the judicial bodies' powers on the necessity to allocate the specialization of judges for the consideration of labor cases. Based on the case law analysis, the improvement of the national labour legislation on wrongful dismissal is proposed.*

*In fact, every court case in which labour disputes are settled has its own peculiarities and specifics, which in its turn requires the specialization of judges who have to consider labour disputes. It is the specialization of judges in Ukraine that will provide an opportunity not only to guarantee the employees' labour rights, but to practically improve the mechanism for the protection of employees' labour rights enshrined in collective and employment agreements.*

*Keywords: a labour dispute, judicial jurisdiction, judges' specialization, labour rights, corporate rights, judicial practice.*

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv  
Legal Studies, 2019; 4 (111): 55-61  
УДК: 349.6  
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2019/4.111-11>

ISSN 1728-2195  
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,  
Publishing center "Kyiv University", 2019

Е. Позняк, канд. юрид. наук, доц.  
ORCID ID: 0000-0001-5515-4849

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

## ЕКОЛОГО-ПРАВОВА КУЛЬТУРА ПРИРОДНОГО ЗАПОВІДАННЯ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ СТВОРЕННЯ ЧОРНОБИЛЬСЬКОГО РАДІАЦІЙНО-ЕКОЛОГІЧНОГО БІОСФЕРНОГО ЗАПОВІДНИКА)

*Проаналізовано новації законодавчого регулювання в Україні процесу створення і забезпечення діяльності Чорнобильського радіаційно-екологічного біосферного заповідника в межах зони відчуження та зони безумовного (обов'язкового) відселення.*

*Правовий режим біосферного заповідника забезпечує: національний і міжнародний рівень правової охорони та відтворення тваринного і рослинного світу й середовища його існування; збереження та відтворення "червонокнижних" об'єктів тваринного світу; виконання фундаментальних наукових досліджень і прогнозування подальших змін видового та популяційного стану тваринного світу; розвиток еколого-правової культури суспільства і громадян у результаті організації та проведення заповідником інформаційно-просвітницької, рекреаційної, туристичної, освітнянсько-виховної, пізнавальної діяльності.*

*Однак біосферний заповідник було створено в межах території, яка тривалий час була екологічно та радіаційно небезпечною. Правовий режим Чорнобильської зони передбачає низку обмежень для проживання людини та заборону деяких видів діяльності. Зважаючи на це, зазначено необхідність глибокого дослідження питання про рівень безпечності перебування диких тварин і рослин у межах заповідника, розробки критеріїв екологічної та радіаційної безпеки об'єктів тваринного і рослинного світу.*

*Ключові слова: біологічне різноманіття, екологічна та радіаційна безпека, еколого-правова культура, природно-заповідний фонд, радіаційно забруднені території, тваринний і рослинний світ, Чорнобильська зона, Чорнобильський радіаційно-екологічний біосферний заповідник.*

**ВСТУП.** У сучасних умовах поглиблення екологічної кризи особливої уваги з боку суспільства та держави потребують питання розвитку культури взаємовідносин людини та природи, забезпечення державою екологічної, ядерної та радіаційної безпеки. Відповідне опосередкування в праві форм, напрямів і особливостей такої взаємодії спрямоване на підвищення рівня еколого-правової культури.

Постановка проблеми. Однією з проблем розвитку еколого-правової культури в Україні є усвідомлення суспільством необхідності посилення правової охорони всього біологічного різноманіття та середовища його існування. Важливими напрямками цієї охорони є: ура-

хування міжнародно-правових та європейських підходів до визначення правового режиму особливо цінних об'єктів природи; узгодження умов використання об'єктів тваринного та рослинного світу, зокрема "червонокнижних"; охорона місць перебування диких тварин; забезпечення їхньої екологічної, у тому числі радіаційної безпеки; відновлення територій, що зазнали небезпечного техногенного впливу, насамперед радіоактивного, унаслідок Чорнобильської катастрофи; проведення наукової роботи, результати якої сприятимуть активізації освітнянської, просвітницької, виховної та широкої інформаційної діяльності та підвищенню рівня екологічної культури суспільства і громадян. Найоптимальнішою