

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорелова О. С.

**ОСОБЛИВОСТІ  
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН  
КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Навчальний посібник

**Київ – 2020**

**УДК 349.2 (477) (076.1)**

**С 38**

*Рекомендовано до друку Вченою радою юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол № 12 від 18.06. 2019)*

Автори:

**Сіньова Людмила Миколаївна**, кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Кузьменко Галина Валентинівна**, кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Погорськова Олександра Сергіївна**, кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Рецензенти:

**Щербина Віктор Іванович**, доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

**Пижова Марина Олександрівна**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри загальноправових дисциплін Інституту правління і права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

**С-38 Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорськова О. С.**

Особливості регулювання трудових правовідносин керівних працівників: Навчальний посібник для студентів юридичного факультету. Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорськова О. С. – К. : ФОП Маслаков, 2020. – 210 с.

ISBN 978-617-7862-45-0

Мета навчального посібника полягає у засвоєнні студентами основних положень чинного законодавства у сфері трудового права, правильно тлумачити та застосовувати норми законодавства про правове регулювання керівних працівників в Україні, приймати обґрунтовані рішення в сфері правового регулювання відносин, що регламентуються трудовим правом України.

Навчальний посібник стане в нагоді науковцям, викладачам, аспірантам, студентам, юристам. А також для всіх, хто цікавиться трудовим правом України.

ISBN 978-617-7862-45-0

**УДК 349.2 (477) (076.1)**

© Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорськова О. С., 2020 р.

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	<b>5</b>
<b>Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права</b>	
1. Поняття, сутність, ознаки та види керівних працівників в трудовому праві.....	<b>8</b>
2. Історико – правовий аспект правового статусу керівника.....	<b>15</b>
3. Особливості правового статусу керівних працівників у трудових відносинах.....	<b>20</b>
4. Функції керівних працівників у відносинах соціального партнерства.....	<b>29</b>
<b>Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств</b>	
1. Контракт як особлива форма трудового договору із керівниками.....	<b>37</b>
2. Порядок укладення трудових договорів (контрактів) із працівниками.....	<b>48</b>
3. Особливості трудової функції керівників.....	<b>55</b>
4. Характеристика кваліфікаційних вимог та ділових якостей , що пред'являються для заміщення посади керівників.....	<b>60</b>
5. Оплата праці керівників.....	<b>69</b>
6. Збереження комерційної таємниці як умова трудового договору з керівниками.....	<b>74</b>
7. Режим робочого часу керівників (ненормований робочий день, гнучкий графік роботи керівника).....	<b>81</b>
8. Заборона сумісництва керівника як умова трудового договору. Тимчасове заміщення керівника.....	<b>86</b>
<b>Тема 3. Відповідальність керівних працівників</b>	
1. Види дисциплінарної відповідальності та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності керівних працівників.....	<b>97</b>

2. Заохочення керівників: поняття, види та порядок застосування.....	109
3. Матеріальна відповідальність керівника: види, порядок притягнення до матеріальної відповідальності керівників.	116
4. Відмінність матеріальної відповідальності керівника від цивільно-правової (майнової) відповідальності.....	130
5. Соціально-правова відповідальність керівників підприємств.....	139
6. Адміністративна та кримінальна відповідальність керівних працівників за порушення трудових прав працівників.....	142

**Тема 4. Особливості припинення трудових правовідносин із керівними працівниками.**

1. Особливості припинення трудового договору за одноразове грубе порушення з керівниками підприємств..	155
2. Припинення трудового договору у разі винних дій керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.....	165
3. Припинення повноважень посадових осіб.....	171
4. Припинення трудового договору на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.....	173
5. Порядок припинення трудового договору з керівними працівниками.....	176
6. Відсторонення керівних працівників від трудових обов'язків.....	182
<b>Список використаних джерел.....</b>	<b>195</b>

### Передмова

Найважливішою особливістю сучасного трудового права є його комплексність. Об'єктивно існуючі відмінності в характері, видах трудової діяльності та її умовах створюють необхідність в забезпеченні різних підходів у правовому регулюванні праці працівників та обумовлюють потребу в існуванні окремих норм трудового права.

В представленому навчальному посібнику розкрита специфіка правового регулювання трудової діяльності керівних працівників. Так, з розвитком законодавчого регулювання в правовій дійсності активно почали формуватися механізми регламентації праці керівників підприємств, установ та організацій. Тому головним завданням диференціації в регулюванні праці є забезпечення рівних можливостей для всіх категорій працівників. Так, трудовій діяльності ключових фігур в управлінні підприємствами, установами та організаціями, а саме – керівників та їх заступників – притаманні особливості, які пов'язані з безпосереднім управлінням трудовими колективами або їх частинами, ухваленням відповідальних управлінських рішень, персональною відповідальністю за організацію діяльності. Саме тому, даний посібник присвячено особливостям юридичного становища керівника і як працівника, і як представника роботодавця, адже саме у одночасному здійсненні управління підприємством та підпорядкуванні власнику підприємства або уповноваженому ним органу проявляється правова природа керівних працівників. Це означає, що вивчення особливостей праці керівних працівників має здійснюватись комплексно: як законного представника організації в трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносинах і працівника, який володіє спеціальною правосуб'єктністю і спеціальним трудо-правовим статусом. Так, в даному посібнику, в першу чергу, розкривається специфіка правового регулювання укладання

трудового договору з керівними працівниками, оплати праці, режиму робочого часу, сумісництва, заміщення керівників, а також особливості їх трудової функції, ролі у забезпеченні соціального партнерства, специфіка та види відповідальності й заохочення керівників, відмінності матеріальної відповідальності керівника від майнової, приділено увагу правовому регулюванню припинення трудових правовідносин з керівними працівниками та їх відстороненню. Також, зосереджено значну увагу на наукових підходах до визначення поняття “керівник”, “керівний працівник”, “топ-менеджер”, їх класифікації, правовому статусі та історичних передумовах виникнення та становлення керівних працівників як суб’єктів трудових відносин.

Норми права, які направлені на регламентацію відносин в процесі трудової діяльності керівних працівників об’єднані навчальною дисципліною “Проблеми правового регулювання керівних працівників та працюючих власників”. Його вивчення передбачає й освітньо-професійна програма підготовки бакалаврів права в переліку обов’язкових дисциплін. Для засвоєння навчального матеріалу передбачається проведення лекцій, семінарських занять. Передбачається проведення модульних контрольних робіт. Формою підсумкового контролю є залік.

Цей навчальний посібник підготовлено з метою надання допомоги студентам денної та заочної форми навчання у вивченні особливостей трудової діяльності керівних працівників. Крім основних положень лекційного матеріалу, посібник містить досить широкий перелік літератури та нормативних актів, які необхідно опрацювати. Однак, необхідно усвідомлювати, що лекції та самостійна робота – це основні форми вивчення теоретичного матеріалу. Практичні навички закріплюватимуться на семінарських заняттях за допомогою вирішення конкретних юридичних ситуацій.

## Передмова

---

Обсяг і зміст навчального матеріалу з представленого курсу визначені програмою дисципліни “Проблеми правового регулювання праці керівних працівників та працюючих власників”. Використана література дає можливість студентам чітко орієнтуватися у сучасному стані правового регулювання трудової діяльності керівних працівників, розвитку трудового законодавства та практики його застосування.

**Тема 1.**  
**КЕРІВНІ ПРАЦІВНИКИ ЯК СУБ'ЄКТИ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА.**

1. Поняття, сутність, ознаки та види керівних працівників в трудовому праві.
2. Історико – правовий аспект правового статусу керівника.
3. Особливості правового статусу керівних працівників у трудових відносинах.
4. Функції керівних працівників у відносинах соціального партнерства.

**1. Поняття, сутність, ознаки та види керівних працівників в трудовому праві.**

Будь-яка галузь права покликана виступати певним соціальним регулятором для суб'єктів правових відносин – учасників, які вступають правову взаємодію один з одним, не виключенням є і галузь трудового права України. Саме навколо учасників і задля учасників правових відносин змістовно групуються норми права та набувають ідеологічної спрямованості у правовому регулюванні. Основні сторони трудових правовідносин – працівники і роботодавці. Категорія керівних працівників є як розділювальною, так інтегруючою відносно наведених вище понять, бо керівним працівником може бути як працюючий власник підприємства або організації – роботодавець, так і працівник, наділений адміністративними та розпорядчими функціями – тобто фахівець корпоративного управління або менеджер вищої ланки або ж топ-менеджер.

Роль керівника як суб'єкта трудових правовідносин є визначальною, адже керівник реалізує ефективність норм трудового законодавства при організації роботи на підприємствах, установах або організаціях, однак правове

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

регулювання праці самих керівних працівників є розрізним та подекуди суперечливим. Праця потребує керівництва нею як процесом, певної субординації (підпорядкування), тобто наявності постійно виникаючих організаційних відносин. В ринкових умовах господарювання організатором, керівником процесу праці може бути як власник, якому належить право власності на засоби виробництва, результати праці, а також використання (застосування) робочої сили, так і його представники<sup>1</sup>.

Звичайно, що при формуванні в Україні ринкової моделі трудових правовідносин роль керівника-роботодавця або власника є ключовою. Працюючі власники не рідкість для акціонерних товариств, особливо коли акціонерами є працівники, які займають різні посади: від технічного працівника до директора підприємства. Власник або роботодавець створює нові робочі місця, здійснює організацію та створює умови для залучення найманої праці, забезпечує трудові права та соціально-трудова гарантії працівників, а також бере участь у трудових відносинах з трудовим колективом, професійною спілкою, іншими учасниками<sup>2</sup>. У законодавстві України періоду набуття незалежності й початку переходу до ринкових засад функціонування економіки досить часто вживався термін “власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган”. Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого законодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. Переважно цей термін вживався (і до цього часу вживається) в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального забезпечення. Вперше в Україні термін

---

1 Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаратизма). Книга первая. В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С. 38

2 Серета О.Г. Правовий статус роботодавця за Проектом Трудового кодексу України. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=aymvs\\_2012\\_1\(3\)\\_5](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=aymvs_2012_1(3)_5) (дата звернення 19.12.2018).

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

“роботодавець” було визначено Законом України “Про охорону прав на винаходи і корисні моделі” від 15 грудня 1993 року, в якому зазначено: “Роботодавець – це особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом)”. Пізніше це визначення було продубльовано в Законі України “Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем” від 5 листопада 1997 року. Чинний КЗпП України у статті 21 роботодавця визначено терміном “власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа”. Водночас зміст цього терміну законами та іншими нормативно-правовими актами не визначено. Законодавець це обґрунтовує тим, що його зміст є достатньо зрозумілим і не потребує спеціального визначення нормативно-правовими актами<sup>3</sup>.

Законодавство України про працю не визначає й зміст терміну «керівник», хоч Національним класифікатором професій передбачено існування в Україні таких професій як керівники підприємств, установ та організацій<sup>4</sup>. У широкому вжитку керівник – це особа, на яку офіційно шляхом призначення (обрання, затвердження) покладено функції керівництва державною або будь-якою іншою організацією. Наділений формально регламентованими правами і обов'язками, зокрема правом ставити юридично владні вимоги і застосовувати засоби дисциплінарного впливу до органів і осіб, які перебувають у його підпорядкуванні по службі, він представляє організацію у взаємовідносинах з іншими компаніями. Основне призначення керівника – забезпечення ефективного функціонування, сталого розвитку організації. Реальний його вплив на діяльність організації базується на офіційних повноваженнях і особистому авторитеті,

---

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Національний класифікатор України, класифікатор професій ДК 003:2010. Класифікація професій.. К. : Держспоживстандарт України, 2010. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 19.12.2018).

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

організаторських здібностях. Як доречно зазначає О.А. Рахманов, однією з важливих віх розвитку капіталізму у ХХ столітті став перехід контролю над великими корпораціями від власників до топ-менеджерів, які стали активною соціальною силою, здатною енергійно освоювати і розвивати виробництво. Цей процес часто називають «менеджеральною революцією». В Україні великі компанії об'єднані у фінансово-промислові групи, які контролюються переважно великими власниками. Однак процеси інтеграції української економіки у глобальний простір потребують від власників великого капіталу залучення фахівців корпоративного управління. Крім цього, з часом, в силу об'єктивних вікових обмежень, українські капіталісти змушені будуть передати більшість своїх управлінських повноважень топ-менеджменту<sup>5</sup>. Слід зазначити, що вище керівництво, також топ-менеджмент – це група керівників організації вищого рівня ієрархії, які щодня несуть відповідальність за ефективне управління цією організацією. Такі керівники, радою директорів або акціонерами, наділені необхідними владою і повноваженнями, реалізують політику, (сформовану власником) в цілі, стратегії, бізнес-плани, бюджети і проекти. Топ-менеджмент приймає рішення, які впливають на кожного співробітника організації, а також несуть відповідальність за успішність або невдачі організації<sup>6</sup>. Крім того, кадрова організація праці зазвичай передбачає наявність контролюючих та операційних керівників (middle and down management), які відповідають за певну сферу, що може не належати до основної діяльності компанії, так званих керівників середньої та нижчої ланки, які, відповідно здійснюють контроль за керівниками нижчого рівня та безпосередньо за працівниками.

---

<sup>5</sup> Рахманов О. Топ-менеджери великого бізнесу в Україні : соціологічний портрет. К.: Інститут соціології НАН України, 2014. С. 4

<sup>6</sup> Вище керівництво URL:  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B5\\_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B5_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE) (дата звернення 19.12.2018)

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336 (далі – Довідник) для професійної групи «Керівники» вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищого рівня, керівники підприємств, установ, організацій. У розділі, де йдеться про кваліфікаційні характеристики керівників, розглянуті такі посади: 1) директор (начальник, інший керівник) підприємства; 2) головний бухгалтер; 3) головний диспетчер; 4) головний економіст; 5) головний енергетик; 6) головний інженер; 7) головний конструктор; 8) головний механік; 9) головний технолог; 10) директор з кадрових питань та побуту; 11) директор комерційний; 12) менеджер (управитель) з логістики; 13) менеджер (управитель) з персоналу; 14) менеджер (управитель) з реклами; 15) менеджер (управитель) із збуту; 16) менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю; 17) менеджер (управитель) із зовнішньоекономічної діяльності та інші (загалом 81 пункт)<sup>7</sup>.

Керівники середньої та нижчої ланки управління (middle and down management) здійснюють контролюючі функції та очолюють відповідні підрозділи, безпосередні керівники без посередництва спрямовують процес, впливають на розвиток, стан управлінського процесу, розпоряджається, дає вказівки, настанови, несе юридичну відповідальність за функціонування групи підлеглих перед вищим керівником і має певні можливості санкціонування – покарання і заохочення підлеглих із метою впливу на їх продуктивну активність<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення 19.12.2018)

<sup>8</sup> Гук О.І. Енциклопедичний словник з державного управління; уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна .К. : НАДУ, 2010. С. 316

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

Наведене дає змогу виокремити три види керівників в трудовому праві:

- керівник-роботодавець або працюючий власник, який може здійснювати на власному підприємстві функції управлінця вищої ланки;
- топ-менеджери (top-executives), яким делеговані функції управління політикою, тактикою, стратегією, виробництвом та планами підприємства чи організації, що є найбільш розповсюдженою сучасного моделлю управління бізнесом;
- керівники середньої та нижчої ланки управління (middle and down management), які здійснюють контроль за керівниками нижчого рівня та безпосередньо за працівниками.

Таким чином, поняття *керівника в трудовому праві* можна сформулювати у широкому та вузькому розумінні. У *широкому розумінні* керівник – це особа, яка працює на посаді, що відповідно із законодавчими та локальними актами, передбачає повноваження керівника вищої, середньої або нижчої ланки, а також належить до професійної групи «Керівники» згідно з класифікатором кваліфікаційних характеристик професій працівників. У *вузькому розумінні* керівник – це топ-менеджер (top-executive), особа, яка без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених законодавством України та установчими документами. Головною особливістю такого керівника від інших працівників є його подвійна природа його повноважень, тобто поєднання в собі рис таких суб'єктів трудових правовідносин як працівник та роботодавець-власник. Так, з одного боку, керівник здійснює представницькі функції підприємства перед третіми особами, організовує та спрямовує діяльність підприємства, керує

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

персоналом та визначає сутність трудової функції кожного працівника, а з другого - підпорядковується власнику підприємства або уповноваженому ним органу<sup>9</sup>. Цей дуалізм знаходить своє відображення в правових нормах, які закріплюють правовий статус керівника. Однак, не слід плутати або ототожнювати роль та функціональне навантаження власника та керівника підприємства. Так, основні обов'язки власника - контроль і розвиток бізнесу, вибудовування продуктивних відносин з топ-менеджером і розробка системи його мотивації, що сприяє ефективній роботі на благо підприємства, його розвитку, збільшення капіталізації, водночас, прийняття стратегічних рішень для розвитку бізнесу, повсякденне управління діяльністю компанії - головні функції топ-менеджера. Лише скоординованість та логічність їх функціонального навантаження може забезпечити максимально ефективний результат у досягненні спільних запланованих цілей.

### *Висновки:*

➤ головною ознакою керівника у трудових відносинах є поєднання рис роботодавця та працівника, яке полягає у одночасному здійсненні управління підприємством або організацією та підпорядкуванні власнику підприємства або уповноваженому ним органу.

➤ ми можемо виділити три види керівників в трудових відносинах: керівник-роботодавець або працюючий власник, який може здійснювати на власному підприємстві функції управлінця вищої ланки; топ-менеджери (top-executives), яким делеговані функції управління політикою, тактикою, стратегією, виробництвом та планами підприємства чи організації, що є найбільш розповсюдженою сучасного моделлю управління бізнесом; керівники середньої та нижчої

---

<sup>9</sup> Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства. *Європейські перспективи* № 2 ч.2. 2012. С. 161

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

ланки управління (middle and down management), які здійснюють контроль за керівниками нижчого рівня та безпосередньо за працівниками.

➤ керівник – це топ-менеджер (top-executive), особа, яка без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених законодавством України та установчими документами.

### **2. Історико-правовий аспект статусу керівника.**

Еволюцію правового регулювання статусу керівника можна простежити від радянського законодавства і до нинішнього часу. Так, стаття 6 Закону СРСР від 30 червня 1987 року «Про державне підприємство (об'єднання)» передбачала, що єдиноначальність у системі самоврядування на підприємстві здійснюється керівником підприємства (генеральним директором, директором, начальником, керуючим), керівниками структурних одиниць об'єднання і підрозділів. Цим законом також передбачалося, що керівник підприємства керує всією діяльністю й організує роботу підприємства, несе відповідальність за результати роботи підприємства перед державою і трудовим колективом, без довіреності діє від імені підприємства, представляє його на всіх підприємствах, в установах і організаціях, розпоряджається майном підприємства, укладає договори, видає довіреності, відкриває в банках розрахункові та інші рахунки підприємства, у межах компетенції підприємства видає накази і дає вказівки, обов'язкові для всіх працівників підприємства. Закон установлював, що рішення керівників структурних одиниць і

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

підрозділів, майстрів і бригадирів є обов'язковими для всіх підлеглих їм працівників<sup>10</sup>.

Наступним етапом розвитку правового регулювання статусу керівника стало прийняття Закону України «Про підприємства в Україні» від 27.03.1991 р. № 887-ХП<sup>11</sup>. Стаття 16 цього Закону, зокрема, визначала, що керівник підприємства наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При найнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства і якщо інше не передбачено законодавством України. Власник майна не має права втручатися в оперативну діяльність керівника підприємства. Керівника підприємства може бути звільнено з посади до закінчення строку контракту на підставах, передбачених у контракті або в законодавстві України. Як бачимо, тут законодавець визначає правовий статус керівника підприємства через розкриття його господарських повноважень та окреслення окремих елементів трудової правосуб'єктності. Подібний підхід було збережено і в Господарському кодексі України від 16.01.2003 р.<sup>12</sup>, у зв'язку з прийняттям якого Закон України «Про підприємства в Україні» втратив чинність. Ст. 65

---

10 Кравчук О. О. Керівник державного підприємства в системі управління майном державної власності. О. О. Кравчук. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право: 36. наук. праць. 2010. № 4. С. 217.

11 Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 р. № 887-ХП. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 24. Ст. 272.

12 Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18. Ст. 144.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

ГК України визначає, що для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства, який без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Для керівників окремих видів підприємств українське господарське право визначає окремі додаткові елементи правового статусу. Так, згідно зі ст. 73 ГК України органом управління державного унітарного підприємства є керівник підприємства, який призначається органом, до сфери управління якого входить підприємство, і є підзвітним цьому органу; законом можуть бути визначені особливості статусу керівника державного унітарного підприємства, в тому числі встановлено підвищену відповідальність керівника за результати роботи підприємства. Також достатньо фрагментарно визначає правовий статус керівника державного підприємства і Закон України «Про управління об'єктами державної власності» від 21.09.2006 р.<sup>13</sup>. Відповідно до ст. 14 цього Закону, за рішенням органу, уповноваженого управляти об'єктами державної власності, керівникам державних підприємств може виплачуватися винагорода за результатами фінансово-господарської діяльності цих підприємств за рахунок їх чистого прибутку; порядок надання, умови та конкретні розміри винагороди

---

<sup>13</sup> Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 р. № 185-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 46. Ст. 456.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

визначаються Кабінетом Міністрів України та є складовою частиною трудового договору (контракту) з керівником державного підприємства.

Чинний Кодекс законів про працю України, який уже понад 45 років застосовується в Україні, так само торкається лише окремих компонентів правового статусу керівника, визначаючи додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України), розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової (ст. 43 КЗпП України) або розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 45 КЗпП України) тощо<sup>14</sup>.

У той же час, значна застарілість КЗпП України з цього питання не означає, що поступова модернізація правового статусу керівника у трудовому законодавстві не відбувалася взагалі. Однією із перших законодавчих спроб підзаконного рівня щодо врегулювання правового статусу керівника стала розробка та прийняття у 2004 р. Міністерством праці та соціальної політики України Випуску I «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників<sup>15</sup>. Довідник являє собою систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Класифікаторі професій. Він визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Для професійної групи «Керівники» вимоги визначено

---

<sup>14</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.10.2019)

<sup>15</sup> Про затвердження Випуску I «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. №336. Українська інвестиційна газета. 2007. №45.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищого рівня, керівники підприємств, установ, організацій<sup>16</sup>.

Роком пізніше, у грудні 2005 р., було затверджено Класифікатор професій ДК 003:2005<sup>17</sup>, який вперше окреслив коло професій, що є керівниками – керівники підприємств, установ та організацій; керівники виробничих підрозділів; головні фахівці - керівники виробничих підрозділів; начальники та майстри виробничих підрозділів; начальники та майстри дільниць; керівники інших основних підрозділів; керівні працівники апарату; керівники невиробничих підрозділів; керівники функціональних підрозділів (фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів; підрозділів кадрів і трудових відносин; підрозділів маркетингу та ін.).

### *Висновок:*

➤ у вітчизняному законодавстві, як господарському так і трудовому, спостерігається поступова еволюція правового статусу керівника підприємства, установи та організації, яка, з одного боку, характеризується значною фрагментарністю, а з іншого – все ж таки визначає коло носіїв цього статусу та регламентує його найголовніші компоненти. Саме тому існує нагальна потреба у доповненні чинного законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України та проекту нового Трудового кодексу України положеннями, які б чітко визначали правовий статус керівника підприємства, установи, організації, його відносини з працівниками та трудовим

---

16 Слюсар А. М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу. А. М. Слюсар. *Держава і право*. 2009. Випуск 45. С. 321.

17 Класифікатор професій ДК 003:2005: Наказ Держкому з питань тех. регулювання та споживчої політики України №375 від 26.12.2005 р. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

колективом в цілому, а також із власником (власниками) підприємства.

### **3. Особливості правового статусу керівних працівників у трудових відносинах.**

Правовий статус особи - це самостійна юридична категорія, яка включає в себе комплекс прав і свобод, що не можуть реалізовуватись без обов'язків та заходів відповідальності особи. Ця юридична конструкція надає правову оцінку зв'язків особи із соціумом та державою, яка виступає гарантом цих прав та свобод і створює систему законодавчих санкцій за їх недотримання та порушення.

Фізична особа, вступаючи у правовідносини з власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу зайняття вакантної посади керівника підприємства, набуває ознак суб'єкта трудових правовідносин. Стаючи керівником підприємства, така особа набуває для себе нові юридичні характеристики: права, обов'язки, їх гарантії, відповідальність тощо. Таким чином, фізична особа набуває правового статусу керівника підприємства через участь у трудових відносинах з власником підприємства, виступаючи суб'єктом трудових правовідносин<sup>18</sup>.

Правовий статус керівника підприємства охоплює: 1) з'ясування його місця та значення в системі управління підприємством, які характеризуються організаційно-правовими, фінансово-економічними та технічними способами управління трудовим колективом; 2) відповідальність керівника підприємства за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків; 3) визначення змісту повноважень керівника. Необхідність використання повноважень як елемента правового статусу керівника підприємства зумовлена

---

<sup>18</sup> Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства. *Європейські перспективи* № 2 ч.2. 2012. С. 161.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

тим, що це поняття притаманне лише діяльності органів управління та посадових осіб. У загальних рисах повноваження керівника підприємства окреслюються державою за допомогою правових норм, які регулюють відносини: між уповноваженими державою органами та керівником підприємства; між керівником підприємства та об'єктами управління; між керівником підприємства та іншими органами управління<sup>19</sup>.

Правовий статус керівного працівника слід вважати складним соціально-правовим явищем, він характеризується подвійністю, адже з одного боку керівник наділений владними повноваженнями щодо управління організацією і є представником юридичної особи, а з іншого - це найманий працівник, який знаходиться у трудових відносинах з роботодавцем<sup>20</sup>. Фактично, мова йде про те, що керівник організації в рамках правовідносин може діяти в трьох якостях: як працівник, наймач та як орган юридичної особи. Всі ці якості певним чином впливають на зміст його правового статусу. В залежності від хронологічного критерію, можна виділити особливості правового статусу керівника, а саме: 1) при укладанні трудового договору; 2) при здійсненні трудових обов'язків; 3) при розірванні трудового договору.

*Особливості правового статусу керівника при укладанні трудового договору.*

За загальним правилом саме укладання трудового договору є тим юридичним фактом, який дає початок трудовим правовідносинам. Господарський кодекс України закріплюючи, що в разі найму керівника підприємства укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін, одночасно вказує, що з

---

19 Адміністративне право України: Підруч.: в двох томах: Том 1. Загальна частина. За заг. ред. В.Б. Авер'янова. К.: Видавництво «Юридична думка», 2004. С. 255.

20 Вапнярчук Н.М. Керівник підприємства: особливості правового статусу. Науковий вісник Харківського державного університету, Випуск 1 Т.2 2014. С.78.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

керівниками може укладатися як договір, так і його особлива форма – контракт. Так, керуючись положенням статті 21 Кодексу Законів про працю України про те, що сфера дії контрактів визначається законами України, можна з'ясувати, з якими сам керівниками з ланки вищого керівництва (top management) можливе укладання контракту, а саме:

1) з керівниками підприємств та установ незалежно від форми власності, як державних, так і приватних згідно з Господарським кодексом України;

2) з керівниками закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти згідно з Законом України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII;

3) з керівниками державних і комунальних закладів культури, а саме з керівниками державних та комунальних музеїв, керівниками державної чи комунальної бібліотеки, централізованої бібліотечної системи, з керівниками адміністрації історико-культурних заповідників, з директорами — художніми керівниками державного чи комунального театру та генеральним директором — художнім керівником національного театру, з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури згідно з Законом України «Про культуру» від 14.12.2010 № 2778-VI.

Керівники середньої або нижчої ланки виробництва (middle and down management) так само можуть вступати в трудові відносини на підставі контракту, якщо вони здійснюють керівні функції у відповідності до займаного рівня, якщо вони є працівниками товарних бірж (Закон України «Про товарну біржу» від 10.12.1991 № 1956-XII), наукових установ (Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII), з працівниками споживчих товариств, їх спілок та підпорядковані їм підприємства (Закон України «Про споживчу кооперацію» від 10.04.1992 № 2265-XII), з працівниками підприємств, установ та організацій у

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

спеціальних (вільних) економічних зонах (Закон України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» від 13.10.1992 № 2673-ХІІ), з працівниками залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів (Закон України «Про залізничний транспорт» від 04.07.1996 № 273/96-ВР).

Для керівних працівників, які претендують на посади, обіймання яких можливе після призначення або обрання загальними зборами – найвищим органом управління – або ж після конкурсного відбору згідно з положеннями установчих документів, лише трудового договору (контракту) не достатньо. Так, обрання на посади директорів, генеральних директорів, голів правління окремих господарських товариств та інших суб'єктів господарювання загальними зборами є обов'язковою передумовою укладання трудового договору (контракту) з керівником, якщо такий порядок закріплено, наприклад, в статуті товариства або підприємства. Або ж так само процедура проходження конкурсу для керівників державних органів згідно з законодавством про працю та державну службу передусє укладанню трудового договору з працівником. Тому, обрання або призначення на конкурсній основі є необхідною умовою для майбутнього керівника, яку необхідно здійснити до настання юридичного факту – укладання трудового договору (контракту) та вступу в трудові відносини, на відміну інших працівників. Характерно, що як законодавчими актами, так і установчими документами можуть висуватись підвищені вимоги до осіб, які претендують обіймати керівні посади, у порівнянні з іншими працівниками, однак такі вимоги в жодному випадку не повинні порушувати права та свободи, гарантовані кожному працівнику трудовим законодавством.

*Особливості правового статусу керівника при здійсненні трудових обов'язків.*

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

Відповідно до Кодексу законів про працю України, вступивши в трудові правовідносини, керівник, як і будь-який інший працівник, має право на укладання, зміну і розірвання трудового договору, отримання обумовленої трудовим договором роботи, робоче місце, своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, відпочинок, захист своїх трудових прав, свобод і законних інтересів усіма незабороненими законом способами, повну інформацію про умови праці. На керівників поширюються загальні для усіх працівників норми трудового законодавства, наповнюючи, таким чином, статус працівника тими самими правами й обов'язками, які становлять базу правового статусу будь-якого працівника. Однак, особливість правового становища керівників дає їм право на додаткові гарантії, пільги, заходи морального та матеріального стимулювання та заохочення, додаткові заходи соціально-побутового забезпечення, які можуть бути визначені у контракті, у порівнянні з іншими працівниками, адже до керівників висуваються підвищені освітні вимоги, підвищений рівень відповідальності та професійно-кваліфікаційних навичок. Господарський кодекс України, поряд з трудовим законодавством, законодавчо окреслює коло прав керівників. Так, основу правового статусу керівника становить частина 5 статті 65 Господарського кодексу України про те, що керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та в порядку, визначених установчими документами. Так само керівник може розпоряджатися майном підприємства з дотриманням вимог, визначених законодавством або статутом підприємства, приймати рішення щодо притягнення працівників, які порушили виробничу та трудову дисципліну, винних в завданні матеріальної шкоди підприємству, до

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Поряд з цим, керівник має право вирішувати питання про моральне та матеріальне заохочення працівників.

Права й повноваженнями керівника тісно пов'язані з його завданнями та функціями. Так, керівник у своїй трудовій діяльності виконує функції й завдання, які змістовно можна зосередити навколо наступних пріоритетів:

1) *Представництво*. Керівник виступає представником як підприємства, установи або організації, де він здійснює управлінські функції, так і представником колективу або підрозділу, який він очолює. Таке представництво може бути внутрішнім (в межах власної організації), так і зовнішнім (відносини з іншими установами).

2) *Організація*. Створення необхідних умов для здійснення управління, а саме – створення матеріально-технічної бази, розподіл ресурсів, забезпечення відповідних економічних, правових, технічних передумов та засад функціонування тощо є важливим завданням керівника.

3) *Планування*. Визначення цілей, завдань та строків досягнення результату діяльності компанії є невід'ємною частиною роботи топ-менеджера.

4) *Кадровий менеджмент*. Керівник забезпечує підбір, навчання, орієнтація, функціональний розподіл персоналу, інструктування працівників, а також реалізація заходів стимулювання, заохочення та стягнення працівників.

5) *Контроль*. Він полягає в оцінці, аналізі та коригуванні проміжних та кінцевих результатів діяльності підприємства, установи, організації.

6) *Соціальний менеджмент*. Управлінець відповідальний за забезпечення комфортного виробничого середовища серед колективу, сприятливого морально-психологічного клімату, вжиття заходів щодо недопущення конфліктів, дискримінації та мобінгу серед працівників.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

В цілому, всі згадані вище функціональні пріоритети й власне складають *управління*, яке здійснює керівник підприємства, установи або організації.

Водночас, здійснення керівництва над державними підприємствами тягне за собою деякі обмеження для топ-менеджерів, наприклад, обмеження роботи за сумісництвом для працівників державних підприємств, яке закріплене в Постанові Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій” від 03.04.1993 № 245<sup>21</sup> і в Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженому спільним наказом Міністерства Юстиції, Міністерства Фінансів та Міністерства Праці України № 43 від 28.06.93<sup>22</sup>.

Так, згадане Положення закріплює, що обмеження на роботу за сумісництвом поширюються на керівників державних підприємств, їх заступників, керівників структурних підрозділів державних підприємств (цехів, відділів, лабораторій) та їх заступників, крім наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності. Таке обмеження запроваджується з метою уникнення конфлікту інтересів, який може виникнути у випадку роботи керівника одночасно на декількох підприємствах. Також, обмеження сумісництва встановлено в інтересах охорони здоров'я працівників або пов'язано з особливим характером виконуваної роботи.

Характеризуючи відповідальність керівників як елемент їх правового статусу, варто зауважити, що вона може різнитися в залежності від рівня та характеру покладених на них повноважень. Загалом, високий рівень повноважень тягне за собою відповідний рівень відповідальності. Так, до керівників

---

21 Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-p> (дата звернення: 18.01.2019)

22 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Наказ Міністерства Юстиції, Міністерства Фінансів та Міністерства Праці України № 43 від 28.06.93 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z0076-93> (дата звернення: 18.01.2019)

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

можуть застосовуватись додаткові заходи стягнення у порівнянні з іншими працівниками, якщо вони, наприклад, перебувають на державній службі, чи є військовослужбовцями. Керівник може притягатись до відповідальності за невиконання умов колективного договору. За порушення законодавства про працю керівники можуть притягатись до адміністративної та навіть кримінальної відповідальності, застосувати ж заходи дисциплінарного стягнення у вигляді догани або звільнення до керівника може тільки власник або уповноважений ним орган, який приймав його на роботу. Що ж до матеріальної відповідальності керівників, то слід зауважити, що принцип обмеженої матеріальної відповідальності розповсюджується на них так само, як і на інших працівників, гарантуючи їм, таким чином, захист від можливих надмірних матеріальних стягнень. До повної матеріальної відповідальності керівника можна притягнути у випадку, коли керівник винний у вчиненні прямої дійсної шкоди підприємству, в незаконному звільненні або переведенні підлеглого працівника на іншу роботу, або ж керівник підприємства будь-якої форми власності винний у невчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

*Особливості правового статусу керівника при розірванні трудового договору.*

Підстави для розірвання трудового договору з керівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, зазначені у статті 40 Кодексу Законів про працю України. Однак, трудове законодавство передбачає для керівників додаткові підстави для звільнення, передбачені п. 1 і п. 1-1 ст. 41 КЗпП України. Це одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або у розмірах, нижчих від

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Віднесення порушення до грубого здійснює правозастосовний орган з урахуванням скоєного правопорушення та його наслідків, проте головною ознакою одноразового грубого порушення трудових обов'язків є винне, протиправне діяння, що спричиняє шкоду.

Частина 6 статті 65 Господарського кодексу України також передбачає, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково, на підставах, передбачених договором (контрактом) згідно з законодавством. Такі підстави можна передбачити у контракті, і це цілком відповідатиме положенням пункту 8 статті 36 Кодексу Законів про працю України. Порядок звільнення керівника, в тому числі звільнення й за власною ініціативою може бути передбачений й в установчих документах, зважаючи на деяку складність звернення керівника до найвищого органу управління підприємства або організації, який приймав його на роботу.

### *Висновки:*

- правовий статус керівного працівника комплексна юридична категорія, яка характеризується подвійністю, адже з одного боку керівник –це управлінець і представник організації а з іншого - це найманий працівник, який знаходиться у трудових відносинах з роботодавцем;
- особливості правового статусу керівника полягають в спеціальному порядку укладання трудового договору, якому можуть передувати призначення або обрання на посаду, проведення конкурсу; особливі вимоги до кандидатури керівника; можливості укладання строкового трудового договору; в підвищеній відповідальності; наявності додаткових підстав для звільнення.

#### **4. Функції керівних працівників у відносинах соціального партнерства.**

Удосконалення рівня и якості соціальних відносин в суспільстві – це основна мета при розбудові в державі соціальних орієнтирів. Так, згідно з Законом України “Про соціальний діалог” від 23.12.2010 р. № 2862-IV, соціальний діалог - це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Зрозуміло, що відносини соціального діалогу та соціального партнерства виступають інструментом збалансування розбіжностей між інтересами різних прошарків соціуму. Серед принципів соціального діалогу законодавець виділяє: законності та верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Цілком логічним є те, що відносини соціального діалогу знаходять своє відображення у взаємовідносинах сторін трудових правовідносин. Мова йде про локальний рівень його реалізації – через сторону працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторону роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважених

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

представників роботодавця. Таким чином, розвиток інституту соціального партнерства в Україні безумовно впливає на колективно-договірне регулювання соціально-трудоких відносин. Тому, можна зробити висновок з наведеного, що *соціальне партнерство в сфері праці* – це спосіб побудови відносин між працівниками та роботодавцями, в якому інтереси обох сторін забезпечуються досягненням взаємовигідного балансу між їх кореспондуючими правами та обов'язками, виробничим співробітництвом сторін та достатнім рівнем правової культури. Кожен з цих трьох складових характеризується комплексністю, взаємопов'язаністю, взаємною відповідальністю та певною паритетністю.

*Досягнення взаємного балансу між правами та обов'язками роботодавця та працівника.* Основним інструментом, за допомогою якого досягається певне балансування та гармонізація правових статусів двох протилежних сторін трудового договору є колективний договір. Саме колективний договір є головним актом соціального партнерства, який покликаний визначити, упорядкувати, організувати та забезпечити процес праці. Закон України «Про колективні договори та угоди» дає чітке уявлення про те, що колективний договір є регулятором виробничих, трудових та соціально-економічних відносин та інтересів. Він укладається на підприємстві, установі, організації незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю та мають статус юридичної особи. Закон також визначає сторони колективного договору: ними є власник або уповноважений ним орган з одного боку та одна або декілька профспілкових організацій, інші організації, уповноважені трудовим колективом або ж представники трудового колективу з іншого.

Укладаючи колективний договір, сторони мають керуватися наступними принципами:

- дотримання вимог законодавства про працю;

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

- рівноправність учасників;
- свобода в обговоренні питань, що становлять предмет колективного договору, паритетність сторін та рівнозначність їх інтересів;
- взаємна відповідальність за прийняття рішень, партнерство та солідарність у визначенні спільної мети.

Колективні договори регулюють відносини з приводу:

- 1) зміни в організації виробництва і праці;
- 2) забезпечення продуктивної зайнятості працівників, захисту прав працівників при розірванні трудових відносин;
- 3) робочого часу, нормування і оплата праці;
- 4) встановлення пільг, компенсацій, гарантій для працівників
- 5) охорони праці;
- 6) житлово-побутового, соціального, та медичного обслуговування, а також оздоровчих заходів.

Роль керівника при визначенні обопільної згоди сторін щодо відносин, зазначених вище – це забезпечення всіх умов для того, щоб трудовий колектив мав змогу шляхом делегування повноважень уповноваженому органу або профспілковій організації закріпити свої інтереси, права, гарантії та пільги у основному акті соціального партнерства. Це впливає з обов'язку роботодавця забезпечити працівникам можливість реалізувати свої здібності до праці протягом спільної виробничої діяльності, а керівника – управляти виробничими процесами, не порушуючи при цьому прав трудового колективу та самого власника. Так, керівник надає рівні можливості та не перешкоджає зборам трудового колективу щодо організації розробки і підготовці проекту колективного договору, обговорення проекту договору в структурних підрозділах, прийняттю рішення по договору, підписанню та повідомній реєстрації. Керівник несе відповідальність за невиконання норм колективного договору.

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

Водночас, працівники так само мають дотримуватись його положень, виконувати обов'язки та поставлені перед ними завдання керівництвом.

*Виробниче співробітництво сторін.* Виробниче співробітництво як елемент соціального партнерства полягає в участі суб'єктів трудових відносин в управлінні організацією, розподілі прибутку, управлінні фондами соціального страхування, вирішенні трудових конфліктів та інших. Так, в країнах з розвиненою ринковою економікою соціальне партнерство невіддільно пов'язане з участю найманих працівників в управлінні організаціями на основі не тільки права власності (прав працівників як акціонерів або пайовиків своєї організації), а на основі трудових прав, тобто прав працівників як учасників процесу виробництва товарів та послуг. Крім цього, загально визнано, що працівники вносять вагомий внесок в діяльність підприємств не тільки своєю працею, а й людським капіталом. Тому вони нарівні з акціонерами, які вкладають капітал, мають право впливати на прийнятті рішення. Одна з форм участі працівників в управлінні організацією – отримання від роботодавця інформації з приводу реорганізації або ліквідації підприємства, зміни технологічних або організаційних умов праці, які можуть потягнути за собою зміну істотних умов трудового договору, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Таким чином, роль керівника у виробничих відносинах соціального партнерства полягає в наступному:

- 1) створення органів управління, забезпечення інших форм активної участі працівників в своїй організації;
- 2) забезпечення рівних умов для працівників, які беруть участь в управлінні компанією та розподілі прибутку;
- 3) регулярне інформування працівників про фінансову, економічну ситуацію на підприємстві, стан умов праці;

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

4) організація та сприяння постійно діючої системи підготовки та перепідготовки кадрів;

5) використання заради суспільної мети додаткового прибутку (в залежності від прибутковості підприємства);

6) заохочення та підтримка працівників (добровільність участі працівників в управлінні, відсутність санкцій за нові пропозиції та ідеї, запровадження ідей, які отримали схвалення в якості демонстрації того, що робота працівників затребувана та на їх думку зважають).

Своєрідною формою соціального партнерства може бути співробітництво між керівником, роботодавцем та працівником в досудовому та позасудовому вирішенні трудових спорів. Це може відбуватись при розгляді індивідуальних та колективних трудових спорів, для вирішення яких створюються спеціальні примирні комісії, або ж трудові арбітражі. Примирна комісія є органом, що розробляє певні рішення, які зможуть задовольнити сторони трудового конфлікту. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї з сторін у триденний строк на підприємстві, установі або організації. Трудовий арбітраж являє собою орган, який складається із залучених фахівців, експертів та інших осіб, і приймає рішення по суті трудового спору. Характерною ознакою партнерства між сторонами є те, що організаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності трудового арбітражу відбувається за домовленістю сторін або ж в рівних частках.

*Правова культура соціального партнерства.* Важливою особливістю у соціальному партнерстві, окрім організаційного, економічного та виробничого елементів є, власне, правильний соціальний зміст взаємовідносин між роботодавцями та працівниками. Взаємоповага, взаємодопомога, розуміння того, що трудовий колектив – не є “людським капіталом”, праця – не функціонування машини, а роботодавець або керівник – не джерело доходів і застосування санкцій – становлять собою правову культуру соціального партнерства. Культура

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

---

соціального партнерства полягає у органічному поєднанні вирішення виробничих задач із турботою про людей, а також із активним бажанням працівників розширити діапазон своєї участі в житті колективу. Так, професори В.І. Щербина та М.І. Іншин небезпідставно вважають, що “людське ставлення до працівника є гарантією досягнення максимального економічного ефекту”. Сучасні погляди на виробництво як на «систему підвищених психологічних ризиків для працівника» потребують поваги до працівників та керівників, поєднання вимогливості та піклування до працівників з боку керівників, виключення безпідставних підозр, усунення морального терору або мобінгу на роботі<sup>23</sup>. Таким чином, однією з найголовніших функцій керівника в соціальному управлінні є встановлення такого режиму взаємовідносин, при якому до працівника ставляться як до творчої особистості, а не як до засобу праці, гарантується повага до гідності кожного працівника в процесі праці та створюється комфортне виробниче середовище шляхом забезпечення нормального психо-емоційного клімату в трудових колективах. Таким чином, правова культура соціального партнерства утверджує пріоритет цінності працівника над цінністю його виробничої функції.

### *Висновки:*

➤ соціальне партнерство в сфері праці – це спосіб побудови відносин між працівниками та роботодавцями, в якому інтереси обох сторін забезпечуються досягненням взаємовигідного балансу між їх кореспондуючими правами та обов'язками, виробничим співробітництвом сторін та достатнім рівнем правової культури;

➤ функції керівника у відносинах соціального партнерства полягають у забезпеченні оптимального балансу прав і обов'язків працівників, трудових колективів,

---

<sup>23</sup> Іншин М.І. Трудове право України: підручник. М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. С. 316-317&

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

роботодавців та власників, а саме в управлінні виробничими процесами, забезпечуючи дотримання прав трудового колективу та самого власника; забезпеченні всіх умов для того, щоб трудовий колектив мав змогу шляхом делегування повноважень закріпити свої інтереси, права, гарантії та пільги у колективному договорі або іншому акті соціального партнерства, умов для активної участі працівників в управлінні організації та розподілі прибутку, а також забезпеченні достатнього рівня правової культури соціального партнерства.

### **Практичні завдання:**

1. Підготувати доповідь на одну з тем на вибір:
  1. Поняття і статус керівних працівників за законодавством однієї з зарубіжних країн (на вибір).
  2. Методологічні засади визначення правового статусу керівників в умовах реформування трудового законодавства.
  3. Правовий статус керівників державних органів в Україні.
  4. Правові засади соціального партнерства в трудових відносинах між керівними працівниками та трудовим колективом.
  5. Колективний договір як базовий акт соціального партнерства.
  6. Правовий та психологічний портрет керівника.
  7. “Подвійний” статус керівного працівника в трудових правовідносинах.
  8. Правова культура соціального партнерства.
  9. Соціальна відповідальність керівників підприємств.
  10. Історія правового регулювання статусу керівних працівників
2. Директор ТОВ “Славутич” висловив намір закріпити в колективному договорі, положення, що за кожне запізнення на

## Тема 1. Керівні працівники як суб'єкти трудового права

роботу буде стягуватись штраф із заробітної плати. Крім того, якщо запізньєнь буде три і більше, працівник буде відсторонений від роботи на два тижні без збереження заробітної плати.

*Чи правомірні дії директора? Чи може керівник сам встановлювати засади дисциплінарної відповідальності у колективному договорі?*

**Тема 2.**  
**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ**  
**КЕРІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ.**

1. Контракт як особлива форма трудового договору із керівниками.
2. Порядок укладення трудових договорів (контрактів) із працівниками.
3. Особливості трудової функції керівників.
4. Характеристика кваліфікаційних вимог та ділових якостей, що пред'являються для заміщення посади керівників.
5. Оплата праці керівників.
6. Збереження комерційної таємниці як умова трудового договору з керівниками.
7. Режим робочого часу керівників (ненормований робочий день, гнучкий графік роботи керівника).
8. Заборона сумісництва керівника як умова трудового договору. Тимчасове заміщення керівника.

**1. Контракт як особлива форма трудового договору із керівниками.**

Керівники є визначальним суб'єктом діяльності будь-якого підприємства, установи, організації в незалежності від форм власності, оскільки, здійснюючи управлінські, представницькі, організаційні то контролюючі функції. Саме від належного здійснення керівником своїх функцій здебільшого буде залежати виробничі та економічні результати діяльності будь-якого підприємства, установи, організації. На керівників юридичної особи покладаються такі важливі функції на підприємстві, як укладення колективних договорів, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку,

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

організація охорони праці на підприємстві, по встановленню умов праці, введенню систем оплати праці тощо<sup>24</sup>.

Управління діяльністю підприємства, установи, організації може здійснюватися як власником безпосередньо, так і уповноваженими органами, що має бути визначено статутом підприємства. У разі здійснення керівництва юридичною особою уповноваженим органом (керівником) виникають трудові правовідносини, у відповідності до п. 4 ст. 65 Господарського кодексу України з будь-яким керівником підприємства, установи організації у разі його найму укладається трудовий договір (контракт)<sup>25</sup>. Тобто, Господарський кодекс України визначає, що підставою виникнення трудових відносин із керівниками підприємств, установ, організацій можуть бути як трудові договори, так і контракти.

У відповідності до ч.1 ст. 21 КЗпП України трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України, контракт є особливою формою трудового договору, якою визначається можливість встановлювати угодою сторін строк дії контракту, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі й

---

24 Турчін С. О. Щодо особливої ролі керівника як суб'єкта трудового права в умовах розбудови громадянського суспільства. Методологічні засади розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнар. міжвуз. наук. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.). за ред. П. І. Орлова ; Харк. екон.-прав. ун-т. X., 2012. С. 271

25 Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 23.05.18).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

матеріальну відповідальність сторін), умови матеріального забезпечення та організації праці працівників, умови розірвання договору (у тому числі дострокового). Сфера застосування контракту визначається законодавством<sup>26</sup>. Трудовим законодавством встановлюється можливість укладання контракту для керівників підприємств приватних форм власності та керівників державних підприємств. При цьому, Міністерством праці та соціальної політики України в своєму листі № 06/1-4/66 від 23.04.2003 року “Щодо укладення контрактів з керівниками підприємств” було надано роз’яснення, що для керівників державних підприємств контракт є обов’язковою формою трудового договору<sup>27</sup>. Обов’язковість укладення контракту визначено також у постанові Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 року «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності», де зазначено, що у разі, якщо з керівниками підприємств, раніше обраними чи призначеними на посаду було укладено трудовий договір, також має бути укладено або переукладаються саме контракти. У разі відмови міністерства або іншого підвідомчого Кабінету Міністрів України органу виконавчої влади укласти контракт з керівником підприємства, трудовий договір розривається на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України. Якщо керівник підприємства відмовляється укласти контракт, трудовий договір з ним має бути припинено на підставі пункту 6 статті 36 Кодексу законів про працю України<sup>28</sup>.

З керівниками підприємств державної форми власності укладається контракт у відповідності до Типової форм з

---

26 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.05.2019).

27 Щодо укладення контрактів з керівниками підприємств: Міністерство праці та соціальної політики України лист від 23.04.2003 N 06/1-4/66. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4\\_66203-03](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4_66203-03) (дата звернення: 23.05.19).

28 Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 №203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-p> (дата звернення: 23.05.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою Кабінету Міністрів України 02 серпня 1995 року № 597<sup>29</sup>.

Укладання контрактної форми трудового договору також передбачається такими нормативними актами: з керівниками закладів освіти згідно із Законом України «Про освіту» від 05.09.2017; з керівниками державних наукових установ згідно із Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 року; з виконавчим директором органу господарського розвитку спеціальної (вільної) економічної зони згідно із Законом України «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» від 13.10.1992 року.

Також, укладання контрактів може бути передбачено для інших категорій керівників нижчої ланки, наприклад: Законом України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14.02.1992 року передбачено укладання контрактів з працівниками, які наймаються на роботу; Законом України «Про товарну біржу» від 10.12.1991 року передбачено укладання контрактів із працівниками біржі; Законом України «Про споживчу кооперацію» від 10.04.1992 року передбачається найм на роботу працівників за контрактом тощо.

Для керівників підприємств приватної форми власності не передбачено обов'язковості укладання саме контрактної форми трудового договору. Типова форма контракту, затвердженого для працівників державної форми власності може застосовуватись для керівників приватних підприємств, як модельна форма контракту.

---

<sup>29</sup> Типова форма контракту з керівником підприємств, що є у загальнодержавній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.95 р. N 597. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-n> (дата звернення: 17.05.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Укладення контракту має бути спрямоване на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, урахування його індивідуальних якостей і професійних навичок, посилення взаємної відповідальності сторін трудового договору (контракту), правової та соціальної захищеності працівників, збалансування інтересів сторін трудового договору. Контакт сприяє поглибленню індивідуально-договірному регулюванню трудових правовідносин за рахунок встановлення як необхідних, так і додаткових умов праці, а також інших правовідносин, пов'язаних із виконанням сторонами взятих на себе зобов'язань<sup>30</sup>. Як правило, контрактна форма трудового договору використовується у разі зацікавленості роботодавця в найбільш компетентних та кваліфікованих працівниках, застосування праці яких потребує від роботодавця надання їм певних умов праці, додаткового гарантування їх прав тощо. Контракт може забезпечити охорону трудових прав і законних інтересів працівників, які за характером трудової функції потребують індивідуалізованого регулювання їх праці<sup>31</sup>.

Щодо правової природи контракту немає єдиної думки в науці трудового права, досить часто його ототожнюють із трудовим договором. Це пов'язано з тим, що слово «контракт» виникло від латинського «contractus», яке перекладається як «договір». Досить часто в літературі контракт визначають лише як письмову форму трудового договору, оскільки контракт дозволяється укладати лише в письмовій формі. Проте, контракт відрізняється від звичайного письмового трудового договору не формою, а сутністю, яка полягає у вираженні індивідуального правового регулювання трудових

---

30 Прилипко С. М. Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Х. : ФІНН, 2012. С. 260, 264

31 Костюченко О. С. Трудовий договір чи найм: проблеми право розуміння. Вісн. Нац. юрид. академії України ім. Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право. 2010. № 2. С. 176

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

правовідносин і дозволяє працівнику виявити свої індивідуальні, незвичні властивості, а як наслідок, отримати за це гідну винагороду від роботодавця<sup>32</sup>.

Слід зазначити, що в проекті Трудового кодексу України № 1658 прийнятого в першому читанні ще 05 листопада 2015 року, не міститься визначення контракту, а також у перехідних та прикінцевих положеннях визначено, що всі контракти, укладені до прийняття Трудового кодексу України вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк.<sup>33</sup> Проте, як зазначає Малиновська К.А., відмова від контрактної форми трудового договору є передчасною, оскільки трудовим законодавством на сьогодні не достатньо врегульовані умови роботи керівників юридичних осіб, а контракт надає можливість враховувати особливості роботи керівників юридичних осіб, оскільки трудовим законодавством на сьогодні не враховані особливості роботи такої категорії працівників<sup>34</sup>.

Згідно п.4 ст. 65 Господарського кодексу України в контракті визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін<sup>35</sup>. Для керівників контрактом, також, можуть передбачатися додаткові умови праці, додаткові гарантії, можуть бути встановлені нетипові для всіх працівників режими робочого часу (гнучкий робочий графік, ненормований режим робочого часу), можуть бути встановлені такі особливі умови, як заборона сумісництва, умова про нерозголошення комерційної таємниці тощо. Особливістю

---

32 Курс порівняльного трудового права : підручник. [Ишнин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І.]; за ред. А. Р. Мацюка. Х. : НікаНова, 2012. С. 421

33 Проект Трудового кодексу України № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 29.04.2019)

34 Малиновська К. А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. *Право та інновації*. 2014. № 4. С. 163-170 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2014\\_4\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2014_4_22) (дата звернення: 29.04.19).

35 Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436- IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 23.04.2019)

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

контракту є те, що в ньому може встановлюватись також додаткові підстави розірвання трудових правовідносин із працівниками, які не визначені трудовим законодавством. Таким чином для роботодавців додаткову можливість звільняти недобросовісних і небажаних працівників.

Контракт укладається лише на певний термін, визначений в ньому. З керівниками державних підприємств контракт укладається на термін від одного до п'яти років. Щодо керівників приватної форми власності строк, на який укладається з ними контракт в законодавстві не встановлено. Строк, на який обрається керівник приватної форми власності має бути зазначено в установчих документах підприємства, установи, організації. Виходячи з того, що контракт завжди є строковим, контракт почали ототожнювати із строковим трудовим договором, однак, між ними існують певні відмінності. Якщо строковий трудовий договір має спільну правову природу, що й трудовий договір, але з відмінністю в строках, на які він укладається, то трудовий контракт укладається тільки у випадках, коли передбачаються додаткові правовідносини, що не врегульовані законодавством: умови матеріального забезпечення, організації роботи працівника, розірвання договору тощо <sup>36</sup>. Так, стосовно строків В.І. Прокопенко зазначає, що за контрактом виконуються роботи, які мають строковий характер, а також ті, що мають довгостроковий характер <sup>37</sup>, тобто під визначенням строків закінчення контракту розуміється встановлення за своєю суттю довгострокових правовідносин.

Як вже згадувалось, керівниками підприємств можуть бути власники підприємств самостійно та наймані особи з якими укладаються трудові договори (контракти). Керівництво

---

36 Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин// Правова держава: щорічник наук. праць, 2010. Вип. 21. С. 320

37 Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудова договір» і «контракт» в трудовому праві України. Вісн. Академії правових наук України, 1995. № 3. С. 112.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

будь-яким підприємством здійснюється виконавчим органом товариства, компетенція якого і склад встановлюється рішенням загальних зборів товариства<sup>38</sup>, що має бути зазначено в установчих документах юридичної особи. Необхідним є визначити яким чином регулюються відносини підприємства із керівниками, які є власниками юридичних осіб (до яких часто застосовується термін “працюючі власники”) та чи потрібно укладати з ними трудові договори (контракти). Зміст трудових відносин працюючих власників багато в чому збігається зі змістом трудових відносин найманих працівників, оскільки будучи керівниками підприємств, вони беруть участь в функціонуванні підприємства саме особистою працею<sup>39</sup>.

З цього приводу, М.О. Савельєва зазначає, що “керівні працівники” є терміном, який узагальнює всіх членів кооперативів та їх об’єднань і таке поняття було б доречно включати до трудового законодавства<sup>40</sup>. В ч. 5 ст. 58 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 року визначено необхідність підписання контракту з кожним членом виконавчого органу<sup>41</sup>. Також, ч. 3 ст. 48 Закону України «Про господарські товариства» визначено, що головою та членами правління можуть бути особи, які перебувають із товариством у трудових відносинах<sup>42</sup>. Як зазначає І.А. Римар, незалежна праця відповідних працюючих власників є трудовими відносинами, але правовий режим застосування праці таких осіб істотно відрізняється від умов, передбачених

---

38 Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435- IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 23.04.19).

39 Санжаров С. М. Щодо визначення змісту правовідносин окремих категорій працівників/ Актуальні проблеми прав: теорія і практика. Збірник наукових праць № 23, 2012. С. 70

40 Савельєва М. О. Співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права: монографія. ДДУВС, 2017. – 162 с. с. 19 URL: (дата звернення: 23.04.19). <http://er.dduvs.in.ua/handle/123456789/476> ( дата звернення: 21.04.2019)

41 Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення: 22.04.2019).

42 Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12> (дата звернення: 22.04.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

законодавством про працю<sup>43</sup>. Д.В. Могила визначає, що поза межами трудового права залишається праця керівників лише у певних випадках, визначених безпосередньо Цивільним кодексом України: у повному товаристві, при управлінні його діяльністю за спільною згодою всіх учасників та коли кожен учасник повного товариства має право діяти від імені товариства, якщо засновницьким договором не визначено, що всі учасники ведуть справи спільно або що ведення справ доручено окремим учасникам; у командитному товаристві, коли управління здійснюється повними учасниками, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і солідарно несуть додаткову (субсидіарну) відповідальність; у приватному підприємстві, статутом якого передбачено управління ним одноособово засновником; у разі, коли підприємство як єдиний майновий комплекс передано в управління фізичній особі-підприємцю, коли між сторонами укладається відповідна угода щодо управління майном і управитель як підприємець діє в інтересах установника управління<sup>44</sup>.

Сторонами трудового договору (контракту) є працівник та роботодавець. При укладенні трудового договору з керівником підприємства виникає питання щодо ролі роботодавця саме для керівника, хто саме буде нести відповідальність перед керівником, а також укладати трудові договори. Велика українська юридична енциклопедія визначає, що роботодавцем може бути або фізична або юридична особа (в тому числі, органи державної влади та місцевого самоврядування), що залучає працю працівників на підставі трудового договору<sup>45</sup>. В трудовому законодавстві окрім терміну “роботодавець” також застосовується поняття “уповноважений власником орган”,

---

43 Рymar I.A. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Одеса, 2015. С.34.

44 Могила Д. Правове регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій. Ученые записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Юридические науки. 2011. Т. 24 (63). № 1. С.308.

45 Велика українська юридична енциклопедія : у 20т.: Т.11: Трудове право, 2018.С 573.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

який наймає працівника на роботу за трудовим договором (контрактом)”.

Юридична особа здійснює свої повноваження через свій виконавчий орган, який передбачається статутом підприємства і уповноважується на здійснення вчинення дій від імені юридичної особи, в тому числі і на укладання трудових договорів. Однак слід зазначити, що роботодавцем для будь-якого працівника (в тому числі для керівника) є саме юридична особа, а не уповноважений орган. Відповідальність перед працівниками у випадку порушення їх прав несе юридична особа своїм майном, а не виконавчий орган такої особи. У випадку виникнення судових спорів щодо порушення прав працівників, відповідачами по таким спорам буде саме юридична особа<sup>46</sup>. Уповноважений орган (директор, президент тощо) будуть нести відповідальність перед юридичною особою, або адміністративну та кримінальну за порушення трудового законодавства. Щодо уповноваженого органу виникає питання щодо того, яким чином укладаються трудові договори з керівниками підприємств, установ, організацій та хто буде уповноваженим на укладання трудових договорів із керівниками, які по суті є їх виконавчими органами. Законом України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю” визначено, що договір з членами виконавчого органу укладається особою, уповноваженою на підписання такого договору загальними зборами<sup>47</sup>. Так само визначається Законом України “Про акціонерні товариства”, що загальні збори обирають особу, яка відповідно уповноважується на підписання трудових договорів (контрактів).

---

46 Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: автореф. дис...канд.юрід.наук:12.00.05. Одеса, 2012. 21 с. С. 16-17

47 Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 22.05.2018).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Щодо підприємств державної форми власності Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності» визначено, що контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевою державною адміністрацією відповідно до номенклатурних груп, до яких вони належать<sup>48</sup>. Контракт з керівниками підписується відповідними посадовими особами уповноваженими на підписання такого контракту з керівником.

### *Висновки:*

➤ контракт є особливою формою трудового договору, що укладається з керівниками підприємств, яка є дієвим механізмом регулювання трудових правовідносин із керівником, оскільки сьогодні трудовим законодавством не достатньо врегульовані трудові відносини із керівниками і потребують більш детального та індивідуалізованого регулювання. Для керівників підприємств державної форми власності контрактна форма трудового договору є обов'язковою для укладання.

➤ трудовий договір (контракт) мають бути укладені, як з керівниками, які є найманими особами, так і з “працюючими власниками”, праця яких по суті є трудовими відносинами, окрім випадків прямо передбаченими законодавством

➤ роботодавцем для керівників є юридична особа, а не її уповноважений орган, яким по суті є керівник юридичної

---

48 Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 №203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п> (дата звернення: 23.05.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

особи. Уповноваженими від імені юридичної особи на укладання трудових договорів з керівниками визначаються загальними зборами, або відповідні посадові особи на підприємствах державної форми власності.

### **2. Порядок укладання трудових договорів (контрактів) із керівниками підприємств.**

Процедура укладення будь-якого трудового договору має певний порядок та поділяється на декілька етапів: 1) подання працівником документів для укладення трудового договору; 2) підписання сторонами трудового договору; 3) видання наказу про прийняття працівника на роботу та повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу; 4) ознайомлення працівника із наказом про прийняття на роботу; 5) внесення відомостей до трудової книжки працівника та ознайомлення працівника з цим записом; 6) ознайомлення працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, проведення інструктажів.

При укладенні трудових договорів (контрактів) з керівниками підприємств, порядок укладення дещо відрізняється. Так, призначення керівників на посаду та укладанню з ними трудових договорів передують призначення або обрання їх на посаду, а також можливо проведення конкурсу для заміщення посад керівників.

Виконавчий орган товариства (керівники) обираються і призначаються на посаду виключно загальними зборами товариства, до компетенції якого належить встановлення складу виконавчого органу підприємства. Відповідно до ст. 30 Закону України “Про товариства з обмеженою відповідальністю та додатковою відповідальністю” виконавчий орган товариства (одноособовий або члени колегіального) обирається на загальних зборах товариства, згідно ст. 36 ЗУ

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

”Про господарські товариства” виконавчий орган акціонерного товариства (керівника) обирають установчі збори товариства. Тобто, укладенню трудового договору з керівником підприємства буде передувати такий етап як скликання загальних зборів товариства та обрання на них керівника підприємства. Загальні збори юридичної особи приймають рішення шляхом голосування. Рішення про призначення керівника підприємства оформлюється або протоколом загальних зборів або рішенням власників, що і буде підставою для укладення трудового договору (контракту) з керівником підприємства та видачі наказу про прийняття працівника на роботу.

Після призначення керівника юридичної особи, згідно Закону України “Про державну реєстрацію юридичних осіб, та фізичних осіб-підприємців та громадських формувань”<sup>49</sup>, відомості про керівника юридичної особи мають бути занесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб та громадських формувань (далі – Єдиний державний реєстр). Без занесення таких відомостей до Єдиного державного реєстру директор не може вчиняти жодні дії від імені юридичної особи. Відповідно виникає питання з якого моменту керівник вважається прийнятим на роботу, чи з моменту винесення рішення загальними зборами, чи з моменту реєстрації змін до Єдиного державного реєстру, адже, з моменту прийняття рішення загальними зборами про призначення директора и до моменту реєстрації змін до Єдиного державного реєстру щодо призначення нового директора може пройти певний проміжок часу. Щодо цього слід зазначити, що стаття 24 КЗпП України містить норму, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням

---

<sup>49</sup> Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 06.02.2018 № 755-IV, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15> (дата звернення: 22.05.18).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України<sup>50</sup>. Порядок такого повідомлення врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 року<sup>51</sup>. Тобто, керівник юридичної особи може виконувати свої обов'язки з моменту видачі наказу про призначення його на роботу та повідомлення органів про прийняття його на роботу. У разі, якщо не було своєчасно внесені відомості до Єдиного державного реєстру, керівник може приступити до виконання своїх обов'язків, підтверджуючи свою роботу рішенням (протоколом) власників підприємства про його призначення на посаду директора та наказом про прийняття його на роботу<sup>52</sup>, однак лише за умови подання відомостей до органів Державної фіскальної служби. Також, слід зазначити питання щодо призначення керівників новостворених юридичних осіб, з керівником не може бути укладено трудового договору (контракту) до моменту державної реєстрації юридичної особи, хоча засновники підприємства на загальних зборах і визначають, хто буде виконувати обов'язки керівника. Керівник підприємства має укладати трудовий договір саме із юридичною особою, яка буде для нього роботодавцем і може набути трудових прав та обов'язків лише після державної реєстрації, до цього моменту

---

50 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.05.2019).

51 Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу Постанова Кабінету Міністрів України: від 17.06.2015 року № 413 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-n> (дата звернення: 24.05.2018).

52 Малиновська-Колеснікова Карина Андріївна. Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи: дис... канд.юрид.наук:12.00.05/ Харків,2017. 196 с. С. 127.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

фактично буде відсутня друга сторона по відношенню до керівника, його роботодавець.

Контракт з керівником підприємства укладається за попереднім погодженням Кабінетом Міністрів, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністраціях, в залежності від того, до якої номенклатурної групи належить підприємство. Згідно із положенням про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності<sup>53</sup>, контракт набуває чинності з моменту його підписання сторонами, якщо інше не передбачено умовами контракту, і може бути змінений тільки за угодою сторін у письмовій формі. Контракт є підставою для видання наказу про призначення керівника на посаду (наймання на роботу) з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

Укладенню контракту з керівником може передувати проведення конкурсу. Конкурс є особливим добором кадрів на посаду керівника, за допомогою якого проводиться оцінювання ділових якостей кожного кандидата на посаду<sup>54</sup>, в основі якого закладено принципи гласності, об'єктивності, порівняльності та змагальності<sup>55</sup>. Конкурс в трудовому праві є фактично змаганням, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках передбачених законодавством чи рішенням роботодавця з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття певної посади<sup>56</sup>.

---

53 Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 №203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п> (дата звернення: 23.04.2019).

54 Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. Одеса: Юрид. л-ра, 2013. Вип. 70. С. 429.

55 Срьоменко В.В. Конкурс як підстава виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. *Право та інновації*. № 2. С. 42.

56 Мельник К. Ю. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору. *Право і Безпека*. 2012. № 4. С.230

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Проведення конкурсу з керівниками суб'єктів господарювання державного сектору економіки передбачається відповідним порядком, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2008 року<sup>57</sup>, який визначає процедуру конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки у разі прийняття міністерством, Фондом державного майна, іншим органом, що здійснює управління об'єктами державної власності, рішення про необхідність проведення такого відбору, а також процедуру конкурсного відбору керівника підприємства, що має стратегічне значення для економіки та безпеки держави і вартість активів якого за даними останньої фінансової звітності або річний розмір чистого доходу якого перевищує 200 млн. гривень, та керівника особливо важливого для економіки підприємства. Передбачається проведення конкурсу для заміщення керівників закладів середньої освіти, як державних, так і комунальних, у відповідності до Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 року. Положення про проведення конкурсу затверджується засновником закладів освіти. На підставі Закону України «Про вищу освіту» керівник вищого навчального закладу обирається на підставі конкурсного відбору. У відповідності до ст. 42 Закону України «Про місцеве самоврядування» органами місцевого самоврядування можуть затверджуватись положення про проведення конкурсу на зайняття керівних посад у заклад комунальних підприємств. Порядком проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального та іншого закладу охорони здоров'я визначено механізм проведення конкурсу для керівників таких закладів.

---

<sup>57</sup> Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 року № 777. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/777-2008-p> (дата звернення: 23.04.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Власники підприємств установ організацій не часто застосовують конкурс на зайняття посади керівника юридичної особи, перевага у приватному секторі економіки надається добору кандидатів на посаду керівників на підставі особистих контактів, оскільки на перше місце ставиться наявність довіри до майбутнього керівника – «не стільки важливо відібрати кращого із декількох претендентів на посаду, скільки важливо, щоб керівником підприємства, установи, організації була «своя» людина, якій власник або уповноважений ним орган може довіряти»<sup>58</sup>.

Проведення конкурсу, в незалежності від форми власності підприємства, установи організації має декілька спільних етапів свого проведення: 1) здійснення оголошення щодо проведення конкурсу; 2) прийом документів, від осіб, які бажають брати участь у конкурсі; 3) попередній розгляд поданих документів; 4) проведення конкурсного відбору та оголошення результатів<sup>59</sup>. Розглядає документи та приймає рішення щодо результатів конкурсу конкурсна комісія, яка визначається юридичною особою про проведення конкурсу. В положенні про проведення конкурсу на підприємстві визначаються повноваження такої комісії.

Оголошення результатів конкурсу є підставою для укладення трудового договору(контракту) з працівником. Положенням про проведення конкурсу встановлюються строки укладення трудового договору з моменту оголошення результатів конкурсу (три дні у випадку укладення строкового трудового договору із керівником закладу загальної середньої освіти<sup>60</sup>, протягом двох тижнів при укладення контракту із керівниками суб'єктів господарювання державного сектору

---

58 Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис...канд.юрид.наук:12.00.05. Одеса,2012. С.83.

59 Велика українська юридична енциклопедія : у 20т.: Т.11: Трудове право, 2018. С.275.

60 Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.03.2018 року № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0454-18> (дата звернення: 23.05.2019).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

економіки <sup>61</sup> ). При прийнятті на роботу за конкурсом випробувальний термін не встановлюється.

Щодо наказу про прийняття працівника на роботу, слід зазначити, що наказ має бути виданий на підставі або рішення (протоколу) власників про призначення або на підставі рішення конкурсної комісії за результатами проведеного конкурсу. На практиці найчастіше накази видаються і відповідно підписуються керівником, який сам себе фактично призначає на посаду. Однак, на нашу думку, більше доцільно застосовувати підхід, визначений Законом України “Про товариства з обмеженою та повною відповідальністю”, відповідно до якого, договір з членами виконавчого органу укладається особою, уповноваженою на підписання такого договору загальними зборами.

### *Висновок:*

➤ укладенню трудового договору з керівником підприємства, установи, організації завжди передують обрання або призначення його на посаду власниками юридичної особи, шляхом скликання загальних зборів, перед обранням на посаду керівника юридичною особою можливе проведення конкурсу, що передбачено законодавством і іноді є обов’язковою процедурою. Підставою для укладення трудового договору з керівниками є протокол загальних зборів про призначення або обрання керівника за конкурсом. Керівники, які є власниками юридичної особи і працюють на підприємстві, установі та в організації мають укладати трудовий договір (контакт), як найманий працівник.

---

61 Про проведення конкурсного відбору керівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2008 року № 777 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/777-2008-p> (дата звернення: 23.04.2019).

### 3. Особливості трудової функції керівників.

Змістом будь-якого трудового договору є сукупність його умов, що узгоджуються при прийнятті працівника на роботу. Всі умови трудового договору поділяються на обов'язкові (або істотні) та додаткові (або факультативні). До істотних умов трудового договору відносяться: трудова функція працівника, умова про місце роботи, умова про оплату праці, умова про місце роботи, умова про момент початку роботи, умова про строк трудового договору (контракту) у випадку укладення строкового трудового договору. У випадку, якщо істотні умови трудового договору не погоджені його сторонами та не визначені в договорі, такий договір вважається не укладеним.

Трудова функція є центральною умовою трудового договору будь-якого працівника. У керівників підприємств, установ, організацій трудова функція має певні особливості із врахуванням особливого статусу керівника, зважаючи те, що з одного боку керівник має владні повноваження на управління організацією і є представником юридичної особи, а з іншого боку керівник є найманим працівником, який перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем<sup>62</sup>.

Трудова функція визначається, як угода сторін про рід роботи, яка буде виконуватись працівником за трудовим договором, і визначається встановленням в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації і посади<sup>63</sup>. Трудова функція встановлюється при укладенні трудового договору і може бути змінена лише за умови погодження між працівником та роботодавцем, тобто власник підприємства, установи організації не може вимагати від керівника виконання трудової функції, яка не визначена трудовим договором, так само як і керівник не може самостійно відмовитись від виконання своїх

---

62 Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. Актуальні проблеми держави і права 7 2012. Вип. 63. с. 47.

63 Трудове право: підручник. За заг. ред. О.М. Ярошенко. Х.: Вид. "Право", 2017. С. 223.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

обов'язків, визначених трудовою функцією. Трудова функція має індивідуальний характер і укладається з кожним окремим працівника, оскільки не може бути однаковою для всіх працівників<sup>64</sup>. Визначити трудову функцію працівника у трудових правовідносинах означає встановити, що саме працівник має роботи і за що повинен відповідати, проте при визначенні трудової функції не потребується визначення кожної конкретної дії працівника, тобто в трудовому договорі трудова функція має бути зазначена “в розумних межах”, мають бути розмежовані поняття трудова функція та трудові обов'язки.

Трудову функцію керівників не можна чітко окреслити трудовим договором (контрактом), оскільки вкрай складно описати всі завдання, які стоять перед керівником юридичної особи, і чітко визначити усі законні напрямки досягнення поставлених цілей перед підприємством (шляхи досягнення яких і входять в трудову функцію керівника)<sup>65</sup>, однак є певні напрямки які є притаманними для всіх без виключення керівникам, які постійно змінюються для керівника задля нових фінансово-економічних результатів діяльності юридичної особи.

Трудова функція працівників встановлюється за посадами, які визначені Національним класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держкомстату від 28 липня 2010 року, де перший розділом «Законодавці, державні службовці, керівники, менеджери (управителі) визначено, що це коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються своєю складністю та відповідальністю. Трудова функція має бути вказана в трудовому договорі (контракті) та в

---

64 Коваленко Р.І. Підходи до розуміння трудової функції і ключових її ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки, 2015. № 3-2. С.69.

65 Малиновська-Колеснікова Карина Андріївна. Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи: дис... канд.юрид.наук:12.00.05/ Харків, 2017. С. 160-161.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

наказі про прийняття на роботу, відповідний запис із назвою посади на яку приймається керівник має бути занесена до трудової книжки.

Обов'язки працівника за трудовим договором встановлюються з урахуванням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 року № 336. Довідник служить основою для розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність. У довіднику визначено перелік основних робіт, які притаманні тій або іншій посаді, виходячи із встановленого в галузях економіки поділу і кооперації праці конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, також статутом підприємства. Згідно вказаного документу керівник має такі основні обов'язки: 1) Керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, відповідає за наслідки прийнятих рішень, збереження та ефективне використання майна підприємства, а також фінансово-господарські результати його діяльності. 2) Забезпечує виконання підприємством усіх зобов'язань перед державним та місцевим бюджетами, державними позабюджетними соціальними фондами, постачальниками, замовниками та кредиторами, а також виконання господарських і трудових договорів (контрактів) та бізнес-планів. 3) Організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, цехів та виробничих одиниць, спрямовує їх діяльність на розвиток і вдосконалення виробництва з урахуванням соціальних та ринкових пріоритетів, підвищення ефективності роботи підприємства, зростання обсягів реалізації продукції та збільшення прибутку, якості та конкурентоспроможності продукції, що виготовляється, її відповідність світовим

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

стандартам з метою завоювання вітчизняного та зарубіжного ринку і задоволення потреб замовників і споживачів у відповідних видах продукції. 4) Забезпечує виконання підприємством програми оновлення продукції, планів капітального будівництва, обов'язків перед державним бюджетом, постачальниками, замовниками і банками, а також господарських та трудових договорів (контрактів) і бізнес-планів. 5) Організовує виробничо-господарську діяльність підприємства на основі застосування методів обгрунтованого планування, нормативних матеріалів, фінансових і трудових витрат, вивчення кон'юнктури ринку та передового досвіду, з метою підвищення технічного рівня та якості продукції (послуг), економічної ефективності її виробництва, раціонального використання виробничих резервів та витрачання всіх видів ресурсів. 6) Вживає заходів щодо забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, найкращого використання знань та досвіду працівників, створення безпечних і сприятливих умов праці, додержання вимог законодавства про охорону навколишнього середовища. 7) Здійснює заходи із соціального розвитку колективу підприємства, забезпечує розроблення, укладення і виконання колективного договору; проводить роботу щодо зміцнення трудової і виробничої дисципліни, сприяє розвитку творчої ініціативи і трудової активності працівників. 8) Забезпечує поєднання економічних і адміністративних методів керівництва, матеріальних і моральних стимулів підвищення ефективності виробництва, а також підсилення відповідальності кожного працівника за доручену йому справу та результати роботи всього колективу, виплату заробітної плати в установлені строки. 9) Вирішує питання щодо фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності підприємства в межах наданих йому прав, доручає виконання окремих організаційно-господарських функцій іншим

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

посадовим особам: заступникам директора, керівникам виробничих підрозділів, функціональних підрозділів підприємства. Забезпечує додержання законності, активне використання правових засобів удосконалення управління та функціонування в ринкових умовах, зміцнення договірної та фінансової дисципліни, регулювання соціально-трудоких відносин. Захищає майнові інтереси підприємства в суді, органах державної влади та управління.

Основні права та обов'язки, які входять до трудової функції керівника поділяються на декілька груп:

- 1) організація виробничого процесу всередині підприємства й керівництво поточною діяльністю;
- 2) представництво роботодавця у відносинах із працівниками підприємства;
- 3) представництво юридичної особи в цивільному обороті та представництво щодо органів управління та інших органів підприємства<sup>66</sup>.

Трудова функція керівників зазначається, також, установчими документами юридичних осіб, де можуть бути визначено кваліфікаційні вимоги до керівників підприємств, визначається специфіка роботи керівника, з урахуванням особливостей діяльності підприємства на якому він працює, адже не можливо чітко врахувати діяльність кожного підприємства законодавчо через різний рід діяльності підприємств, установ, організацій. Керівники підприємств характеризуються високим ступенем організаційної самостійності, мають самостійно приймати рішення щодо роботи підприємства, у зв'язку з чим, часто статутними документами вносяться обмеження щодо певних дій керівника від імені юридичної особи, які можуть бути ним вчинені лише після винесення рішення засновниками на загальних зборах.

---

<sup>66</sup> Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства. Проблеми законності: академ. збірн. наук. пр. Х. Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого, 2010. Вип.107. С. 83.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Так, наприклад обмежується вчинення керівникам юридичних осіб певних угод із зазначенням суми, яка може бути вирішена лише власниками юридичної особи. Обмеження у статутних документах не можуть стосуватись категорії обов'язків щодо представництва роботодавця перед працівниками, оскільки в таких випадках це не є функції керівника особисто, представництво перед працівниками є такими функції юридичної особи, що мають виконуватись постійно, і є функціями юридичної особи.

*Висновок:*

➤ трудова функція має бути обов'язкова зазначена в трудовому договорі (контракті), яка вказується у відповідності до Національного класифікатору професій. Основою для встановлення обов'язків керівника виступає Кваліфікаційний довідник професій, на підставі якого працівникам встановлюються посадові інструкції. Обов'язки керівника також можуть бути визначені в статутних документах юридичної особи, де вони будуть співпадати із цілями діяльності підприємства, і будуть різними для всіх керівників в залежності від підприємства, де вони виконують трудову функцію.

### **4. Характеристика кваліфікаційних вимог та ділових якостей, що пред'являються для заміщення посади керівників.**

У Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників в Розділі 1 Випуску 1 визначені завдання та обов'язки директора (начальника, іншого керівника) визначено, що він «керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, захищає майнові інтереси підприємства в суді, органах державної влади та управління». Керівнику будь-якого

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

рівня необхідно завжди пам'ятати про головний ресурс підприємства, найважливіше поняття управлінської діяльності – «людські ресурси»<sup>67</sup>.

На сьогодні регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій здійснюється загальними нормами трудового права: (Кодекс законів про працю, Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Закони України та підзаконні нормативно-правові акти) і внутрішніми локальними правовими актами: колективний договір, статут підприємства, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, положення про структурні підрозділи (за наявності), посадові інструкції, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про винагороду за підсумками роботи за рік.

В посадовій інструкції керівника чітко визначені нормативна база, якою він керується, права і обов'язки, яких він має дотримуватись і виконувати на даному підприємстві. В свою чергу, потребує вирішення проблема виключення використання цивільно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівниками юридичних осіб, що мають статус товариств.

Морально-етичні засади керівної діяльності є структурними складовими «ділової етики» або її ще називають «етикою бізнесу», яка представляє індивідуально-етичну перспективу морально-економічної практики підприємств та організацій і концентрує увагу навколо проблеми персональної відповідальності суб'єктів господарчого процесу<sup>68</sup>.

Становлення етичних і психологічних засад бізнесу та менеджменту має розпочинатися з конкретної організації. Все частіше організації, фірми, для яких суспільна думка про

---

67 Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: навч. посібник. К.: Центр навч. літератури, 2004. С.23.

68 Краснова Н.П. Етичні підходи у сфері ділових відносин. Н.П. Краснова. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2012. № 22(257), ч. VIII. С. 34.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

чесність і добропорядність стоїть вище бажання максимізувати прибуток будь-якими способами, розробляють Етичні кодекси, які показують менеджерам і працівникам, як чинити, приймаючи рішення на основі аналізу цінностей; формально зобов'язують всіх працівників зважати на етичні та психологічні аспекти рішень, які вони приймають; є основою для дискусій з питань етичного поведіння<sup>69</sup>.

Кожна компанія розробляє свій етичний (корпоративний) кодекс із відповідною назвою: Кодекс етики, Кодекс цінностей, Кодекс поведінки, Звід правил, Звід цінностей і принципів. Наприклад, Кодекс ділової етики («ПроктерендГембл»); Кодекс принципів ділової етики («Юнілівер»); Кодекс ділової поведінки («Кока - Кола»); Звід загальних ділових принципів компанії («Ройял-датч-Шелл»)<sup>70</sup>.

Прикладом розроблення сучасного кодексу може бути Кодекс ділової етики компанії «ПроктерендГембл», у якому визначені основні морально-етичні цінності та принципи діяльності компанії. Цінності, на яких базується діяльність компанії: – колектив, який складається з найкращих у світі спеціалістів; – господарське ставлення до майна компанії (як до власного); прагнення до забезпечення довгострокової успішної діяльності компанії, до виконання поставлених завдань, підвищення ефективності праці; – чесність і відкритість у відносинах між працівниками; дотримання букви закону; прийняття рішень на основі повної інформації і обґрунтування її оцінки на основі можливих ризиків; – намагання бути кращими у виконанні покладених завдань; підвищення якості роботи; здійснення лідерства у своїй сфері; – взаємна довіра у відносинах між колегами, замовниками і користувачами<sup>71</sup>.

---

69 Дерлоу Дес. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. Дес Дерлоу; [пер. з англ.]. К.: Наукова думка, 2001. С. 141–142.

70 Гах Й.М. Етика ділового спілкування. К.: Центр навч. літератури, 2005. С. 63 –64.

71 Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: навч. посібник. К.: Центр навч. літератури, 2004. С. 104–105.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Принципи і правила поведінки, які базуються на основі моральних цінностей, зводяться до такого: повага до особистості кожної людини; нероздільність інтересів компанії і кожного працівника; цілі і принципи чітко визначені та погоджені; основою успіху є новаторство; орієнтація у виробничій сфері на запити споживачів, на тісні, взаємовигідні відносини з замовниками і суміжниками; заохочення професійної майстерності працівників; намагання бути кращими у всіх галузях, які мають для компанії певне значення; спільна діяльність в дусі взаємного довір'я і партнерські відносини із замовниками, постачальниками, вищими навчальними закладами, державними органами<sup>72</sup>.

Однією з найважливіших умов успішності керівника є його комунікативна компетентність, яка визначається тим, як він вміє приваблювати до себе інших людей, викликати у них симпатію; зацікавлювати їх своєчасною і корисною інформацією; аргументовано переконувати у важливості тих чи інших дій; впливати на інших з метою спрямування їхніх зусиль на виконання поставленої мети, завойовувати та підтримувати своїми діями довіру<sup>73</sup>.

Отже, етика ділових відносин виконує функції не тільки моральної оцінки, а й присутня у прийнятті рішень, що дає змогу вирішувати суперечливі етичні проблеми в бізнесі та організаціях. Саме тому розробляються і втілюються в практику правила і вимоги етики ділових відносин, які повинен засвоїти і майбутній керівник, в практичній роботі.

Робота керівника є надзвичайно важливою, оскільки від неї безпосередньо залежить правильність функціонування робочого механізму. Від того, хто стоїть на чолі підприємства безпосередньо залежить ефективність та успішність його розвитку, тому дослідження обов'язкових кваліфікаційних

---

72 Лесько О.Й. Етика ділових відносин. О.Й. Лесько, М.Д. Прищак, О.Б. Залобівська, Г.Г. Рузакова. Вінниця: ВНТУ, 2011. С. 12.

73 Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера. К.: Знання, 2005.С. 204–205.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

вимог та ділових якостей, що пред'являються на заміщення посади керівника є важливим аспектом, оскільки детальний розбір допоможе зрозуміти як правильно підібрати кандидата на дану посаду.

Кваліфікаційні вимоги до посади керівника містяться у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, який затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2004 року<sup>74</sup>.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника загалом складається з таких розділів: "Завдання та обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". За необхідності може бути додатковий Розділ "Спеціалізація".

У Розділі "Завдання та обов'язки" наведено типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для певної посади, посилення на галузь необхідних знань.

У Розділі "Повинен знати" наводяться основні вимоги до спеціальних знань, необхідних для виконання відповідних типових завдань та обов'язків, а також знань законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен вміти застосовувати під час виконання своїх професійних обов'язків.

У Розділі "Кваліфікаційні вимоги" визначено відповідно до певної посади вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня, вимоги до післядипломної освіти і мінімальні вимоги до стажу роботи<sup>75</sup>.

Для професійної групи "Керівники" вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління і керівництва, які відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.

Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, які розробляють і

---

<sup>74</sup> Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення 19.12.2018).

<sup>75</sup> Там же.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

затверджують на основі Довідника роботодавці, ураховуючи конкретні Завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства, установи, організації.

Під час розроблення посадових інструкцій забезпечується єдиний підхід до побудови, структури і викладу змісту розділів. Інструкції повинні відображати повний перелік завдань та обов'язків, повноважень і відповідальності, у разі потреби мати необхідні пояснення, а всі терміни - чіткі визначення.

Поряд з роботами, що внесені до складу відповідного розділу кваліфікаційних характеристик посад, усі керівники повинні:

а) володіти знаннями з права економіки адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту та екології;

б) аналізувати та узагальнювати інформацію, продукувати нові ідеї, управлінські рішення, соціальні технології;

в) розробляти планові та керівні матеріали, створювати можливості для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку;

г) упроваджувати нормативні та інструктивні матеріали, забезпечувати умови для вдосконалення організації розподілу праці, виконання робіт та управління підрозділами;

д) сприяти встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками;

е) забезпечувати додержання вимог посадових інструкцій;

ж) аналізувати стан виконання планів, організації робіт, виконавської майстерності працівників, задоволення вимог замовників та технологічні, ринкові, фінансові досягнення чи прорахунки;

к) упроваджувати заходи щодо професійного розвитку персоналу з метою досягнення високих економічних результатів;

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

л) створювати необхідні умови для успішного ведення робіт, виготовлення нових виробів (надання нових послуг), поширення їх на товарні ринки (ринки послуг), встановлення партнерських відносин з постачальниками, споживачами та конкурентами;

м) удосконалювати форми мотивації праці працівників відповідно до їх професійних та ділових якостей, складності та умов праці, результатів господарської діяльності підприємств, установ, організацій;

н) застосовувати світовий досвід і передову вітчизняну практику організації виробництва (робіт).

Це сукупність загальних кваліфікованих вимог, що пред'являються при заміщенні посади керівника. Як вже зазначалось, до кожної окремої категорії керівника встановлюються особливі специфічні вимоги, що залежать від характеру діяльності та особливості професії.

Наприклад, до посади Директора виносяться такі кваліфікаційні вимоги, як повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломна освіта в галузі управління. Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня - не менше 5 років.

Поряд з кваліфікаційними вимогами також важливим є саме особисті та ділові якості, що пред'являються на заміщення посади. Людина завжди приносить свої індивідуальні якості в процеси трудової діяльності та групової взаємодії.

Більшість фахівців виділяють такі ділові якості до яких необхідно віднести:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність всім необхідним, поставити задачі і розподілити їх серед виконавців, координувати і контролювати роботу;

- честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, до лідерства за будь-яких обставин, а деколи і за всяку ціну, завищений рівень домагань, сміливість, рішучість,

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

напористість, воля, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав.

- здатність управляти собою, своєю поведінкою, робочим часом, взаємостосунками з оточуючими;
- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих.

Вимоги до керівників відносно цих якостей неоднакові на різних рівнях управління. На нижчих рівнях, наприклад, більшою мірою цінуються рішучість, комунікабельність, деяка агресивність; на вищих – на перше місце висувається уміння стратегічно мислити, оцінювати ситуацію, ставити нові цілі, здійснювати перетворення, організовувати творчий процес підлеглих.

Існує і такий доволі поширений розподіл якостей, властивих керівникам: професійні, особисті і ділові.

Професійні якості - відносяться ті, які характеризують будь-якого фахівця. Тому володіння ними є лише необхідною передумовою успішного виконання людиною обов'язків керівника. Такими якостями є:

- високий рівень освіти, виробничого досвіду, знання відповідної і суміжних професій; широта поглядів, ерудиція;
- прагнення до постійного самовдосконалення, критичного сприйняття і переосмисленню навколишньої дійсності;
- пошук нових форм і методів роботи, допомога оточуючим, їх навчання;
- уміння планувати свою діяльність.

Особисті якості - також мало чим повинні відрізнятися від якостей інших працівників, охочих, щоб їх поважали і на них зважали. Тут можна згадати:

- високі моральні стандарти;
- фізичне і психологічне здоров'я;
- високий рівень внутрішньої культури;

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

- чуйність, дбайливість, доброзичливе відношення до людей;

- оптимізм, упевненість в собі.

Ділові якості, до яких необхідно віднести:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність всім необхідним, поставити задачі і розподілити їх серед виконавців, координувати і контролювати роботу;

- честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, до лідерства за будь-яких обставин, а деколи і за всяку ціну, завищений рівень домагань, сміливість, рішучість, напористість, воля, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав.

- контактність, комунікабельність, уміння викликати до себе прихильність людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою;

- ініціативність, оперативність в рішенні проблем, уміння швидко вибрати головне і концентруватися на ньому, але при необхідності легко перебудуватися;

- здатність управляти собою, своєю поведінкою, робочим часом, взаємостосунками з оточуючими;

- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і захоплювати за собою підлеглих<sup>76</sup>.

### *Висновок:*

➤ у вітчизняному законодавстві, як господарському так і трудовому, спостерігається поступова еволюція правового статусу керівника підприємства, установи та організації, яка, з одного боку, характеризується значною фрагментарністю, а з іншого – все ж таки визначає коло носіїв цього статусу та регламентує його найголовніші компоненти. Саме тому існує нагальна потреба у доповненні чинного законодавства та проекту нового Трудового кодексу України положеннями, які б

---

76 Якості і риси керівника.URL: <http://studentam.net.ua/content/view/3306/97/> (дата звернення: 18.03.2019)

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

чітко визначали правовий статус керівника підприємства, його відносини з працівниками та трудовим колективом в цілому, а також із власником (власниками) підприємства.

### **5. Оплата праці керівників.**

Оплата праці є однією з істотних умов трудового договору, без встановлення якої трудовий договір буде не дійсний. Оплата праці є винагорода яка за трудовим договором виплачується працівникові за виконану ним роботу роботодавцем, розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Законом України “Про оплату праці” визначено, що оплата праці регулюється за допомогою державного та договірнього методу оплати праці. Державне регулювання оплати праці – діяльність держави в особі певних органів, які за допомогою правових норм встановлюють державні норми і мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їх компетенції<sup>77</sup>. Державний метод регулювання оплати праці передбачає вставлення певних мінімального рівня гарантій для працівників щодо оплати праці, до них відносяться: встановлення розміру мінімальної заробітної плати, індексація заробітної плати, визначення умов і розміру оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності, та об’єднань державних підприємств, оплата праці в надурочні та святкові дні, оплата відпусток, інші гарантійні та компенсаційні виплати, а також шляхом оподаткування доходів громадян.

Метод державного регулювання праці керівників має місце при регулюванні оплати праці керівників підприємств,

---

77 Трудове право України: підручник. за заг. ред. Іншина М.І. В.Л. Костюка. К: “Юрінком Інтер”. 2017. С. 303

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

що є у державної форми власності. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

Згідно з постановою Кабінету міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 “Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств” розмір посадового окладу керівника підприємства встановлюється керівниками центральних органів виконавчої влади, керівниками місцевих органів виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також керівникам уповноваженого суб’єкта господарювання з управління об’єктами державної власності в оборонно-промисловому комплексі. Критерії визначення окладу керівників державних та комунальних установ визначаються органом, яким укладає контракт з керівником державного чи комунального підприємства. Зазначена постанова передбачає максимально допустимий розмір посадового окладу керівника в залежності від вартості активів або чистого річного доходу, або облікової чисельності працівників<sup>78</sup>, також передбачено розмір премій за підсумками роботи за рік та квартал (у розмірі до 24 посадових окладів керівника підприємства), встановлюються можливість виплати матеріальної допомоги керівникові організації за ефективне управління державним майном, доплати на науковий ступінь кандидата чи доктора наук, доплата за вчене звання старшого наукового співробітника. Слід зазначити, що будь-який інших доплат або премій керівникам підприємств, установ

---

<sup>78</sup> Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-п> (дата звернення: 23.05.19).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

організацій, що перебувають у державній чи комунальній власності не передбачено.

Д.В. Могила зазначає, що цією постановою не виправдано обмеження розміру посадового окладу, премії, надбавки тощо, оскільки керівники несуть відповідальність за фінансові та господарські результати діяльності підприємства, оскільки отримання щомісяця однакової заробітної плати не стимулює керівників на розвиток господарської та фінансової діяльності підприємства, що і низькою ефективністю роботи державних підприємств. Дослідник визначає про необхідність встановлення “гнучкої” системи оплати праці працівників, яка б залежала від економічних, соціальних та матеріальних результатів діяльності очолюваного відповідним керівником підприємства, установи, організації за певний проміжок часу<sup>79</sup>, адже належний рівень оплати праці буде сприяти соціально-економічному зростанню підприємств, а відповідно і держави в цілому.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (або міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів, що застосовуються у приватному секторі економіки. Договірне регулювання поділяється на колективно- договірне, яке регулюється за допомогою колективних договорів та угод, та індивідуально – договірне, що регулюється на підставі індивідуальних трудових договорів. При цьому слід зазначити, що встановлені умови оплати праці при договірному регулюванні оплати праці не можуть погіршувати становище працівників у порівнянні із встановленими державними гарантіями. Так, оплата праці не

---

79 Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис... канд.юрид.наук:12.00.05. Одеса,2012. С.149

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

може бути нижчою, аніж встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати працівників, працівникам мають виплачуватись передбачені законодавством гарантійні на компенсаційні виплати, має оплачуватись надурочні роботи у подвійному розмірі тощо.

На кожному підприємстві приймається положення про оплату праці, де визначаються системи оплати праці працівників. В законодавстві України визначено дві основні системи оплати праці - відрядна (оплата праці, коли мірою праці виступаю кількість виготовленої продукції при визначенні часу, за який вона має бути виготовлена) та погодинна (почасова) (встановлюється коли одиницею праці є час витрачений на одиницю роботи).

Додатковою системою оплати праці, яка застосовується поряд із відрядною або погодинною є преміальна система оплати праці, яка розуміється як виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення. Преміальна система здійснюється у формах преміювання, що передбачене системою оплати праці та преміювання як вид заохочення<sup>80</sup>.

Будь-яка система оплати праці має базуватись на тарифній системі оплати праці, складовими елементами якої є тарифна система, тарифна сітка, тарифний розрядів, кваліфікаційні характеристики та схеми посадових окладів. Тарифна система являє собою систему та сукупність правових актів, за допомогою яких здійснюється оплата праці в залежності від її кількості, якості, умов виконання роботи, характеру роботи та кваліфікації працівника<sup>81</sup>. Задля впорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери затверджено Єдину тарифну сітку розрядів та коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери

---

<sup>80</sup> Трудове право України: навч посібник/ В.В. Бонтлаб, К.М. Біда, В.Л., Костюк В.Л. та інш. 2010.. С. 176  
<sup>81</sup> Там же. С. 177

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

згідно із схем тарифних розрядів посад керівних, наукових працівників, професіоналів та інших фахівців<sup>82</sup>. Тарифна система є універсальним регулятором, за допомогою якого можна об'єктивно виміряти і справедливо відшкодувати витрати праці, у відповідно досягти дотримання принципу рівності оплати праці за однакову роботу, та принципу диференціації оплати праці за роботу різної кваліфікації та складності<sup>83</sup>.

На сьогодні все більшого поширення набувають безтарифні системи оплати праці, де не встановлюються тарифні ставки, працівникам гарантується лише мінімальний рівень гарантій, що визначений законодавством, і часто рівень оплати праці залежить від кінцевого результату діяльності всього колективу. Такі системи направлені для удосконалення роботи кожним конкретним працівником для досягнення результатів і більшої оплати праці. За допомогою впровадження таких систем, можна досягти значного підвищення мотивації працюючого. Мотивуюча роль заробітної плати може проявлятися лише при забезпеченні взаємозв'язку розмірів оплати праці з конкретними результатами трудової діяльності. Оплата праці буде мати стимулюючу функцію при наявності підвищення заробітної плати для досягнення більш ефективних результатів роботи<sup>84</sup>.

### *Висновок:*

➤ оплата праці керівників державних підприємств є чітко врегульованою законодавством, де визначено граничні

---

82 Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-p> (дата звернення: 23.04.19).

83 Богиня Д.П., Грішнова О.А.. Основи економіки праці: навчальний посібник. К.: Знання-прес, 2000. С. 227

84 Волошина С.М. Оплата праці як ключовий фактор в системі трудової мотивації. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 109

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

норми посадових окладів, які мають отримувати керівники державних та комунальних підприємств, установ організацій, оплата їх роботи здійснюється на підставі тарифної системи оплати праці, і визначається безпосередньо керівником органу, який прийняв такого керівника на роботу. В приватному секторі економіки оплата праці керівників встановлюється за допомогою договірною регулювання, шляхом укладання трудового договору (контракту) з урахуванням законодавчих положень та колективних договорів і угод. Для оплати керівників приватних підприємств все частіше використовують такі системи оплати праці, які б мотивували їх для кращого виконання роботи, що було б доцільно запроваджувати і для державних підприємств.

### **6. Збереження комерційної таємниці як умова трудового договору з керівниками.**

Із запровадженням ринкової економіки будь-яка інформація стає товаром, саме тому її отримання, зберігання, передавання та використання мають підпорядковуватися законам товарно-грошових відносин, таким чином, інформація стає об'єктом та інструментом управління. Саме тому, відповідальність за збереження інформації покладається, в першу чергу на керівника підприємства, що потребує дослідження й деталізації поняття «комерційна таємниця» та механізмів її захисту.

В Цивільному кодексі України комерційній таємниці присвячена Глава 46 Право інтелектуальної власності на комерційну таємницю. Комерційна таємниця визначена як інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому або в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які зазвичай мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

обставинам заходів щодо збереження її секретності, ужитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, крім тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці<sup>85</sup>.

Чинне законодавство не є досконалим у питаннях пов'язаних із встановленням заходів захисту комерційної таємниці на підприємствах, та не визначає конкретних механізмів реалізації прав власників комерційної таємниці. Така недосконалість законодавства обмежує можливість притягнення до відповідальності керівника, як особи власника інформації з обмеженим доступом, яка створюється у процесі діяльності.

Відсутність повноцінного правового регулювання питань, пов'язаних із правом осіб на інформацію, яка належить до комерційної таємниці, фактично створює умови для поширення комерційного шпигунства, безперешкодного використання окремими особами незаконно отриманих наукомістких технологій, програмних продуктів, ноу-хау та іншої інформації або відомостей, які відповідно до законодавства, відносяться до комерційної таємниці<sup>86</sup>.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про перелік Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» від 09.08.1993 року<sup>87</sup>, до комерційної таємниці не можуть бути віднесені наступні відомості:

- установчі документи, документи, що дозволяють займатися підприємницькою чи господарською діяльністю та її окремими видами;

---

85 Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435- IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 23.04.2019).

86 Пряко Д. Комерційна таємниця під охороною URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1058> (дата звернення: 23.04.2019)

87 Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів N 611 від 09.08.1993 р.//Збірник постанов Уряду України. 1993. № 12. С. 269.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

- інформація за всіма встановленими формами державної звітності;

- дані, необхідні для перевірки обчислення і сплати податків та інших обов'язкових платежів;

- відомості про чисельність і склад працюючих, їхню заробітну плату в цілому та за професіями й посадами, а також наявність вільних робочих місць;

- документи про сплату податків і обов'язкових платежів;

- інформація про забруднення навколишнього природного середовища, недотримання безпечних умов праці, реалізацію продукції, що завдає шкоди здоров'ю, а також інші порушення законодавства України та розміри заподіяних при цьому збитків;

- документи про платоспроможність;

- відомості про участь посадових осіб підприємства в кооперативах, малих підприємствах, спілках, об'єднаннях та інших організаціях, які займаються підприємницькою діяльністю;

- відомості, що відповідно до чинного законодавства підлягають оголошенню.

Відповідно до цієї постанови, всі підприємства, установи та організації зобов'язані подавати перелічені вище відомості органам державної виконавчої влади, органам контролю та правоохоронним органам, іншим юридичним особам відповідно до законодавства за їх вимогою.

Отже, законодавець закріпив у ЦКУ, що інформація є комерційною таємницею, за умови якщо вона має комерційну цінність та була предметом адекватних обставинам заходів щодо збереження її секретності, ужитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Таким чином, склад і обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю на підприємстві, визначає суб'єкт господарювання відповідно до законодавства, та несе відповідальність за її збереження.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

На практиці керівники підприємств застосовують законом незаборонені методи та механізми захисту інформації. Так, власнику великого підприємства варто скласти й затвердити перелік інформації, яка не підлягає розголошенню, а також ознайомити із цим переліком працівників, котрі нею володіють у межах виконання своїх посадових обов'язків. Для визначення такого переліку, як правило, створюють спеціальну комісію, яка групуватиме й уточнюватиме відповідну інформацію. Кількість членів такої комісії не має перевищувати чотирьох-п'яти осіб. Створюють комісію із найбільш кваліфікованих і компетентних фахівців основних підрозділів та обов'язково із представників служби безпеки підприємства, ознайомих як із діяльністю підприємства в цілому, так і з роботою окремих підрозділів.

Створена комісія має прописати механізм захисту комерційної таємниці у внутрішніх документах і визначити ступінь та вид відповідальності за її розголошення відповідно до законодавства України. На основі цих даних керівник підприємства, установи, організації видає відповідний наказ<sup>88</sup>.

Деякі роботодавці застосовують дещо інший механізм захисту комерційної таємниці, і під час прийняття на роботу працівника наполягають на підписанні зобов'язання про нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю підприємства. При цьому слід пам'ятати, що працівник має бути обов'язково попередньо ознайомлений із переліком зазначеної вище інформації, адже якщо йому буде невідомо, які відомості належать до комерційної таємниці, то, відповідно, він не нестиме відповідальності за їх розголошення.

---

<sup>88</sup> Гелич Ю.О. Правові основи формування режиму комерційної таємниці на підприємстві. *Часопис Київський університет права: український науково-практичний часопис*. Київський університет права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К. 2011. № 4. С. 20.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Застосовуючи такий механізм захисту комерційної таємниці від її розголошення, керівник певним чином знімає з себе відповідальність, проте варто пам'ятати, що саме заходи попередження правопорушення мають важливе значення.

Аналізуючи судову практику України щодо притягнення працівників підприємства до відповідальності за розголошення комерційної таємниці, можна зробити висновок: відомості комерційного характеру є комерційною таємницею або конфіденційною інформацією лише в тому разі, якщо це документально підтверджено відповідним волевиявленням їх власника. Таким чином, реалізується положення ЦКУ щодо комерційної таємниці: «заходи щодо збереження інформації у секретності».

Згідно зі ст. 162 Господарського кодексу України суб'єкт господарювання, який є власником технічної, організаційної або іншої комерційної інформації, має право на захист від незаконного використання цієї інформації третіми особами за умов, що ця інформація має комерційну цінність у зв'язку з тим, що вона не відома третім особам і до неї немає вільного доступу інших осіб на законних підставах, а власник інформації вживає належних заходів для охорони її конфіденційності<sup>89</sup>.

Таким чином, склад та обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, порядок їх захисту визначає самостійно власник цих відомостей або керівник підприємства з дотриманням вимог законодавства.

Основним локальним документом у сфері захисту інформації від несанкціонованого доступу є положення про комерційну таємницю, в якому необхідно зазначити:

---

<sup>89</sup> Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 23.05.18).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

- загальні положення щодо функцій керівника підприємства у сфері захисту інформації, розмежування доступу до цієї інформації;

- порядок приймання та обліку інформації, що містить комерційну таємницю;

- механізм забезпечення збереження інформації, що є комерційною таємницею, порядок проведення її інвентаризації.

Також власнику підприємства, установи, організації слід визначити механізм забезпечення доступу до комерційної таємниці третіх осіб (у т. ч. органів державної влади, які мають право на отримання певної інформації). У такому документі варто передбачити окрему норму, згідно з якою треті особи допускаються до ознайомлення з документами, у яких міститься інформація, що становить комерційну таємницю, лише з письмового дозволу керівника і за наявності письмового запиту, з боку третьої сторони. В окремих випадках можна укласти угоду з керівником підприємства про нерозголошення комерційної таємниці, або надати розписку про таке нерозголошення.

Повертаючись до поняття комерційної таємниці, зазначеного в ЦКУ, слід підкреслити, що відомості, які можуть бути віднесені до комерційної таємниці, повинні мати такі ознаки:

- не містити державної таємниці;
- не заподіювати шкоди інтересам суспільства;
- належати до виробничої діяльності підприємства;
- мати дієву або потенційну комерційну цінність і створювати переваги в конкурентній боротьбі;
- бути обмеженими в доступі тощо.

Зазвичай, комерційною таємницею підприємства є така інформація:

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

- відомості про укладені або заплановані контракти. Не підлягають розголошенню не лише суть і текст договорів, контрактів, а й дата і сам факт їх укладення;

- відомості про рівень прибутку, цінову політику;

- документи, що характеризують працівників підприємства з того чи іншого боку;

- фінансові та адміністративні плани розвитку підприємства;

- дані про контрагентів (постачальників і клієнтів);

- незапатентовані науково-технічні розробки, бази даних та інші комп'ютерні програми;

- власні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, які ще не захищені авторським або патентним правом; маркетингові дослідження; власні аналітичні огляди ринку.

Щоб захистити інформацію, яка є важливою для підприємства, обмежують доступ до неї, розділяють повноваження працівників тощо. Тобто кожен окремих працівник отримує можливість працювати лише з тими даними, які потрібні для виконання його обов'язків.

Інформацію, що становить комерційну таємницю, слід розбити на категорії за рівнем важливості: 1) відомості, які потребують максимально повної таємності; 2) інформація, розголошення якої можливе, але не бажане; 3) повсякденна робоча інформація. Право суб'єкта підприємницької діяльності на комерційну таємницю може бути оформлене внесенням відповідних доповнень до таких документів:

- статуту підприємства (прописують, що запроваджується режим комерційної таємниці);

- засновницького договору;

- колективного договору;

- положення про комерційну таємницю і правила її збереження;

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

- положення про дозвільну систему доступу виконавців до документів і відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства; про режим роботи працівників із даними, що становлять комерційну таємницю, або до інших локальних документів.

### *Висновок:*

➤ саме керівники компаній та їх власники мають, в першу чергу, виявляти зацікавленість у збереженні інформації шляхом документального затвердження такої інформації, перевірки співробітників, підписання відповідних угод та договорів, утворення спеціальних комісій тощо. У разі не виконання таких попереджувальних дій бездієвість керівництва може призвести до банкрутства компанії або втрати її ділового «імені».

### **7. Режим робочого часу керівників (ненормований робочий день, гнучкий графік роботи працівника).**

Особливий характер праці керівників обумовлює встановлення спеціальних режимів робочого часу. Часто робота керівника підприємства, установи організації пов'язана з виконанням роботи за ненормованим режимом робочого часу, де перевищується нормальна тривалість робочого часу.

Питання ненормованого робочого часу на сьогодні законодавством не враховано. Питання ненормованого робочого часу встановлено лише постановою НКП СРСР від 13.02.1928 року № 106 “О работниках с ненормированным рабочем днем”, де визначено ненормований робочий день може встановлюватись: 1) для осіб адміністративного, управлінського, технічного та господарського персоналу; 2) для осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; 3) для осіб які використовують час роботи на свій розсуд; 4) для осіб робочий час ділиться на частини невизначеної тривалості.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

Умови застосування ненормованого режиму робочого часу має бути визначено колективним договором та трудовим договором із працівником. Рекомендації щодо порядку надання працівниками з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджений наказом міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10.10.1997 року, така організація роботи встановлюється з неможливістю нормування часу трудового процесу<sup>90</sup>. Для керівників підприємств це пов'язано з тим, що при виконанні представництва функцій юридичної особи, може виникнути в будь-який час необхідність виконання роботи. Також, вказаним документом вказано, що ненормований режим робочого часу не може застосовуватись на постійній основі, проте яким чином в яких розмірах може застосовуватись ненормований робочий час для працівників не визначено. Більшість науковців зазначаються про неможливість застосування ненормованого робочого часу для працівників, визначаючи ненормований режим робочого часу як форму застосування примусової праці, зазначаючи при цьому зазначаючи, що будь-яку роботу на сьогодні можна внормувати нормами часу, нормами виробітку, нормами обслуговування тощо<sup>91</sup>. Проте, слід зазначити, що ненормований робочий час є реальною необхідністю в певних сферах трудової діяльності при наявності факту реальної необхідності виконання роботи, однак може бути застосований лише за умови надання працівникам часу на повноцінний відпочинок<sup>92</sup>.

Закон не вимагає, щоб працівники з ненормованим робочим днем залучалися до роботи після закінчення робочого

---

<sup>90</sup> Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 року № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97> (дата звернення: 23.05.2019)

<sup>91</sup> Гончаренко В.М. деякі аспекти застосування ненормованого робочого графіку. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.). за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 255

<sup>92</sup> Юрченко А. А. Ненормований робочий час та правові проблеми його використання в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 602.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

дня лише за підставою, яка встановлена для застосування надурочних робіт. Для залучення працівників з ненормованим робочим днем для роботи понад норму робочого часу потрібні підстави (виробнича необхідність, інші виняткові обставини).<sup>93</sup> Видачі роботодавцем додаткового наказу про залучення до ненормованих робіт, як у випадку із надурочними роботами не потребується. Працівники, з урахуванням своїх трудових обов'язків мають самостійно вирішувати питання про залишення на роботі понаднормово.

В чинному трудовому законодавстві щодо ненормованого робочого часу в ст. 7 Закону України «Про відпустки» визначено, що як компенсація за використання ненормованого робочого графіку для працівників надається щорічна додаткова відпустка до семи календарних днів за особливий характер праці. Розмір такої відпустки має бути встановлений колективним договором на підприємстві. Проте встановлення додаткової відпустки не завжди є співрозмірним із часом затраченим працівником на роботу і при застосування ненормованого режиму робочого часу колективним договором має бути чітко визначити скільки буде відпочивати працівник після невідкладних ненормованих робіт.

Фактично керівником самостійно встановлюється коли ним виконується робота на підприємстві. Така організація роботи визначається як гнучкий графік роботи працівника. Гнучкий графік роботи – одна з найбільш довершених моделей реалізації професійних здібностей особистості та один з найбільш перспективних і бажаних напрямків у розвитку відносин при застосуванні найманої праці на умовах трудового договору<sup>94</sup>. Саме режим гнучкого графіка робочого часу дає найбільш плідні результати як для роботодавця, так і для

---

93 Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. Луганськ: Східно-укр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2012. № 25. С. 471

94 Парпан Т. Гнучкий режим робочого часу на сучасному етапі ринкових відносин // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XIX звіт. наук.-практ. конф. (7–8 лют. 2013 р.) Л.: Львів. нац. ун-т ім. І. Франка, 2013. С. 217

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

працівника, дозволяє працівникові найзручніше поєднувати особисте життя та роботу.

Гнучкий режим робочого часу на підприємствах застосовувався ще в Радянську добу, хоча й обмежено. Із 1984 р. такий режим можна було застосовувати до жінок із дітьми<sup>95</sup>. Питання щодо регулювання гнучкого режиму робочого часу регулюється Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 року № 359.

Сьогодні найбільше поширення гнучкого робочого часу спостерігається в європейських країнах. Його сутність полягає в тому, що для працівника встановлюється фіксований робочий час, коли він обов'язково знаходиться на робочому місці (для здійснення контрактів, отримання завдань, обговорення складних виробничих невідкладних проблем і т. д.), та змінний (гнучкий) робочий час на початку та в кінці робочого дня (робочої зміни), у межах якого робочий час має право починати та закінчувати роботу на свій розсуд (тобто початок та закінчення роботи може бути «плаваючим»). Це дає змогу більш вільно розпоряджатись своїм часом, при цьому загальна кількість відпрацьованих годин не повинна перевищувати встановлену кількість робочих годин за обліковий період – тиждень, місяць, квартал чи рік. Все більшого розповсюдження набувають гнучкі режими робочого часу, де працівник повністю регулює свій робочий час, без встановлення обов'язкових робочих годин присутності на роботі, або такого специфічного режиму робочого часу “банкінг робочого часу” (англ. – working time banking). Банкінг робочого часу (working time banking) передбачає можливість залучати працівників до праці більшу кількість годин, які потім будуть замінюватись такою ж кількістю годин відпочинку, що і відпрацьований час,

---

95 Про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей: Положення від 06.06.1984 № 170/10-101, Гос. комітет Совету Міністрів ССРСР по вопросам труда и заработной платы, Секретариат ВЦПС. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1076.211.0>. (дата звернення: 23.05.2018).

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

або по накопиченим годинам працівникам буде надаватись інший вихідний день.<sup>96</sup> Такий режим робочого часу не тільки позитивно впливає на забезпечення балансу працівників із сімейним життям, шляхом можливості отримати додатковий вихідний день за своїм вибором для задоволення потреб особистого (або сімейного) життя, а також є дієвим механізмом для адаптації робочого часу працівників до зміни робочого навантаження на підприємстві, яке може бути різним та збільшуватись в залежності від потреб підприємства<sup>97</sup>.

Гнучкий графік роботи, з точки зору психологічного стану особи, визнається найбільш вдалим та «здоровим» способом організації робочого часу<sup>98</sup>. При використанні гнучкого робочого часу працюючий може пристосовувати виконання роботи до специфіки своєї особистості (догляду за дитиною, доглядом за хворими членами сім'ї, навчання, віку, психологічного стану, ритму життя тощо).

Застосування гнучкого режиму робочого часу має позитивні результати: зменшується кількість прогулів працівників роботи, зменшують кількість відпусток, які не були заплановані, навіть зменшилась кількість лікарняних листків. Положення про гнучкий режим робочого часу надає змогу працівникам, обирати гнучкий графік початку роботи (наприклад, з 7 до 11 годин). Працівники також отримали змогу працювати за індивідуальним графіком. Зауважимо, що гнучкому режиму праці в зарубіжних країнах притаманна перш за все спрямованість на захист прав працюючих.

---

<sup>96</sup> Plantenga, J., and Remery, C. (2010). *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592/language-en> (дата звернення: 23.04.2019).

<sup>97</sup> Messenger J. Working Time and the Future of Work. Future of Work Research Series. Geneva: ILO. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (дата звернення: 01.05.2019).

<sup>98</sup> Ванаш Д. Гнучкий графік роботи URL: <http://www.eucon.ua/ua/efforts/effort1323> (дата звернення: 23.04.2019)

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

### *Висновки:*

➤ керівники підприємств, використовують в своїй роботі ненормований робочий графік, з урахуванням виконання своєї трудової функцію, оскільки працю керівників не завжди можливо нормувати. Ненормовані робочі години мають використовуватись із збалансуванням часу відпочинку, що має бути визначено колективним договором та трудовим договором із працівником.

➤ гнучкий графік роботи, із саморегулюванням часу початку та закінчення робочого часу для керівників є найбільш оптимальною формою організації роботи, оскільки керівник самостійно організовує свою роботу, і надає йому можливість використовувати робочий день максимально зручно, виходячи із своїх потреб.

### **8. Заборона сумісництва керівника як умова трудового договору. Тимчасове замісництво керівника.**

Працівники, реалізуючи своє право на працю, мають право укладати один або декілька трудових договорів. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації за наймом<sup>99</sup>. Сумісництво може бути зовнішнім (виконання іншої роботи на іншому підприємстві, на якому не виконується основна робота) і внутрішнім (поєднання декількох видів робіт за різними трудовими договорами на одному підприємстві).

Трудовим договором (контрактом) з керівником підприємства може бути визначена така умова як заборона суміщати свою основу роботу з іншою. Постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників

---

99 Бологіна Н.Б.. Трудове право України: підручник. 5-ге вид., перероб. і доп. К.:Знання, 2008. С. 307

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

державних підприємств, установ і організацій від 3 квітня 1993 року передбачено обмеження сумісництва для працівників всіх державних підприємств, де визначено, що їх робота не може перевищувати половини робочого часу за основним місцем роботи. Тим же положенням визначено, що не мають працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). При цьому, виходячи з даного положення, забороняється керівникам державних підприємств як зовнішнє, так і внутрішнє сумісництво, окрім вказаних видів робіт.

Умова про заборону сумісництва керівників приватних підприємств законодавчо не визначено, проте власники підприємства можуть передбачити таку умову у статутних документах та в трудовому договорі з керівником підприємства, установи, організації. Така умова може бути пов'язана із збереженням комерційної інформації на підприємстві задля нерозголошення такої інформації конкурентним підприємствам. Також, виконання роботи за сумісництвом може заважати виконувати свої основні трудові обов'язки, адже виконання ролі керівника юридичної особи може виникнути в будь-який час. З урахуванням цього пропонується законодавчо передбачити умову про заборону сумісництва на всіх підприємствах, установах, організаціях незалежності від форм власності.<sup>100</sup> Трудовим договором може бути зазначена умова про виконання роботи за сумісництвом лише з дозволу роботодавця (власника юридичної особи).

Необхідно також визначити, яким саме чином виконуються обов'язки керівника юридичної особи, у разі якщо керівник перебуває у відпустці або на лікарняному. Очевидно,

---

<sup>100</sup> Могіла Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/Одеса,2012. С.146

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

що під час своєї відсутності на роботі, керівник не може виконувати свої трудові обов'язки і не несе відповідальності за невиконання таких обов'язків, а юридична особа не може припинити свою діяльність, у зв'язку з відсутністю керівника на роботі, через лікарняний або його відпустку. У зв'язку з чим на підприємстві має бути визначений тимчасовий заступник керівника підприємства. Порядок оформлення трудових відносин тимчасових заступників регулюється Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 року № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва». Необхідним є видача наказу по підприємству про заступництво керівника на час його відсутності, штатним заступником керівника підприємства вважається перший заступник керівника<sup>101</sup>.

Також, тимчасово виконувати обов'язки керівника може власник юридичної особи, адже Господарським кодексом України визначено можливість власника виконувати представництво юридичної особи або самостійно або через уповноважені органи. Питання щодо заступництва керівника юридичної особи має бути вирішено статутом підприємства, у разі якщо дане питання не вирішено установчими документами, мають збиратись загальні збори підприємства для призначення тимчасового заступника.

Слід згадати також про можливість вчинення дій від імені юридичної особи в цивільному обороті, адже підписувати угоди та вчиняти будь-які може лише особа, яка уповноважена на вчинення таких дій та визначена в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. Необхідним вбачається вносити відомості до Єдиного державного реєстру відомості, про особу яка буде замінювати керівника юридичної особи і буде мати право на вчинення дій від імені юридичної особи без доручення.

---

101 Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. С. 314

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

### *Висновки:*

➤ для керівників підприємств державної форми власності законодавчо передбачено таку обов'язкову умову трудового договору, як заборона виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької, медичної та творчої діяльності. Для керівників приватних підприємств така умова може бути передбачена за угодою сторін в трудовому договорі або статутними документами юридичної особи.

➤ при відсутності керівника на роботі має бути вирішене питання про тимчасове заступництво керівника юридичної особи із занесенням відомостей про таку особу до Єдиного державного реєстру юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців та громадських організацій.

### **Практичні завдання:**

1. Зубило С.А. є співвласником підприємства "Форест" та перебуває на посаді голови правління, а саме на посаді генерального директора підприємства. Станом на 01 січня 2019 року нараховувалося 283 особи співвласників. Вищим органом управління цього підприємства є конференція власників яка вирішує будь-які питання. 13 червня 2019 року було проведено конференцію власників підприємства "Форест" на якій були прийняті зміни до статуту підприємства. Участь у конференції прийняли 29 делегатів із розрахунку 1 делегат - 2 працюючих власника, з наступним порядком денним:

"1. Обрання робочих органів Голови і Секретаря конференції, визначення порядку проведення конференції Підприємства.

2. Прийняття рішення про припинення повноважень Голови правління - генерального директора.(Зубила С.А.)

3. Обрання Голови правління - генерального директора Підприємства.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

### 4. Затвердження нової редакції Статуту.

Не зважаючи на загальну кількість власників підприємства "Форест" в 283 осіб, було проведено конференцію 29 делегатами, які нібито представляли інтереси 58 працюючих власників, про проведення конференції 13 червня 2019 року власника Зубила С.А. не повідомлено, час та місце проведення конференції не повідомлено, не повідомлено також порядок денний, чим було порушено права Зубила С.А. як власника підприємства "Форест" і права Зубила С.А. як працівника підприємства.

*Дайте правову оцінку ситуації*

2. Жук В.І., рішенням засновників ТОВ "Арія" був прийнятий на роботу виконавчим директором. Йому було запропоновано підписати контракт строком на 5 років із можливістю продовження. Разом з тим, за умовами контракту, Жук В.І. зобов'язувався відкрити не менше 10 філіалів ТОВ "Арія" в різних містах, погасити заборгованість ТОВ "Арія" перед постачальниками за 2 роки, збільшити прибуток ТОВ "Арія" в 2 рази за 3 роки. Взяття на себе зобов'язань по даним умовам було обов'язковою вимогою прийняття на роботу Жука В.І. Другим пунктом контракту було передбачено можливість його дострокового розірвання у випадку порушення Жуком В.І. своїх посадових обов'язків – окрім загальних вимог трудового законодавства, було передбачено розірвання контракту у випадку вчинення Жуком В.І. правочину, на якій йому не надано повноважень ( встановлено обмеження на укладання договорів в розмірі більше 1 млн. грн.) у випадку укладання такої угоди – він має попередньо подати проект угоди на затвердження загальних зборів. Також, контрактом встановлена преміальна надбавка в розмірі 100% від заробітної плати у випадку виконання ТОВ всіх планових показників. Також, контрактом передбачено безкоштовне медичне страхування, та

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

санаторно-курортний відпочинок Жука В.І. та членів його родини.

*Дайте правову оцінку ситуації*

3. Громадянин Мельник В.І. вирішив створити приватне підприємство «Прометей». У відповідності до статуту у ПП «Прометей» єдиним його засновником є громадянин Мельник В.І. В статуті підприємства зазначено, що поточною діяльністю приватного підприємства керує директор, з яким укладеться контракт. Мельник В.І. вирішив призначити директором приватного підприємства самого себе.

*Хто буде сторонами такого трудового контракту? Хто має підписати такий трудовий контракт?*

4. ТДВ "Благодія" прийняло на посаду комерційного директора господарського товариства громадянина Італії, без отримання дозволу на працевлаштування іноземців. Обґрунтовуючи свою позицію ТДВ "Благодія" посилалася на ст. 26 Конституції України, де визначено, що іноземці та особи без громадянства, що перебувають на території Української держави на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, тому такий дозвіл не потрібен.

*Чи обов'язковий дозвіл на працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, при укладанні трудового договору?*

5. Крамар М.В. рішенням загальних зборів ТОВ "Веліста" був обраний виконавчим директором. Одночасно з ним був укладений контракт в якому передбачалось, що Крамар М.В. має право на відпустку один раз на два роки, несе повну матеріальну відповідальність за дії підлеглих працівників, не має права брати на роботу родичів, і зобов'язаний взяти

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

кредити для створення філіалу ТОВ “Веліста” в іншому місті, строк дії контракту – 3 роки.

*В якій формі укладається трудовий договір з керівниками підприємств? Чи законні умови контракту? Вирішіть справу.*

6. Директор комунального підприємства відмовив у прийомі на роботу підлітку 15 річного віку, обґрунтовуючи свою відмову тим, що по закону особи молодше 16 років можуть бути прийняті на роботу у виняткових випадках і лише за попередньою згодою профкому.

*Чи правомірна відмова директора?*

7. Громадянин Плеханов Р.М. уклав трудовий договір з директором ПАТ «Агроспілка». Цим договором були передбачені усі істотні умови, а саме: права, обов'язки і відповідальність, умови оплати праці і організації праці працівника, умова про конкретизацію місцезнаходження робочого місця для виконання трудової функції, початок виконання роботи.

Через місяць Плеханов Р.М. звернувся до директора аби дізнатись, на якій підставі йому не нараховано заробітну плату за виконання трудової функції, на що директор йому відповів, що це пов'язано з нестачею коштів на підприємстві і що оплата праці буде проведена через місяць у подвійному розмірі (за два місяці).

Ще через місяць заробітна плата була знову не нарахована громадянину Плеханову Р.М. На цей раз директор наполягав на тому, що Плеханов Р.М. перебуває на випробувальному терміні – і тому він не отримує заробітну плату.

Плеханов Р.М. подав позов до районного суду, обравши відповідачем директора ПАТ «Агроспілка», з проханням виплатити йому заробітну плату за двомісячний термін.

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

*Чи повинна умова про випробування бути прямо зазначена в трудовому договорі? Чи нараховується заробітна плата під час випробувального терміну? Чи належним чином обраний відповідач за позовною заявою?*

*Вирішити справу.*

8. Громадянин Лиско А.Т. працював на посаді техника у ТОВ «ЕнергоДар» і згідно зі своїми посадовими обов'язками повинен виконувати роботу - в зонах дії струму високої частоти. Власник ТОВ «ЕнергоДар» видав розпорядження про те, що кожен робітник даної посади повинен пройти навчання з охорони праці за власні кошти. Громадянин Лиско А.Т. відмовився у проходженні даного навчання з посиланням на те, що він не збирається платити гроші і це повинен фінансувати власник. Оскільки громадянин Лиско А.Т. не пройшов навчання у встановлений строк власник ТОВ «ЕнергоДар» притягнув Лиска А.Т. до дисциплінарної відповідальності та відсторонив його від роботи без збереження заробітної плати.

*Вирішіть справу.*

9. Притула С.Д. працював заступником керівника підрозділу компанії «Фотон». Він був звільнений з посади на підставі ст.147 КЗпП України, у зв'язку з тим, що через нього інформація про переговори та умови окремих контрактів стали відомі конкурентам, через це контракти на суму 50 тис. грн не були підписані. Відомо, що з Притулою С.Д. був укладений договір про нерозголошення комерційної таємниці. Керівник підприємства окрім звільнення хоче притягнути Притулу С.Д. до матеріальної відповідальності.

Притула С.Д. заперечує проти звільнення та відмовляється сплачувати грошові кошти.

*Дайте правову оцінку ситуації*

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

10. Між працівником Степановим О.О. та власником підприємства «Люксталь» Жмаком Л.І. був укладений трудовий договір на строк 6 років. При припиненні трудового договору за ст. 36 п.6. КЗпП України громадянину Степанову О.О. було виплачено вихідну допомогу у розмірі 6000 грн., що є менше одного середнього місячного заробітку. Степанов О.О. з даним рішенням не погодився та звернувся з вимогами законної виплати до Жмака Л.І. Власник підприємства пояснив, що він є працюючим власником і наразі його фірма переживає скрутні часи та внутрішні адміністративні зміни, тому в нього немає коштів виплатити відшкодування Степанову О.О. в повній мірі.

*Прокоментуйте поведінку робітника та роботодавця згідно з трудовим законодавством*

11. Калугіна О.О. приступила до роботи 1 вересня після закінчення професійно-технічного училища. Дізнавшись, що відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» право на відпустку у випускників, які навчались на денній формі навчання виникає протягом перших трьох місяців роботи на підприємстві, вона вирішила з 1 листопада, не виходячи на роботу, використати у такий спосіб своє право на відпустку. Повернувшись на роботу, вона дізналась, що директор підприємства вважає її перебування у відпустці самовільним і розглядає як порушення трудової дисципліни, і через те перевів її на нижчеоплачувану роботу.

*Який порядок надання щорічних відпусток? Чи правомірні дії директора щодо стягнення Калугіної О.О.? Дайте правову оцінку ситуації.*

12. Згідно з графіком відпусток щорічна відпустка Дасасву А.А. була надана у листопаді розміром 24 календарних днів. У своїй заяві Дасасв А.А. вказав, що він особа, яка

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

прирівнюється до учасників бойових дій, має право на відпустку у розмірі 45 днів у зручний для нього час і прохав надати йому відпустку в літній час. Адміністрація задовольнила прохання про надання відпустки у літній час, але у розмірі 24 днів, вказавши, що тільки така тривалість відпустки передбачена Дасаєву А.А. у зв'язку з його трудовим стажем.

*Чи правомірні дії адміністрації?*

13. Працівник цукрової фабрики Анін Д.Б. протягом року мав 14 днів прогулів. Згідно з графіком відпусток і заявою Аніна Д.Б. директор комбінату видав наказ про надання йому щорічної відпустки у розмірі 10 календарних днів (за характером праці Аніну Д.Б. має надаватися відпустка у розмірі 24 дні).

*Відпусткою якої тривалості міг користуватися Аніна Д.Б. у зв'язку з здійснюваними прогулами?*

14. Сарін О.К. працює на посаді головного бухгалтера в підприємстві недержавної форми власності. На співбесіду на заміщення посади молодшого бухгалтера прийшла донька Саріна О.К., пройшла співбесіду та зайняла посаду бухгалтера у підпорядкуванні батька.

Власник підприємства, дізнавшись про те, що Сарін О.К. є батьком нового працівника заявив, що має право притягнути Саріна О.К. до відповідальності на підставі ст. 1727 КУпАП, оскільки він не повідомив про конфлікт інтересів. Сарін О.К. відповів, що на їх підприємстві власником не встановлено прямої заборони спільної праці родичів.

*Дайте правову характеристику ситуації*

15. Сєдова С.С. було прийнято на роботу прибиральником з встановленим випробувальним строком у п'ять місяців. Через

## Тема 2. Особливості трудового договору із керівниками підприємств

---

один місяць роботодавцем було продовжено цей строк на два місяці, такі зміни він обґрунтував, тим, що Седов С.С. 3 тижні перебував на лікарняному. Працівник Седов С.С. не погодився з такими діями роботодавця та звернувся до суду.

*Який порядок укладення трудового договору передбачений чинним законодавством про працю України? Ваша оцінка ситуації. Яке рішення повинен прийняти суд?*

*Вирішіть справу.*

**Тема 3.**

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ.**

1. Види дисциплінарної відповідальності та порядок притягнення до

дисциплінарної відповідальності керівних працівників.

2. Заохочення керівників: поняття, види та порядок застосування.

3. Матеріальна відповідальність керівника: види, порядок притягнення до матеріальної відповідальності керівників.

4. Відмінність матеріальної відповідальності керівника від цивільно-правової (майнової) відповідальності.

5. Соціально-правова відповідальність керівників підприємств.

6. Адміністративна та кримінальна відповідальність керівних працівників за порушення трудових прав працівників

**1. Види дисциплінарної відповідальності та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності керівних працівників.**

Науковці М.І. Іншин та В.І. Щербина зазначають, що дисципліна праці – явище багатопланове, яке можна розглядати з декількох точок зору. Однак, визначаючи узагальнююче поняття трудової дисципліни, на їх погляд, необхідно визначити, перш за все, як об’єктивну передумову дисциплінарної відповідальності. Отже, дисципліна праці – це заснований на принципах моралі і закріплений в нормах права порядок взаємовідносин суб’єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх обов’язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень і заборон<sup>102</sup>.

---

102 Іншин М.І. В.І. Щербина. Трудове право України : підручник. Харків : Діа плюс, 2014. С. 359.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Дисциплінарна відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці – інститут трудового права, який полягає у правовідношенні посадової особи із власником чи уповноваженим ним органом з приводу здійснення її трудових обов'язків організаційно-розпорядчого та/або адміністративно-господарського характеру, пов'язаних з управлінням, організацією та локальним регулюванням трудових правовідносин з іншими працівниками підприємства, які підпорядковані в тій чи іншій мірі такій посадовій особі; і за такого правовідношення при здійсненні порушень трудових прав підпорядкованих працівників з вини посадової особи (вчиненні трудового правопорушення) до неї власником або уповноваженим ним органом застосовується дисциплінарне стягнення на умовах, визначених законодавством чи іншими актами, до яких законодавство відсилає.

Законодавче правове регулювання дисциплінарної відповідальності посадових осіб не має спеціального регулювання, однак це не означає, що відповідна сфера не має особливостей, які впливають із правової природи цих правовідносин та практики їх застосування. Розкривати ознаки дисциплінарної відповідальності в даному дослідженні окремо не бачимо сенсу з огляду на те, що, по-перше, спеціальні ознаки впливають із аналізу досліджуваної категорії, а загальним ознакам вже приділено значну увагу науковцями, крім того, вони будуть перегукуватися з виділеними нами ознаками щодо юридичної відповідальності за трудове правопорушення загалом. Тому зосередимось на встановленні основних ознак дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства у сфері праці.

Першою особливістю дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства є те, *що така відповідальність пов'язана із порушенням трудових прав підпорядкованих найманих працівників, у тому числі самої посадової особи.*

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Іншими словами, об'єктом трудового правопорушення є трудові правовідносини із підпорядкованими особами та самою такою посадовою особою.

Хоча остання теза може виявитись вкрай дивною, однак насправді можливі ситуації, коли відповідальна особа у сфері праці може нести відповідальність за порушення законодавства у сфері праці щодо себе. Таке порушення полягатиме, наприклад, у невиконанні вимог стосовно сплати в повному розмірі єдиного соціального внеску (найчастіше трапляється), порушенні імперативних вимог щодо відпустки тощо. Крім цього, як вже зазначалося, будь-яке порушення законодавства у сфері праці матиме об'єктом такого правопорушення трудові права найманих працівників, проте необхідно мати на увазі, що підлягати дисциплінарній відповідальності за відповідне правопорушення може лише та особа, яка в міру покладених на неї трудовим договором, актами локального правового регулювання та законодавством обов'язків виконує організаційно-розпорядчі та/або адміністративно-господарські функції по відношенню до конкретних працівників, трудові права яких порушено, залежно від тяжкості таких порушень законодавства. Тобто тут прослідковується чіткий взаємозв'язок дисциплінарної відповідальності із повноваженнями посадової особи у сфері управлінського та організаційного забезпечення щодо управління трудовими відносинами.

Отже, дисциплінарна відповідальність може настати за умови порушення трудових прав підпорядкованих осіб та самої посадової особи за умови наявності відповідних повноважень.

Другою особливістю є *повне дублювання підстав дисциплінарної відповідальності посадових осіб та відповідних підстав для притягнення до адміністративної відповідальності.*

Специфікою дисциплінарної відповідальності є те, що підстави для її застосування визначені доволі широко. Так, ч. 1

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

ст. 140 Кодексу законів про працю України встановлено, що відповідними підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності є порушення трудової дисципліни працівником. Відповідна стаття не є достатньо інформативною у плані спеціального правового регулювання праці службових осіб, адже категорія «трудова дисципліна» не в повній мірі наголошує на основні підстави несення дисциплінарної відповідальності посадовими особами підприємства. Незважаючи на те, що поняття трудової дисципліни є важливим терміном, який, зокрема, є підставою для притягнення до адміністративної відповідальності, неодноразово використовується в КЗпП України у відповідних положеннях, однак Кодекс визначення відповідного поняття не надає, що зумовило сталі наукові пошуки у сфері визначення цього поняття. Вважаємо, що проблема визначення підстав та самого поняття трудової дисципліни є суттєвим недоліком законодавства, про що буде йти мова детальніше. Однак щодо посадових осіб більш доцільно, як на підставу притягнення до дисциплінарної відповідальності, вказувати на порушення ними обов'язків, які виникають із положень трудових договорів, локального правового регулювання та законодавства. Не вдаючись до глибокого аналізу законодавства щодо терміну «трудова дисципліна» та, відповідно, підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності, можемо зазначити, що це поняття вживається у широкому розумінні, тому порушення посадовою особою підприємства своїх обов'язків у сфері дотримання законодавства про працю та трудових прав підпорядкованих їй працівників також вважатиметься порушенням трудової дисципліни і буде підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Проаналізувавши положення ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення під назвою «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці», де

формулювання «інші порушення вимог законодавства про працю» та порушення «інших нормативних актів про охорону праці» визначено як самостійний склад правопорушень, можна стверджувати, що ці норми містять санкції, які настільки широко визначені, що включають будь-які підстави несення дисциплінарної відповідальності посадової особи за порушення законодавства про працю. Це стосується, в тому числі, порушення прав підпорядкованих осіб, які виникають не із положень трудового законодавства, а із положень трудових договорів, актів соціального партнерства та локального правового регулювання, адже всі вони забезпечуються відповідними загальними законодавчими механізмами, а їх порушення буде трактуватися як порушення трудових прав працівників, яке одночасно вважатиметься порушенням положень законодавства у сфері праці, які визначають обов'язковість забезпечення трудових прав, передбачених не на законодавчому рівні, та їх дотримання роботодавцем.

Тобто, якщо є підстави для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за порушення законодавства у сфері праці, очевидно будуть також підстави для притягнення її до відповідної адміністративної відповідальності.

*Третьою особливістю дисциплінарної відповідальності посадової особи підприємства за порушення законодавства у сфері праці є необов'язковість її застосування.*

У даному випадку слід пам'ятати про те, що застосування відповідного стягнення, незважаючи на те, чи було притягнуто особу до іншого виду відповідальності, є правом, а не обов'язком власника чи уповноваженого ним органу. Тому формулювання у ч. 1 ст. 140 КЗпП України «за порушення трудової дисципліни до працівника *може бути застосовано* тільки один з таких заходів стягнення» потрібно трактувати не лише як заборону застосовувати обидва види відповідних стягнень одночасно, але й дискрецію власника чи

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

уповноваженого ним органу у сфері деліктно-трудоких правовідносин за участю посадових осіб підприємства.

Тому можна резюмувати, що власник чи уповноважений ним орган не зобов'язаний притягувати до дисциплінарної відповідальності посадову особу, якщо нею вчинено відповідне правопорушення. Це вказує на те, що такий вид відповідальності впливає із правовідносин дискретних внутрішньо-організаційних відносин на підприємстві, уповноваженими суб'єктами яких є власник або уповноважений ним орган та посадова особа, яка наділена повноваженнями у сфері трудових правовідносин щодо їх організації по відношенню до інших працівників та себе самої.

Як четверту специфічну особливість дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці відзначимо *можливість встановлення повноважень, підстав та рівня такої відповідальності у положеннях трудових договорів та контрактів, інших актах соціально партнерського чи локального правового регулювання.*

В основному, коли йдеться про порушення законодавства про працю посадовою особою, мається на увазі відповідальність директора, інших посадових осіб підприємства за порушення конкретної норми закону. Однак, сам порядок регулювання трудових правовідносин та міру належної поведінки посадової особи у цій сфері може бути закріплено у внутрішніх актах підприємства, наприклад, відповідними посадовими інструкціями, іншими локальними актами індивідуального та/або нормативного характеру. Також потрібно мати на увазі, що на підприємстві може діяти розгалужена система делегованих повноважень у сфері кадрової роботи, а тому широке коло уповноважених осіб у сфері трудових правовідносин матиме наслідком розширення деліктоздатних суб'єктів щодо порушень законодавства у сфері праці. По суті, таким делегуванням перекладаються права та

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

обов'язки власника підприємства із забезпечення дотримання положень трудового законодавства та трудових прав найманих працівників на відповідних посадових осіб.

Дисциплінарна і матеріальна відповідальність керівників підприємств, установ, організацій є важливим засобом забезпечення якості їх праці. Тому відносини, що виникають у зв'язку з притягненням керівників до відповідальності, підлягають спеціальному і ефективному правовому врегулюванню, але тенденція до використання цивільно-правових засобів регулювання відповідальності керівників привела до того, що в ст. 63 Закону України «Про акціонерні товариства», що присвячена відповідальності посадових осіб (у тому числі і керівників) акціонерних товариств<sup>103</sup>, дисциплінарна відповідальність узагалі не згадується. Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку керівного працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. Тобто, у трудових правовідносинах він несе дисциплінарну відповідальність тільки перед власником, а не перед державою, як це має місце при адміністративній та кримінальній відповідальності, а власник має дисциплінарну відповідальність щодо працівника.

Керівники несуть дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості. Існування такого виду відповідальності зумовлено особливістю характеру управлінських дій керівника. Керівник несе відповідальність як за свої власні дії, так і відповідає за діяльність підлеглих по службі працівників, тобто за організацію виконання трудовим колективом державної установи функцій і завдань, покладених на неї законодавством.

Для дисциплінарної відповідальності в порядку підлеглості характерні такі ознаки: спеціальний суб'єкт

---

<sup>103</sup> Про акціонерні товариства: Закон України від 01.10.2018 № 514-VI. Відомості Верховної Ради України. 2008.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

відповідальності, яким є керівник; спеціальна підстава відповідальності, якою є порушення службово-владних повноважень; система стягнень і специфіка їх застосування; особливий порядок оскарження рішень про накладення стягнень. Протиправна службова поведінка цих посадових осіб має не тільки суто особистісний характер, її наслідком є водночас дезорганізація діяльності всього органу та його трудового колективу<sup>104</sup>.

Дисциплінарна відповідальність керівників має властиві їй особливості, обумовлені їхнім статусом.

Закон України "Про державну службу" відносить дисципліну і персональну відповідальність державних службовців за виконання ними службових обов'язків до основних принципів, на яких ґрунтується державна служба.

Керівники несуть дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості. Існування такого виду відповідальності зумовлено особливістю характеру управлінських дій керівника. Керівник несе відповідальність як за свої власні дії, так і відповідає за діяльність підлеглих по службі працівників, тобто за організацію виконання трудовим колективом державної установи функцій і завдань, покладених на неї законодавством.

Для дисциплінарної відповідальності в порядку підлеглості характерні такі ознаки: спеціальний суб'єкт відповідальності, яким є керівник; спеціальна підстава відповідальності, якою є порушення службово-владних повноважень; система стягнень і специфіка їх застосування; особливий порядок оскарження рішень про накладення стягнень. Протиправна службова поведінка цих посадових осіб має не тільки суто особистісний характер, її наслідком є водночас дезорганізація діяльності всього органу та його трудового колективу.

---

104 Гуцаленко Л.В. Коцупатрий М.М., Марчук У.О. Внутрішньогосподарський контроль. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2014. С.34

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Кодексом законів про працю України передбачено загальні і додаткові підстави звільнення працівника, які поширюються також і на керівників юридичних осіб.

Трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом відповідно до ст. 40 КЗпП України лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Додаткові (спеціальні) підстави розірвання трудового договору та звільнення керівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначено у ст. 41 КЗпП України.

Крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

втрапи довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 (в редакції від 25.05.1998) у справах про поновлення на роботі суди з'ясовують, у чому конкретно виявилось таке порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору на підставах, визначених законом; чи додержані власником або уповноваженим органом правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи не застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Обов'язки керівника установи визначаються положенням про цю установу та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У разі укладення керівником контракту його посадові обов'язки визначаються також контрактом (розділом контракту – «Права та обов'язки сторін»). Укладання контракту, зокрема, передбачає додаткові умови юридичної відповідальності керівника державної установи перед роботодавцем та додаткові умови щодо правових підстав його звільнення (наприклад, у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом та положенням про установу).

Звільнення керівника юридичної особи відповідно до ст. 43-1 КЗпП України допускається без попередньої згоди профспілкової організації. При цьому, термін «допускається» тлумачиться роботодавцями та й судовою практикою не у

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

відповідності до його лексичного значення - як дозвіл на застосування певної дії за певних умов (тобто, як багатоваріантність, яка не заперечує інші варіанти, передбачені загальними умовами, що передбачає обґрунтований вибір роботодавцем найбільш відповідного із переліку можливих варіантів), а виключно як обов'язок роботодавця за певних умов застосовувати лише таку дію (отже, як безальтернативність такої дії).

Зазначені обставини залишають вирішення питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника установи на суб'єктивне рішення роботодавця. При цьому, пояснення працівника – керівника юридичної особи щодо спростування інформації за фактом порушення може бути безпідставно відкинута роботодавцем. Які аргументи пояснення працівника при цьому були враховані роботодавцем, а які відкинуті і з яких підстав – роботодавець відповідно до вимог чинного КЗпП України доводити не зобов'язаний.

Протягом дії чинного Кодексу законів про працю України вимога статті 149 щодо застосування стягнення з урахуванням ступеня тяжкості вчиненого проступку і заподіяної ним шкоди, обставин, за яких вчинено проступок, і попередньої роботи працівника, при обранні власником або уповноваженим ним органом такого виду стягнення, як звільнення працівника, зазвичай залишається виключно формальною умовою, яка практично ніяк не відображається у відповідному наказі на звільнення.

Процедура встановлення факту дисциплінарного правопорушення, його обставин та вини працівника, таким чином, не передбачає належних правових гарантій для забезпечення об'єктивності та неупередженості дій роботодавця при застосуванні ним до працівника дисциплінарного стягнення, що значною мірою спричиняє індивідуальні трудові спори з приводу незаконного звільнення

працівників у порядку реалізації щодо них дисциплінарного стягнення.

*Висновок:*

➤ юридичні гарантії захисту прав працівників з числа керівників при застосуванні щодо них роботодавцем дисциплінарної відповідальності через звільнення на загальних підставах, передбачених чинним КЗпП України, не є наразі достатніми. Найбільш ефективний захист прав і законних інтересів працівників, які є керівниками юридичних осіб, може бути забезпечений шляхом звернення до судових органів влади для вирішення трудових спорів.

#### **2. Заохочення керівників: поняття, види та порядок застосування.**

Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника. Правовими нормами встановлена ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування<sup>105</sup>.

Сутність і значення заохочень у трудовому праві як соціально-правового інструмента, керування працею можна визначити завдяки розумінню таких категорій, як: "стимул", "мотив", "заохочення". Існуюча система стимулювання, під якою мається на увазі, що, досягнувши результатів, працівник одержує певну винагороду понад свою основну заробітну плату, морально застаріла. На їхню думку, стимулювання праці є ефективним мотивом для того, щоб працівник виконував поставлені перед ним завдання. Що стосується основної

---

<sup>105</sup> Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Вид. Центр навчальної літератури. За ред. Д. Журавлева, О. Обушенко, 2018. С.217.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

заробітної плати - ставки й окладу, то вони практично не виконували стимулюючої ролі<sup>106</sup>.

Кодекс законів про працю України не розкриває значення терміну «заохочення», а його визначення можна знайти лише в спеціальній літературі. Так, ст.48 КЗпП України вказує, що до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення. Ще однією нормою щодо застосування заохочення є ст.146 КЗпП України щодо застосування нагород, відповідно до якої за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення. Таким чином, наслідком особливих трудових заслуг працівника є його заохочення. Кодекс законів про працю України згадує про заохочення в Розділі X, що має назву «Трудова дисципліна», стаття 140 якого передбачає, що трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Враховуючи назву статті 140 КЗпП України, можемо дійти висновку, що заохочення є методом забезпечення трудової дисципліни. А оскільки її дотримання з боку працівника є одним з його обов'язків за трудовим договором (ст.ст.24, 139 КЗпП України), то заохочення безпосередньо виступає засобом забезпечення зобов'язань за трудовим договором<sup>107</sup>.

За успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації застосовуються будь-які види заохочень, передбачені в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 КЗпП України).

Заохочення бувають:

- моральні (оголошення подяки, нагородження почесною грамотою тощо);

---

106 Коритцев Г. І. Поняття і значення заохочень в трудовому праві. *Європейські перспективи*, 2012, № 3(3). С. 114-119.  
107 Волинєць В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором. *Форум права*, 2009. № 1. С. 92-98.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

- матеріальні (видача премій, нагородження коштовним подарунком);

- надання переваг і пільг (надання житла в першу чергу, пільгової – за неповну оплату або безплатно – путівки в будинок відпочинку, санаторій та ін.; виділення будівельних матеріалів або надання позички на будівництво індивідуального житлового будинку тощо) (ст. 145 КЗпП України);

- заохочення за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП України). Успішне і сумлінне виконання трудових обов'язків працівником враховується при реалізації його кар'єри.

За особливі трудові заслуги працівників представляють у вищі органи для заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними знаками і для присвоєння почесних звань та звання кращого працівника за цією професією. Представлення до нагороди провадиться трудовими колективами підприємств, установ та організацій, міністерствами і відомствами України, органами державної виконавчої влади, затверджується указами, постановами і розпорядженнями Президента, Верховної Ради та Кабінету Міністрів України. Заохочення оголошуються наказом або розпорядженням власника чи уповноваженого ним органу. Відомості про заохочення заносяться до трудової книжки працівника (за винятком премій, передбачених системою оплати праці, або коли виплата їх має регулярний характер).

Можна виокремити наступні функції заохочень: а) соціального контролю, що виражається в тому, що роботодавець координує ту або іншу діяльність працівників<sup>108</sup>. При чому, правові заохочення носять м'який засіб корекції поведінки працівника, спонукаючи його до активної форми правової поведінки, зокрема до трудової; б) стимулюючі, полягає в тому, що заохочення стимулюють до виконання

---

108 Барабаш О. Ефективність застосування заохочення як правового засобу впливу на поведінку суб'єктів права. О. Барабаш. Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична, 2013. №57. С. 3-10.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

обов'язків за допомогою творчих дій, що перевершують звичайні вимоги, розбудовують трудову активність працівників; в) оцінюючу – через впровадження системи заохочення роботодавць дає офіційну позитивну оцінку поведінки працівника, схвалює його на загальних зборах трудового колективу, відбиває ступінь корисності діяльності для суспільства, виділяє інших кращих претендентів, що гідні заохочення.

Відповідно до КЗпП України (статті 143–146) заохочення застосовуються за успішне й сумлінне виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство у праці та за інші досягнення у роботі.

Суб'єктом заохочення є працівник, а також, в окремих випадках, трудовий колектив структурного підрозділу, підприємства.

Отже, законодавство у даному випадку надає суб'єктам господарювання та бюджетним організаціям повну свободу у виборі засобів стимулювання<sup>109</sup> працівників та процедури їх застосування.

При цьому, заохочення є не лише засобом стимулювання працівників, але й основним фактором, що сприяє забезпеченню трудової дисципліни.

КЗпП України не визначає навіть примірного переліку заохочень, що може застосовувати власник або уповноважений ним орган до сумлінно працюючих. Стаття 143 КЗпП України лише зазначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку<sup>110</sup>. Таким чином, жодний перелік видів заохочень, не є обов'язковим і може бути лише

---

<sup>109</sup> Там же.

<sup>110</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.10.2018).

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

своєрідним орієнтиром для роботодавця та трудового колективу.

При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства трудовий колектив визначає будь-які заходи, що можуть бути застосовані власником або уповноваженим ним органом за сумлінне виконання трудових обов'язків.

Заходи заохочення можуть розподілятися: за способом впливу на працівників – на моральні (оголошення подяки, нагородження грамотою, занесення в книгу пошани, на дошку пошани) і матеріальні (видача грошової премії, нагородження цінним подарунком – можуть бути реалізовані за умови якщо на підприємстві є фонд матеріального стимулювання і прийнято положення про преміювання, в якому встановлені показники, при досягненні яких у працівника виникає право на певний вид заохочення); за сферою дії – на загальні, що застосовуються до всіх працівників, і спеціальні, що стосуються певних категорій працівників і службовців<sup>111</sup>.

Види морального та матеріального заохочення можуть регулюватись положеннями про преміювання, де передбачаються показники, досягнення яких дає право на застосування відповідного виду заохочення.

У разі, якщо підприємство не має належним чином затверджених правил внутрішнього трудового розпорядку, або у них відсутній перелік видів заохочень та порядок їх застосування, роботодавець також має право застосовувати заохочення. Їх види можуть встановлюватись у колективному договорі, або іншому локальному нормативному акті<sup>112</sup>.

Поряд з нормативним регулюванням заохочень за сумлінну працю останнім часом використовується і договірне регулювання. Зокрема, воно характерне для контрактної форми

---

111 Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці. *Україна: аспекти праці*, 1997. № 3-4. С. 9–10.

112 Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. – Вид. Центр навчальної літератури. За ред. Д. Журавлева, О. Обушенко, 2018. С.220.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

трудового договору. Укладаючи контракт, сторони передбачають додаткові заходи заохочення, крім тих, які визначені законодавством, у разі успішного виконання працівником взятих на себе зобов'язань. Це можуть бути і разові винагороди, і премії, і оплата відпочинку під час відпустки та інші<sup>113</sup>.

У відповідності до статті 144 КЗпП України керівник підприємства або його відокремленого підрозділу, який користується правом наймання та звільнення працівників, має застосовувати заохочення разом або за погодженням з профспілковим органом підприємства, установи, організації. Право вибору форми участі профспілкового комітету у вирішенні питання про застосування заохочень (спільно чи за погодженням) належить власникові і профкому. Якщо в організації немає профспілкової організації, то тільки в цьому випадку адміністрація може вжити заходів заохочення без згоди з профспілковим комітетом<sup>114</sup>.

Вищий керівник користується правом застосування заохочення, яке належить нижчому керівнику, в повному обсязі.

Отже, необхідно зазначити наступне, по-перше керівник підприємства має право застосовувати заохочення, у передбачених локальних документах випадках, а також він також може бути нагороджений чи іншим чином відзначений власником підприємства або ж іншою уповноваженою особою. По-друге, до керівника підприємства, установи, організації застосовуються всі види заохочень, які передбачені колективним договором або ж іншим локальним нормативно-правовим актом, який поширюється на всіх працівників підприємств, установ, організацій.

Вчені зазначають, що нині сукупність норм, які

---

113 Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці. *Україна: аспекти праці*, 1997. № 3-4. С. 11.

114 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.04.2019)

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

регулюють оцінку ділових якостей працівника, не утворюють самостійного правового інституту трудового права, ці норми належать переважно до інституту трудового договору<sup>115</sup>.

Дана проблема, а саме наявність у претендента необхідних професійних якостей, безпосередньо пов'язана з укладенням трудових договорів, наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Фактично у даному випадку мова йде про перевірку ділових та професійних якостей працівника, з яким роботодавець планує укласти трудовий договір<sup>116</sup>.

#### *Висновки:*

➤ заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника. Правовими нормами встановлена ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування;

➤ можна виокремити наступні функції заохочень: а) соціального контролю, що виражається в тому, що роботодавець координує ту або іншу діяльність працівників<sup>117</sup>. Правові заохочення носять м'який засіб корекції поведінки працівника, спонукаючи його до активної форми правової поведінки, зокрема до трудової; б) стимулюючі, полягає в тому, що заохочення стимулюють до виконання обов'язків за допомогою творчих дій, що перевершують звичайні вимоги, розбудовують трудову активність працівників; в) оцінюючу -

---

115 Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. *Актуал. проблеми держави і права*, 2013. Вип. 70. С. 428–433.

116 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.04.2019)

117 Барабаш О. Ефективність застосування заохочення як правового засобу впливу на поведінку суб'єктів права. *Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична*, 2013. №57. С. 3-10.

через впровадження системи заохочення роботодавць дає офіційну позитивну оцінку поведінки працівника, схвалює його на загальних зборах трудового колективу, відбиває ступінь корисності діяльності для суспільства, виділяє інших кращих претендентів, що гідні заохочення.

### **3. Матеріальна відповідальність керівника: види, порядок притягнення до матеріальної відповідальності керівників.**

Потрібно наголосити, що сфера дії норм матеріальної відповідальності працівників значно ширша від сфери дії дисциплінарної відповідальності, оскільки стягнення за порушення трудової дисципліни застосовуються лише за дисциплінарний проступок, а матеріальна відповідальність настає і за адміністративне правопорушення, і за вчинення злочину, якщо останні пов'язані із заподіянням шкоди роботодавцеві, з яким працівник перебуває у трудових відносинах<sup>118</sup>.

Матеріальна відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про працю полягає у відшкодуванні ними матеріальної шкоди, заподіяної з їх вини підприємству. Порядок і умови притягнення винних осіб до матеріальної відповідальності регулюються главою IX КЗпП України «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Якщо внаслідок порушення законодавства про працю, зокрема, правил про охорону праці, підприємство має нести витрати, то винні працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність<sup>119</sup>.

---

118 Грузінова Л.П. Трудове право України. URL: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1193/40/1/3/> (дата звернення 22.01.2019).

119 Шевердіна В.І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. 2016. №5. Том 1. С. 165-168.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

У п. 2 ст. 133 КЗпП України передбачено, що відповідно до законодавства обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів запобігання простоям, випуском недоброякісної продукції, розкраданням, знищенням і зіпсуттям матеріальних, грошових чи культурних цінностей<sup>120</sup>.

Підставою для притягнення до матеріальної відповідальності є широкий спектр порушень трудових обов'язків, що потягли пряму дійсну шкоду. Після зазначення на неправильну постановку обліку і зберігання матеріальних цінностей як на підставу матеріальної відповідальності відповідно до п. 2 ст. 133 КЗпП України ця підстава конкретизується: передбачається матеріальна відповідальність за невжиття необхідних заходів до запобігання розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних цінностей. Неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних цінностей ще не є підставою для притягнення до матеріальної відповідальності, тому що воно можливе тільки за наявності прямої дійсної шкоди<sup>121</sup>.

Невжиття заходів до запобігання випускові недоброякісної продукції є лише одним з випадків невжиття заходів до запобігання зіпсуттю матеріальних цінностей. Однак було б неправильним робити висновок про те, що

---

<sup>120</sup> Там же.

<sup>121</sup> Ротань В. Г., Зуб І. В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Правова Єдність, 2016. 1068 с.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

названі в п. 2 ст. 133 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність на підставі цього пункту за будь-яке незбереження майна<sup>122</sup>.

По-перше, у випадках недостачі матеріальних цінностей ці працівники можуть нести відповідальність тільки в тому випадку, якщо буде доведено, що недостача знаходиться в причинному зв'язку з неправильною постановкою зберігання матеріальних цінностей, і лише остільки, оскільки правильна постановка зберігання входить до кола трудових обов'язків працівника.

По-друге, навіть у тих випадках, коли працівник, що належить до кола осіб, які несуть матеріальну відповідальність на підставі п. 2 ст. 133 КЗпП України, вчинив порушення, коли настала пряма дійсна шкода, цей працівник не повинен нести матеріальну відповідальність при наявності того суб'єкта, який безпосередньо вчинив дії, направлені на незбереження матеріальних цінностей. Так, якщо шкоду заподіяно шляхом розкрадання матеріальних цінностей, керівники, зазначені в п. 2 ст. 133 КЗпП України, можуть відповідати лише у випадках, коли правопорушник (розкрадач) не встановлений. Якщо пряма дійсна шкода заподіяна випуском недоброякісної продукції, знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, керівник може притягатися до матеріальної відповідальності тільки в тому випадку, якщо безпосередньо винні особи не встановлені або якщо вони відповідно до законодавства не несуть повної матеріальної відповідальності<sup>123</sup>.

Невжиття заходів до запобігання простоям як підстава матеріальної відповідальності повинно кваліфікуватися як різновид зайвих грошових виплат, оскільки покладення на працівників повної матеріальної відповідальності за неодержаний внаслідок простою прибуток неможливе, а

---

122 Там же.

123 Там же.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

простій призводить до зайвих грошових виплат у вигляді збереження за працівником частини заробітної плати за період простою, а також (можливо) у вигляді виплат неустойки та збитків за договорами, якщо простої призвели до неналежного виконання договірних зобов'язань<sup>124</sup>.

Також, за деяких умов, можлива повна матеріальна відповідальність згідно з п. 9 ст. 134 КЗпП України, якою передбачено, що відповідно до законодавства керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків виплати заробітної плати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством<sup>125</sup>.

П. 8 ст. 134 КЗпП України встановлює повну матеріальну відповідальність службових осіб, винних у незаконному звільненні або переведенні працівників на іншу роботу. Матеріальна відповідальність у цьому випадку настає за пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству виплатою незаконно звільненому або переведеному працівникові, який виконав розпорядження про переведення, середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку (при незаконному переведенні на іншу роботу)<sup>126</sup>.

На думку Пленуму Верховного Суду України, повна матеріальна відповідальність настає і в тому випадку, коли пряма дійсна шкода підприємству заподіяна затримкою

---

124 Там же.

125 Швердіна В.І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. 2016. №5. Том 1. С. 165-168.

126 Рогань В. Г., Зуб І. В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Правова Єдність, 2016. 1068 с.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

виконання рішення суду про поновлення на роботі (п. 33 постанови "Про практику розгляду судами трудових спорів"). Однак п. 8 ст. 134 КЗпП України відповідно до його букви не повинен поширюватися на такі випадки. Форма вини працівника не має значення. Керівник може умисно протизаконно звільнити працівника. Він може звільнити працівника, помиляючись у застосуванні закону, тобто допускаючи лише необережне правопорушення. І в обох випадках він несе перед підприємством повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням (або незаконним переведенням на іншу роботу)<sup>127</sup>.

П. 9 ст. 134 КЗпП України встановлює повну матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за пряму дійсну шкоду, заподіяну виплатою на користь працівників компенсації за порушення строків виплати заробітної плати. Несвоєчасна виплата вважається умовою повної матеріальної відповідальності керівника, якщо затримка виплати тривала більше одного місяця. Необхідно, однак, враховувати, що Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати реально допускає виплату працівникам компенсації за умови, що прострочення виплати тривало більш, ніж два чи більше календарних місяця (це впливає з правила про те, що не враховується індекс інфляції місяця, за який виплата здійснюється, і місяця, в якому виплата здійснена). Умовою повної матеріальної відповідальності керівників за таких умов є відсутність заборгованості перед роботодавцем Державного

---

127 Там же.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

бюджету, місцевих бюджетів і юридичних осіб державної форми власності<sup>128</sup>.

Завдання по забезпеченню ефективного оперативного управління людьми й майном вимагає наділення керівників значним обсягом повноважень. Опрацювання механізмів, що дозволяють запобігти порушенням і зловживання з їх боку - нагальна потреба сьогодення. З одного боку, підвищення ступеня юридичної відповідальності виступає певною гарантією від перевищення повноважень, якими наділені ці особи; з другого - всі елементи правового статусу керівника повинні бути збалансовані.

Керівник підприємства, установи чи організації, виконуючи свої трудові обов'язки, своїми діями може спричинити значно більшу шкоду, ніж ту, яку може спричинити будь-який інший працівник. Тому проблема відповідальності керівників підприємств, установ, організацій має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Матеріальну відповідальність керівників підприємств за трудовим законодавством слід чітко відмежовувати від їх цивільно-правової відповідальності. Зазначимо, що керівник є одночасно і працівником, до якого застосовується трудове право, і виконавчим органом (членом виконавчого органу, якщо останній є колегіальним), який підпорядковується положенням корпоративного права.

Загальна тенденція до проникнення цивільного права до трудо-правової сфери знайшла свій прояв у ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу України, відповідно до якої у випадках, коли члени органу юридичної особи та інші особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, порушують свої обов'язки щодо представництва, вони несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані ними юридичній особі. Під «іншими особами»

---

128 Рогань В. Г., Зуб І. В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Правова Єдність, 2016. 1068 с

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

маються на увазі перш за все керівники, оскільки якраз вони несуть обов'язки щодо представництва. Але сфера дії ч. 4 ст. 92 ЦК України є обмеженою. Вона застосовується тільки тоді, коли відповідні особи, у тому числі керівники підприємств, установ, організацій виступають від імені юридичної особи і порушують свої обов'язки щодо представництва<sup>129</sup>.

Як правило, за трудовим законодавством України керівники підприємств несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це загальне правило ст. 132 КЗпП України не може конкурувати при правозастосуванні із спеціальними приписами, що встановлені ст. 134 КЗпП України. Але ж спеціальними по відношенні до ст. 132 КЗпП України є і правила п. 2 ст. 133 КЗпП України, згідно з якими керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку у цілій низці випадків.

Ці випадки, викладені у п. 2 ст. 133 КЗпП України є непослідовними. Вказується на зайві грошові виплати, як підставу матеріальної відповідальності, і поряд з цим такою підставою називається невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, хоч простої переважно тягнуть пряму дійсну шкоду у вигляді зайвих грошових виплат. Називається неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей як підстава матеріальної відповідальності поряд з невжиттям необхідних заходів до запобігання розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних та грошових цінностей, хоч неправильна постановка обліку і зберігання є одним із видів невжиття необхідних заходів до запобігання зазначеним негативним явищам.

---

129 Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356, № 2505-VIII від 12.07.2018.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Згідно з п. 9 ст. 134 КЗпП України керівники підприємств, установ, організацій всіх форм власності винні у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством, несуть повну матеріальну відповідальність за зазначені виплати<sup>130</sup>.

Ця правова норма є спеціальною у відношенні до норми, яка передбачає обмежену матеріальну відповідальність у випадках заподіяння прямої дійсної шкоди зайвими грошовими виплатами, бо виплата компенсацій, про які йдеться у п. 9 ст. 134 Кодексу, є одним з випадків здійснення зайвих грошових виплат, передбачених п. 2 ст.133 КЗпП України.

Також матеріальна відповідальність керівників підприємств пов'язана із встановленням матеріальної відповідальності контрактом, який укладається згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України і за погодженням сторін може передбачати відповідальність керівника, в тому числі матеріальну.

Кодекс законів про працю України, а саме стаття 41, містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Крім підстав, передбачених ст. 40 Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним

---

<sup>130</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.04.2019)

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками;

б) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати<sup>131</sup>. Положення чинного законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій потребують удосконалення. Оптимальне вирішення цієї проблеми пов'язане з дослідженням усіх аспектів спеціального правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників. По-перше, необхідно наголосити, що власник приватного підприємства або учасники господарського товариства можуть обмежити право керівника на відмову від стягнення з працівника заподіяної майнової шкоди (повністю або частково).

Окрім цього, на підприємстві може бути розроблений і затверджений наказом керівника документ, що регламентує порядок притягнення працівників до матеріальної відповідальності, але він може тільки деталізувати положення КЗпП України, проте не повинен їм суперечити. При його розробці за основу можна взяти, наприклад, Методичні рекомендації Держводгоспу України з питань, пов'язаних із матеріальною відповідальністю працівників за трудовим правом України, визначенням розміру шкоди та порядком її покриття, затверджені наказом Держводгоспу від 26.04.2004 р. № 99.

Відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, регулює трудове законодавство, зокрема глава 9 КЗпП України.

Згідно зі статтею 130 цього Кодексу матеріальна відповідальність настає тільки за певних умов.

---

131 Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Акт. проб. держави і права: зб. наук. пр.* Вип. 63, 2012. С. 406-411.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

*Обмежена матеріальна відповідальність.* У разі нанесення працівником матеріальної шкоди підприємству настає обмежена матеріальна відповідальність (ст. 133 КЗпП України).

Керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів і їх заступники – за шкоду, заподіяну:

- зайвими грошовими виплатами працівникам. До таких виплат згідно з абзацом другим п. 6 постанови № 14 віднесені суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплаченої звільненому працівнику у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення.

Якщо виявлені особи, які безпосередньо здійснили такі виплати, то саме вони, а не керівні працівники повинні відшкодувати заподіяну шкоду. У цьому випадку керівні працівники несуть відповідальність у межах середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована винними особами. Крім того, саме на керівних працівників покладається матеріальна відповідальність, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з винних осіб і таку можливість підприємство втратило (абзац другий п. 6 постанови № 14);

- неправильною організацією обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей. Притягнення до відповідальності в цьому випадку можливо тільки за наявності прямої дійсної шкоди, заподіяної через неправильну організацію обліку та зберігання;

- невжиттям необхідних заходів щодо запобігання простоям.

*Повна матеріальна відповідальність.*

Що має на увазі під собою повна матеріальна відповідальність? Те, що працівник повинен відшкодувати

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

заподіяну роботодавцю шкоду в повному обсязі без жодних обмежень, в тому числі і керівник підприємства.

Найпоширеніша підстава, за якою працівника можна притягнути до повної матеріальної відповідальності - укладення з ним письмового договору про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей, що визначено в п. 1 ст. 134 КЗпП України. З моменту укладення такого договору працівник стає матеріально відповідальною особою.

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі за шкоду, заподіяну з їхньої вини підприємству у випадках, коли:

1) майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або іншими разовими документами. Таку відповідальність може нести будь-який працівник, котрий отримав під звіт майно й інші матеріальні цінності, навіть не укладаючи при цьому договору про повну матеріальну відповідальність;

2) шкода завдана діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. До відповідальності притягуються працівники у випадку крадіжки чи інших злочинних діянь, передбачених Кримінальним кодексом України. Факт вчинення злочину має бути підтверджений правоохоронними чи судовими органами;

3) шкода завдана працівником, який був у нетверезому стані. Нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами й іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків);

4) шкода завдана недостатчею, умисним знищенням (зіпсуттям) матеріалів, виробів (продукції), у т. ч. під час їх виготовлення, а також інструментів, приладів, спеціального

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

одягу й інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;

5) на працівника покладено повну матеріальну відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну підприємству під час виконання трудових обов'язків.

б) шкода завдана не під час виконання трудових обов'язків.

У п. 18 Постанови Пленуму ВСУ № 14 роз'яснено, що під час заподіяння шкоди працівниками самовільним використанням у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо) відповідальність має наставати за нормами не трудового, а цивільного права. У таких випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів.

8) керівник підприємства всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, якщо Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Керівника до відповідальності може притягти вищий орган, правоохоронні органи, чи органи, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

Слід звернути особливу увагу на те, що на керівників та відповідних службових осіб покладено обов'язок забезпечення своєчасного та обов'язкового стягнення матеріальної шкоди, заподіяної працівниками. В іншому випадку, як підкреслив Пленум Верховного Суду України у своїй постанові №14, на таких службових осіб покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів для стягнення шкоди з винних осіб, які заподіяли шкоду, й таку можливість підприємство втратило.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Отже, Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ узагальнив підстави та назвав умови, що мають бути встановлені для притягнення працівників до матеріальної відповідальності (постанова від 11 грудня 2015 року м. Київ №12).

Умовами повної матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за п.9 ч.1 ст.134 КЗпП є: несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць; несвоєчасна виплата є результатом винних дій керівника підприємства, установи, організації (наприклад, кошти на заробітну плату були використані не за призначенням); у результаті затримання виплати заробітної плати працівникам виплачено компенсацію; відсутність заборгованості перед цими підприємствами, установами, організаціями з боку держбюджету та місцевих бюджетів.

Пунктом 9 ст. 134 КЗпП України встановлена повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Цей випадок матеріальної відповідальності не належить до випадків матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, оскільки йдеться про матеріальну відповідальність керівника перед підприємством, установою, організацією.

Власник приватного підприємства або учасники господарського товариства можуть обмежити право керівника на відмову від стягнення з працівника заподіяної майнової шкоди (повністю або частково).

На підприємстві може бути розроблений і затверджений наказом керівника документ, що регламентує порядок

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

притягнення працівників до матеріальної відповідальності, він може тільки деталізувати положення КЗпП України, проте не повинен їм суперечити. З таким порядком мають бути ознайомлені всі працівники підприємства. При його розробці за основу можна взяти, наприклад, Методичні рекомендації Держводгоспу України з питань, пов'язаних із матеріальною відповідальністю працівників за трудовим правом України, визначенням розміру шкоди та порядком її покриття, затверджені наказом Держводгоспу від 26.04.2004 р. № 99.

Відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, регулює трудове законодавство, зокрема глава 9 КЗпП України.

Згідно зі статтею 130 КЗпП України матеріальна відповідальність настає тільки за певних умов.

*Обмежена матеріальна відповідальність.* У разі нанесення працівником матеріальної шкоди підприємству настає обмежена матеріальна відповідальність (ст. 133 КЗпП України).

Керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів і їх заступники – за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами працівникам. До таких виплат згідно з абзацом другим п. 6 постанови № 14 віднесені суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплаченої звільненому працівнику у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення.

Якщо виявлені винні особи, які заподіяли такі виплати, то саме вони, а не керівні працівники повинні відшкодувати заподіяну шкоду. У цьому випадку керівні працівники несуть відповідальність у межах середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована винними особами. Крім того, саме на керівних працівників покладається матеріальна відповідальність, якщо з їх вини не було своєчасно вжито

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

заходів до стягнення шкоди з винуватих осіб і таку можливість підприємство втратило (абзац другий п. 6 постанови № 14);

— неправильною організацією обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей. Притягнення до відповідальності в цьому випадку можливо тільки за наявності прямої дійсної шкоди, заподіяної через неправильну організацію обліку та зберігання;

— невжиттям необхідних заходів щодо запобігання простоям.

#### *Висновки:*

➤ як правило, за трудовим законодавством України керівники підприємств несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

➤ умовами повної матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за п.9 ч.1 ст.134 КЗпП України є: несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць; несвоєчасна виплата є результатом винних дій керівника підприємства, установи, організації (наприклад, кошти на заробітну плату були використані не за призначенням); у результаті затримання виплати заробітної плати працівникам виплачено компенсацію; відсутність заборгованості перед цими підприємствами, установами, організаціями з боку держбюджету та місцевих бюджетів.

#### **4. Відмінність матеріальної відповідальності керівника від цивільно-правової (майнової) відповідальності.**

Цивільно-правова відповідальність являє собою систему заходів майнового характеру, примусово застосовуються до порушників цивільних прав та обов'язків з метою відновлення становища, яке існувало до правопорушення. Протиправним в даному випадку є діяння, що порушує імперативні норми

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

цивільного права, що суперечить загальним засадам і змісту цивільного законодавства та порушує права і законні інтереси третьої особи. До заходів цивільно-правової відповідальності відносяться відшкодування збитків та санкції. Якщо інше не передбачено законом або договором, особа, яка не виконала або неналежним чином виконала зобов'язання при здійсненні підприємницької діяльності, несе відповідальність, якщо не доведе, що належне виконання виявилось неможливим внаслідок непереборної сили, тобто надзвичайних і невідворотних за даних умов обставин. До таких обставин не відносяться, зокрема, порушення обов'язків з боку контрагентів боржника, відсутність на ринку потрібних для виконання товарів, відсутність у боржника необхідних коштів.

Відповідальність за невиконання грошового зобов'язання є особливою мірою цивільно-правової відповідальності, передбаченої ст. 625 ЦК України<sup>132</sup>. Вона полягає в обов'язку боржника, який порушив грошове зобов'язання, сплатити відсотки на його суму за час, що минув від моменту порушення до дати його фактичного виконання. Відсотки є мірою цивільно-правової відповідальності, а стягнення відсотків носить заліковий характер (збитки відшкодовуються в частці, що перевищує суму відсотків).

Субсидіарна відповідальність передбачає додаткову відповідальність осіб, які поряд з боржником відповідають перед кредитором за належне виконання зобов'язання у випадках, передбачених законом або договором.

Субсидіарну відповідальність несуть:

- члени споживчого кооперативу за його зобов'язаннями в межах невнесеної частини додаткового внеску кожного з членів кооперативу;
- члени повного товариства за зобов'язаннями товариства;

---

132 Цивільний кодекс України 16.01.2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

- власник майна, закріпленого за установою, за зобов'язаннями установи при недостатності зазначеного майна;
- у разі неспроможності (банкрутства) дочірнього товариства з вини основного суспільства (товариства) останнє несе субсидіарну відповідальність але його боргами і т.д.

Інший вид відповідальності, що може мати місце в процесі діяльності суб'єкта господарювання – матеріальна відповідальність, регулювання якої здійснюється нормами трудового права і яка передбачає наявність трьох «підвидів» відповідальності - обмежена, повна, колективна (бригадна) та підвищена<sup>133</sup>.

За загальним правилом, встановленим ст. 133 Кодексу законів про працю України<sup>134</sup> керівники підприємств та їхні заступники, - керівники структурних підрозділів на підприємствах, їхні заступники несуть обмежену матеріальну відповідальність, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню та зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

Проте, якщо керівник, безпосередньо залучений до діяльності підприємства, установи, організації, він може нести й повну й колективну й підвищену відповідальність у наступних випадках:

1) між керівником і підприємством укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (ст. 135-1

---

133 Кисельова О. І. Т. А. Кобзева. Трудове право України : навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2017. С. 222.

134 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 12.04.2019).

КЗпП України); договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено тільки з працівниками, які обіймають посади (виконують роботи) із конкретного переліку, визначеного законодавством. І лише за наявності такого договору працівник нестиме повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду. Тобто, повна матеріальна відповідальність виникає лише за умови виконання обох описаних вище вимог. При цьому, укладені договори про повну матеріальну відповідальність із працівниками, що не входять до переліку, визначеного законодавством автоматично вважаються недійсними.

2) майно й інші цінності були одержані керівником під звіт за разовою довіреністю або іншими разовими документами. Таку відповідальність може нести будь-який працівник(керівник), котрий отримав під звіт майно й інші матеріальні цінності, навіть не укладаючи при цьому договору про повну матеріальну відповідальність;

3) шкода, завдана діями керівників, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. До відповідальності притягуються працівники(керівники) у випадку крадіжки чи інших злочинних діянь, передбачених Кримінальним кодексом України. Факт вчинення злочину має бути підтверджений правоохоронними чи судовими органами;

4) шкода завдана керівником, який був у нетверезому стані. Нетверезий стан працівника(керівника) може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами й іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків);

5) шкода завдана недостачею, умисним знищенням (зіпсуттям) матеріалів, виробів (продукції), у т. ч. під час їх виготовлення, а також інструментів, приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством працівникові(керівникові) в користування;

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

6) шкода завдана не під час виконання трудових обов'язків. У п. 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснено, що під час заподіяння шкоди працівниками самовільним використанням у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо) відповідальність має наставати за нормами не трудового, а цивільного права. У таких випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів<sup>135</sup>.

7) службова особа, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. У цьому випадку до відповідальності можна притягти лише службову особу – тобто ту, яка наділена організаційно-розпорядчими повноваженнями. Відповідальність настає, якщо шкода підприємству заподіяна у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи та незалежно від форми вини (умисел чи необережність) (п. 13 згаданої вище Постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р.);

8) керівник підприємства всіх форм власності, винний у несвоечасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, якщо Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством<sup>136</sup>.

---

135 Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92> (дата звернення: 25.09.2018)

136 Матеріальна відповідальність працівників: поняття та види. Без авт. Бухгалтерська електронна газета «Інтерактивна бухгалтерія». 2017. URL: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneanalytics/811> (дата звернення: 25.09.2018)

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Керівника до відповідальності може притягти вищий орган, правоохоронні органи, чи органи, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

Підвищена матеріальна відповідальність застосується як спеціальний захід, спрямований на забезпечення збереження окремих видів майна та цінностей, а саме: дорогоцінних металів, каміння та валютних цінностей. Таку матеріальну відповідальність несуть працівники, в т. ч. і керівники підприємств, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обліком, перевезенням, доставкою чи використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних побутових і промислових виробів, відходів і брухту, що містять дорогоцінні метали та дорогоцінне каміння, а також валютні операції. Крім працівників, які виконують перелічені операції, до матеріальної відповідальності згідно можуть притягатися й особи, безпосередньо не пов'язані з виконанням операцій, зазначених вище, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей.

Відповідно до ст. 134 КЗпП України повну матеріальну відповідальність несе керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Повна матеріальна відповідальність полягає в відшкодуванні в повному обсязі збитків, заподіяних підприємству, установі, організації<sup>137</sup>.

Не викликає заперечень думка, що обмеження розміру матеріальної відповідальності працівників пов'язане з

---

137 Кисельова О. І. Т. А. Кобзєва. Трудове право України : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2017. С. 222-223.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

економічною нерівністю сторін трудового договору: законодавець намагається захистити більш слабку сторону – працівника. Недарма норми щодо матеріальної відповідальності працівників в чинному КЗпП України містяться в главі ІХ, яка має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». А становище керівника, про що вже згадувалося, пов'язано з можливістю розпоряджатися чужим капіталом, що створює підґрунтя для зловживань, а, отже, обмежувати матеріальну відповідальність керівника – значить заохочувати безвідповідальність, а то і корисні дії на шкоду суспільству.

Обмеження матеріальної відповідальності керівника за шкоду, заподіяну організації не відповідає вимогам сучасної ринкової економіки, на що справедливо звертається увага в юридичній літературі<sup>138</sup>. Навіть норма ч.8 ст. 134 КЗпП України не містить гарантій повного відшкодування роботодавцю збитків, бо в умовах перевантаженості судів процес по справі щодо поновлення незаконно звільненого чи переведеного працівника може розтягнутися на рік, так що компенсація моральної шкоди та вимушеного прогулу складуть значну суму. Разом з тим, очевидно, що їх не можна порівнювати з тими збитками, які можуть виникнути у роботодавця в результаті протиправних дій керівника у сфері цивільного обороту чи порушення ним норм податкового законодавства. Значні збитки, компенсовані лише в незначній їх частині, можуть привести до банкрутства власника-роботодавця, а, відповідно, і до втрати робочих місць. Таким чином, норми трудового законодавства, що обмежують розмір відповідальності керівника, фактично перестають виконувати свою захисну функцію.

---

138 Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения. Право и экономика. 1998. № 10. С. 37-38.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Варто відрізнити цивільно-правову та матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ та організацій за такими критеріями:

1. Об'єктом трудового правопорушення є трудові правовідносини, що включають обов'язки зі збереження майна і відшкодування шкоди. Об'єктом цивільного правопорушення є цивільні правовідносини: майнові та особисті немайнові.

2. Протиправність. Для трудового правопорушення вона полягає у порушенні норм трудового права, які покладають на працівників обов'язки зі збереження майна, а на роботодавця – створення необхідних для цього умов. Протиправність як умова цивільно-правової відповідальності відрізняється не лише належністю норм, що порушуються, до цивільного права, а й більш широким за обсягом колом прав і обов'язків, що охороняються цивільно-правовою відповідальністю порівняно з матеріальною.

3. Шкода. Вона є досить чітким критерієм розмежування і включає два аспекти:

а) у цивільному праві шкода трактується ширше, ніж у трудовому, і, крім реальних збитків, включає упущену вигоду (відповідальність за яку, відповідно до трудового законодавства, не може бути покладена на працівника);

б) у трудовому праві значно вужча, ніж у цивільному, сфера притягнення до відповідальності за завдану моральну шкоду. Право на її відшкодування має лише працівник.

4. Вина. Вона є обов'язковою умовою кожного з цих видів відповідальності. Однак у цивільному праві у випадках, прямо встановлених у договорі чи законі, можлива відповідальність без вини (напр., ч.2 ст.612, ч.2 ст.950 ЦК України).

5. Суб'єктний склад. Суб'єкти матеріальної відповідальності чітко визначені (працівник і роботодавець), а цивільно-правової – не завжди. Сторони матеріальної відповідальності завжди пов'язані трудовими правовідносинами і не є рівноправними, тоді як при цивільно-

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

правовій відповідальності вони завжди рівноправні, але не завжди перебувають у правовідносинах одне з одним.

Наступна група відмінностей і відповідних їм критеріїв розмежування стосується характеру, порядку, особливостей застосування цивільно-правової і матеріальної відповідальності.

1. Індивідуальний характер матеріальної відповідальності. Працівник завжди відшкодовує шкоду особисто, це стосується і неповнолітніх працівників. Натомість у цивільному праві існує субсидіарна відповідальність, коли шкоду відшкодовують не ті особи, які її заподіяли.

2. Солідарна відповідальність. При матеріальній відповідальності солідарне відшкодування застосовується лише якщо шкода заподіяна спільними умисними діями працівників або працівника і інших осіб. Натомість в цивільному праві солідарна відповідальність застосовується як загальне правило.

3. Обов'язок доказування умов, необхідних для притягнення винної особи до відповідальності. При матеріальній відповідальності працівника тягар доведення цих умов покладається на роботодавця. Натомість в цивільному праві потерпілим доводиться шкода і причинний зв'язок, а правопорушником – відсутність протиправності діяння і вини.

4. Обсяг відповідальності. В цивільному праві відповідальність є повною за загальним правилом, а матеріальна відповідальність працівника, як правило, обмежена.

5. Санкції. В трудовому праві умови і порядок їх застосування мають специфіку і варіативність, порівняно з цивільним правом, натомість цивільно-правова відповідальність передбачає специфічні види санкцій, яких немає в трудовому праві.

6. Підстави звільнення від відповідальності. Обставини, що є підставами звільнення від матеріальної відповідальності

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

(наприклад, крайня необхідність) не вважаються такими при цивільно-правовій відповідальності.

Таким чином, існує достатньо критеріїв, які дають змогу стверджувати, що матеріальна і цивільно-правова відповідальність є різними і самостійними видами юридичної відповідальності<sup>139</sup>.

#### *Висновок:*

➤ цивільно-правова відповідальність керівника відрізняється від матеріальної характером відповідальності, об'єктами, суб'єктивним складом, характером шкоди, вини, санкціями, обсягом відповідальності та підставами від її звільнення.

### **5. Соціально-правова відповідальність керівників підприємств.**

Поняття соціальної відповідальності бізнесу для України є відносно новим і якщо врахувати, що єдиного трактування цього терміну не існує і досі, а вітчизняна наукова спільнота не так давно почала цікавитися цією темою, то можна зробити висновок, що ще багатьох питань потребують чіткої відповіді, зокрема тих що стосуються реалізації соціальної відповідальності підприємства в суспільстві<sup>140</sup>. Соціальна відповідальність бізнесу, дотримання етичних норм та охорона довкілля є не менш важливими й актуальними завданнями бізнесу на сучасному етапі, ніж фінансові показники діяльності організації чи системи винагороди топ-менеджерів, оскільки питання корпоративної відповідальності може так само

---

139 Грузінова Л. П. В. Г. Короткін. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. 335 с.

140 Арсенко А. Підприємництво у контексті доктрини "соціальної відповідальності бізнесу". 1997. № 3. С. 87-102.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

впливати на ділову репутацію і вартість бізнесу, як і стандартні показники економічного зростання<sup>141</sup>.

Соціальна відповідальність на відміну від юридичної передбачає певний рівень добровільного відгуку на соціальні проблеми з боку організації. Цей відгук має місце стосовно до того, що лежить за визначеними законом і регулюючими органами вимог або ж понад цими вимогами. З іншого боку, дотримання закону не означає, що організація більше не несе ніякої соціальної відповідальності. Прийняття на себе відповідальності носить для організації винятково добровільний характер і пов'язаний з бажанням організації зробити свій внесок у розвиток суспільства, до якого її не зобов'язують ні економічні мотиви, ні закони, ні етика. Як правило, маються на увазі різні дії філантропічного характеру, яких ніхто не вимагає і які не приносять компанії відчутної вигоди<sup>142</sup>.

Соціальна відповідальність керівних працівників - це готовність відгукнутися на потреби працівників, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком власника. Керівники повинні вибирати такий варіант соціальної відповідальності, який забезпечував би переваги та сприяв усуненню чи послабленню недоліків. Структурні компоненти відповідальності включають суб'єкт, об'єкт, інстанцію, час, простір, обсяг та зміст відповідальності. Поступальний розвиток відповідальності відбувається у трьох напрямках: від колективної до індивідуальної, від зовнішньої до внутрішньої, від ретроспективної (за минуле) до перспективної (за майбутнє). Центральним завданням професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах має стати виховання відповідальності за прийняті рішення<sup>143</sup>.

---

141 Бурега В. В. Соціально-адекватний менеджмент /В пошуках нової парадигми. Монографія. К.: Видавництво «Академія», 2001. 272 с.

142 Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2006. № 2. С. 149-158.

143 Іваненко О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми. *Право України*. 2006. № 1. С.60-64.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

В розрізі трудових правовідносин соціальна відповідальність керівників реалізується в:

- організації роботи своїх працівників згідно міжнародних та національних стандартів охорони праці;
- дотримання прав та інтересів працівників і власників підприємств;
- створення прозорих і взаємовигідних трудових відносин;
- недопущення мобінгу в трудових відносинах.

У світі існує кілька моделей соціальної відповідальності керівників.

Модель Сполучених Штатів Америки – добровільне слідування нормам соціальної відповідальності. Суб'єктам господарювання в США доступна максимальна свобода діяльності. Різні сфери суспільства досі залишається самоврегульованими. Наприклад, охорона здоров'я у більшості випадків – добровільне медичне страхування, працівники самостійно обирають, яким медичним закладом користуватися. Держава регулює лише базові, невід'ємні права працівників. Тому, соціальна відповідальність – це добровільний вибір керівників.

За французькою моделлю держава регулює і контролює виконання роботодавцями принципів соціальної відповідальності керівників. Керівники мають звітувати про виконання програм з охорони навколишнього середовища та дотримання основ соціальної відповідальності компаній.

Контролюють виконання соціального законодавства трудові інспекції і профспілки.

У Сполученому Королівстві Великої Британії гармонійно поєднуються американська і європейська моделі. Основний принцип – добровільність. Ініціативність бізнесу в створенні проектів у площині соціальної відповідальності – основний критерій розвитку соціальних відносин. При цьому держава підтримує бізнес, керівники - працівників. Розроблені чіткі

стандарти, вироблена система заходів охорони здоров'я та соціального забезпечення. В британському уряді навіть існує окрема посада міністра з соціальної відповідальності.

Сьогодні в Україні соціальна відповідальність керівників повинна виявлятися у системи заходів збалансування інтересів, з одного боку, підприємства, бути пов'язаною з діяльністю і завданнями його розвитку, а з іншого – сприяти задоволенню різноманітних потреб трудового колективу. Тому, керівництво не може обмежуватися відповідальністю за свою діяльність тільки по відношенню до власників, воно мусить також прийняти на себе відповідальність перед працівниками через виконання положень колективних договорів, що є частиною соціальної відповідальності керівних працівників та соціального партнерства.

#### *Висновки:*

➤ соціальна відповідальність керівників - це готовність відгукнутися на потреби працівників, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком власника. Керівники повинні вибирати такий варіант соціальної відповідальності, який би влаштував і підлеглих працівників, і власників.

➤ соціальна відповідальність керівників реалізується в організації роботи своїх працівників згідно міжнародних та національних стандартів охорони праці, дотримання прав та інтересів працівників і власників підприємств, створення прозорих і взаємовигідних трудових відносин, недопущення мобінгу в трудових відносинах.

### **6. Адміністративна та кримінальна відповідальність керівних працівників за порушення трудових прав працівників.**

Праця керівників підприємств є особливим видом трудової діяльності, яка виникла в результаті складного історичного процесу розвитку виробництва. Чисельність

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

керівників підприємств постійно збільшується, і це є світовою тенденцією, що не обминула й Україну. Але не тільки збільшення кількості керівних працівників, а перш за все значущість цієї категорії як у масштабах окремої фірми, так і у масштабах економіки всієї країни в цілому актуалізує проблеми цієї праці (організація, нормування, стимулювання та відповідальність).

Відповідно до статті 265 Кодексу законів про працю України будь-який керівник підприємства чи інша особа, яка винна в порушенні трудових прав людини, нестиме відповідальність згідно з чинним законодавством<sup>144</sup>.

За порушення керівником підприємства, установи, організації трудових обов'язків законодавством України про працю встановлюється дисциплінарна і матеріальна відповідальність. Ті ж порушення можуть, у передбачених відповідним законодавством випадках, бути підставою кримінальної відповідальності<sup>145</sup> за ст. 212 КК України і адміністративної відповідальності<sup>146</sup> за ст. 41КУпАП. Відповідальність за законодавством про працю не виключає застосування у відповідних випадках заходів кримінальної і адміністративної відповідальності. Ст. 61 Конституції України забороняє притягнення особи за одне й те саме порушення двічі до юридичної відповідальності «одного виду»<sup>147</sup>. Це формулювання («одного виду») є невдалим з огляду на те, що окремі види юридичної відповідальності у свою чергу також можуть поділятися на підвиди за різними критеріями, а кожний із видів у свою чергу може розглядатись як рід і поділятися на види. Проте, із ст. 61 Конституції України впливає, що тут мається на увазі, що родовим поняттям є юридична

---

144 Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 12.10.2019)

145 Кримінальний кодекс України : за станом на 01 січня 2013 р.. Верховна Рада України. Офіц. вид. К. : *Відомості Верховної Ради України*, 2001. № 25-26, ст. 131

146 Кодекс України про адміністративні правопорушення : за станом на 07 січня 2013 р.. Верховна Рада УРСР. Офіц. вид. К. : *Відомості Верховної ради УРСР*, 1984. - № 51, ст. 1122

147 Конституція України : за станом на 4 лютого 2011 р.. *Верховна Рада України*. Офіц. вид. К. : Офіційний вісник України, 2010. № 72/1, ст. 2598.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

відповідальність, стосовно якої видами є кримінальна, адміністративна та інші види відповідальності. Тому відповідальність керівника за законодавством про працю є цілком сумісною з кримінальною і адміністративною відповідальністю, якщо вчинене керівником порушення покладених на нього трудових обов'язків одночасно підпадає під дію і норм, що встановлюють трудо-правову відповідальність, і норм, що встановлюють кримінальну чи адміністративну відповідальність<sup>148</sup>.

Адміністративна відповідальність керівників підприємств настає за порушення трудового законодавства, передбачене Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП). Адміністративна відповідальність полягає в застосуванні до конкретних винних осіб заходів адміністративного стягнення, якими зазвичай є штрафи. У ст. 411 КУпАП встановлено адміністративну відповідальність у вигляді адміністративного штрафу від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян для осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи угоди. При цьому, слід звернути увагу на те, що відповідальність передбачено не за відсутність колективного договору на підприємстві, а саме за ухилення від участі в переговорах, пов'язаних із його укладенням та зміною<sup>149</sup>.

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

---

148 Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2013. С. 152.

149 Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс УРСР від 07.12.1984 р. № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

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

У КУпАП окремо встановлюється адміністративна відповідальність керівників підприємств за недодержання норм охорони праці, пов'язаних зі встановленням додаткових вимог як у низці спеціальних сфер охорони праці, так і в деяких галузях народного господарства. Так, відповідно до ст. 42 КУпАП порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб у розмірі від 6 до 25 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян<sup>150</sup>.

Як зазначає Д.В. Могила, що Конституція України чи будь-який закон не перешкоджають одночасному застосуванню, у тому числі до керівників підприємств, установ, організацій, дисциплінарної відповідальності, з одного боку, і кримінальної чи адміністративної відповідальності, - з іншого. Кожен із цих видів відповідальності застосовується в порядку, що передбачений спеціальними правовими нормами. І одночасне застосування різних видів відповідальності не породжує будь-яких правових колізій<sup>151</sup>.

Обов'язки головного бухгалтера та директора зводяться до виконання організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій. Притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності за вчинені ними правопорушення не виключає застосування до них заходів адміністративного стягнення за ці самі порушення і не звільняє від обов'язку відшкодувати заподіяну ними шкоду<sup>152</sup>.

---

150 Швердіна В.І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. 2016. №5. Том 1. С. 165-168.

151 Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2013. С. 153.

152 Постанова пленуму Верховного суду України від 24.06.1988 р. № 6 «Про практику розгляду судами скарг на постанови у справах про адміністративні правопорушення» URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-88> (дата звернення: 20.10.2018).

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Здійснення господарської діяльності покладає велику відповідальність на керівника підприємства, у тому числі й кримінальну. Керівник підприємства є не лише особою, що здійснює представництво підприємства перед іншими юридичними особами, а і суб'єктом, який несе відповідальність за неправомірні дії.

У розділі XIV-І Кримінального Кодексу України (далі – КК України) «Заходи кримінально-правового характеру щодо юридичних осіб» де у примітці до ст. 96-3 визначено, що під уповноваженими особами юридичної особи слід розуміти службових осіб юридичної особи, а також інших осіб, які відповідно до закону, установчих документів юридичної особи чи договору мають право діяти від імені юридичної особи<sup>153</sup>. У Кримінальному кодексі України під поняттям «керівник» (директор) підприємства» розуміється службова особа, яка постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції представника, а також постійно чи тимчасово обіймає на підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконує такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважною службовою особою підприємства, установи, організації (ч. 3 ст. 18 КК України). Більш конкретне визначення міститься у розділі XIV-І КК України «Заходи кримінально-правового характеру щодо юридичних осіб» де у примітці до ст. 96-3 визначено, що під уповноваженими особами юридичної особи слід розуміти службових осіб юридичної особи, а також інших осіб, які відповідно до закону, установчих документів юридичної особи чи договору мають право діяти від імені юридичної особи. У кримінальному праві керівник підприємства розуміється як спеціальний суб'єкт злочину, а тому й тлумачиться за допомогою поняття

---

153 Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 20.10.2018)

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

«службова особа». Кримінальна відповідальність керівника підприємства передбачена різними складами злочинів, які можна розподілити на групи: злочини у господарській сфері; злочини у сільськогосподарській сфері, злочини у сфері службової діяльності<sup>154</sup>.

Найпоширенішими злочинами у господарській сфері є: фіктивне підприємництво (ст. 205 КК України); підроблення документів, які подаються для проведення державної реєстрації юридичної особи (ст. 205-1 КК України); ухилення від сплати податків (ст. 212 КК України); ухилення від сплати ЄСВ та страхових внесків (ст. 212-1 КК України); доведення до банкрутства (ст. 219 КК України); порушення трудового законодавства (ст. 172, 173, 175 КК України).

У кримінальному праві керівник підприємства розуміється як спеціальний суб'єкт злочину, а тому й тлумачиться за допомогою поняття «службова особа». Кримінальна відповідальність керівника підприємства передбачена різними складами злочинів, які можна розподілити на групи: злочини у господарській сфері; злочини у сільськогосподарській сфері, злочини у сфері службової діяльності.

Основними проблемами, притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності є:

- 1) відсутність чіткої регламентації повноважень керівника, бухгалтера, власника підприємства;
- 2) відсутність відповідальності власника підприємства передбаченої КК України;
- 3) відсутність контролю за діями інших посадових осіб на підприємстві, які мають повноваження підписувати юридично важливі документи.

Для мінімізації ризиків, пов'язаних із притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності слід:

---

154 Охотніков О.М. Посилення кримінальної відповідальності за посадові злочини. *Вісник Запорізького юридичного інституту*, 1998. № 3. С. 147.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

1) розподілити повноваження між керівником, бухгалтером, власником підприємства та чітко визначати межі відповідальності;

2) визначати повноваження усіх посадових осіб в установчих документах (інструкція);

3) залучати до роботи на керівних посадах найманих осіб – виконавчих директорів;

4) перед підписанням юридично важливих документів чи вчинення будь-яких дій, що стосуються господарської діяльності підприємства, отримувати погодження юридичного відділу чи юриста;

5) звертатися до правоохоронних органів у разі вимагання неправомірної вигоди<sup>155</sup>.

Враховуючи вищенаведене, приходимо до висновку, що КК України передбачає кримінальну відповідальність керівника юридичної особи за різні суспільно небезпечні діяння та у різних сферах суспільних відносин. Основною причиною притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності, у певних випадках є відсутність чіткого розмежування повноважень керівника та інших посадових осіб підприємства, установи чи організації. Крім того, слід враховувати, що кримінально караними визнано ряд злочинів, які прямо стосуються сільського господарства і можуть мати місце тільки у цій сфері.

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

---

155 Шеховцова Л. І. Про доцільність встановлення кримінальної відповідальності юридичних осіб (досвід іноземних держав). Інтернет-конференція з кримінальної юстиції 2010 р. URL: <http://jurlugansk.ucoz.org/publ/9-1-0-20> (дата звернення: 20.10.2018)

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю<sup>156</sup>.

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

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

Кримінальна відповідальність може бути застосована до керівників підприємств, які допустили злісні порушення норм і правил охорони праці, невиконання умов колективного договору (угоди), наказів роботодавця або розпоряджень органів нагляду за станом охорони праці, унаслідок чого трапилися нещасні випадки, виникли професійні захворювання або інші важкі наслідки<sup>157</sup>.

У ст. 173 КК України передбачено кримінальну відповідальність за грубе порушення керівником підприємства незалежно від форми власності підприємства, на якому він працює, а також громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності або уповноваженою ним особою угоди про працю. При цьому, порушення ним умов трудового договору вважається злочином, якщо воно здійснене шляхом обману (тобто введенням працівника в оману через повідомлення йому неправдивих відомостей чи неповідомлення йому певних відомостей щодо умов його праці при укладенні трудового договору), зловживання довірою або примусом до виконання

---

156 Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Відом. Верхов. Ради України. 2001. № 25. Ст. 131.

157 Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/2011. Офіц. вісн. України. 2011. № 29. С. 46. Ст. 1224.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

роботи, не обумовленої трудовим договором, яке може виявлятися в застосуванні до працівника насильства чи погроз щодо заподіяння шкоди інтересам працівника (наприклад, звільнення з роботи, ненадання щорічної відпустки, позбавлення заробітної плати або її частини тощо). Зазначений злочин відповідно до ч. 1 ст. 173 КК карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років<sup>158</sup>.

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

Треба звернути увагу, що кримінальна відповідальність за грубе порушення законодавства про працю настає також і за умисне посягання на загальні умови праці, але таке посягання не створює небезпеки для життя чи здоров'я працівника. Саме ця ознака відрізняє злочин, відповідальність за який передбачена у ст. 172 КК, від злочинів, відповідальність за які встановлена статтями 271–275 КК (тобто за порушення правил безпеки в різних сферах виробництва)<sup>159</sup>.

---

158 Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Відом. Верхов. Ради України. 2001. № 25. Ст. 131.

159 Там же.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Здійснювати контроль за притягненням керівника підприємства до відповідальності має держава (адже саме вона встановлює правила його поведінки) – зокрема, ця функція згідно з Положенням про Державну інспекцію з питань праці, затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011, покладена на Державну інспекцію України з питань праці, співробітники якої з метою захисту трудових прав працівників проводять відповідні перевірки роботодавців<sup>160</sup>.

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

#### *Висновок:*

➤ за порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені як до адміністративної, так і кримінальної відповідальності. Наприклад, недодержання норм охорони праці, пов'язаних зі встановленням додаткових вимог як у низці спеціальних сфер охорони праці передбачене у Кодексі України про адміністративні правопорушення, а згідно з ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України кримінальна відповідальність керівників підприємств може наставати за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю.

---

<sup>160</sup> Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/2011. Офіц. вісн. України. 2011. № 29. С. 46. Ст. 1224.

**Практичні завдання:**

1. Мілованова С.С. звернулась у суд із позовом до ЗАТ “Норд” щодо відшкодування завданої майнової та моральної шкоди. Внаслідок нещасного випадку на роботі (не з її вини) Кравченко одержала каліцтво і була визнана інвалідом III групи. Зважаючи на необхідність догляду за Кравченко, її мати, яка мешкала з нею, була змушена кілька разів оформляти відпустку без збереження заробітної плати. Не маючи змоги нормально пересуватися після травми, Мілованова С.С. придбала на свої кошти автомобіль з ручним керуванням і пред’явила позов до ЗАТ “Норд” щодо відшкодування понесених нею витрат: вартість автомобіля, не одержану її матір’ю заробітну плату в сумі 326 грн., 708 грн. — вартість додаткового харчування, а також витрати на придбання путівок у санаторій протягом трьох сезонів. ЗАТ “Норд” погоджувалося лише частково задовольнити позовні вимоги, посилаючись на висновок МСЕК, де йшлося про наявність медичних показань для придбання мотоколяски й обґрунтування санаторно-курортного лікування. Мілованова С.С. вимагала відшкодувати моральні збитки.

*Відшкодування яких додаткових сум має право вимагати працівник у зв’язку з заподіяним йому каліцтвом? Чи обґрунтовані вимоги Мілованової С.С. щодо відшкодування моральних збитків? Яке рішення винесе суд у цій справі.*

2. У зв’язку з погіршенням умов праці на заводі «Азовмаш» зростала кількість невдоволених робітників. Останні звернулися до профспілкової організації, членами якої вони є, з проханням провести переговори щодо поліпшення умов праці, що входить до їхньої компетенції згідно з п. 5 ч. 1 ст. 247 КЗпП України.

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

Директор заводу відмовляв у проведенні переговорів протягом 5 місяців, відповідно кількість невдоволених робітників ще більше зростає. У зв'язку з цим обурені люди домовилися про проведення страйку і наступного дня, прийшовши на роботу, ніхто не виконував свою трудову функцію, а просто обговорювали ситуацію в країні та пили чай.

Побачивши це, власник заводу розгнівався та накричав на своїх підлеглих і наказав їм працювати. Робітник, що стояв поруч, відказав власнику, що працювати вони будуть тільки після поліпшення умов їхньої праці. На що останній декілька разів вдарив цього робітника і пригрозив, що такі методи будуть застосовуватися до кожного, хто й надалі не буде працювати.

*Які права працівників були порушені? Чи понесе відповідальність власник, якщо так, то яку?*

*Вирішіть справу.*

3. Державний інспектор з охорони праці, беручи участь у роботі комісії з прийому до експлуатації нового цеху, заборонив його пуск до усунення недоліків з охорони праці. Директор підприємства, посиляючись на думку решти членів комісії, пустив цех в експлуатацію. Інспектор за ці дії наклав на директора штраф і попередив про передачу матеріалів до прокуратури для порушення кримінальної справи, якщо цех не буде зупинено.

*Чи має право власник оскаржити постанову державного інспектора?*

*Як вирішити дану ситуацію?*

4. Чубар О.О. працював заступником керівника підрозділу компанії «Локомотив». Він був звільнений з посади на підставі ст.147 КЗпП України, у зв'язку з тим, що через нього інформація про переговори та умови окремих контрактів стали відомі конкурентам, через це контракти на суму 50 тис. грн не

### Тема 3. Відповідальність керівних працівників

---

були підписані. Відомо, що з Чубарем О.О. був укладений договір про нерозголошення комерційної таємниці. Керівник підприємства окрім звільнення хоче притягнути Чубаря О.О. до матеріальної відповідальності.

Чубар О.О. заперечує проти звільнення та відмовляється сплачувати грошові кошти.

*Дайте правову оцінку ситуації*

5. Працівник підприємства Лом О.І. залишив в автомобілі ноутбук та проектор, загальною вартістю 45 тис. грн, яка належить підприємству. Техніку було викрадено, а керівництво притягнуло працівника до матеріальної відповідальності. Технічне обладнання було отримано працівником під звіт.

*Дайте правову оцінку ситуації*

6. Петров А.А. під час виконання трудових обов'язків травмував Біду С.С. та Денисова А.Е. Його притягнуто до кримінальної відповідальності. *Які правові відносини можуть виникнути із цієї ситуації?*

*Відповідь обґрунтуйте.*

7. Корбана Д.Д. притягнуто до дисциплінарної відповідальності за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку. Йому було висловлену сурову догану. Відповідне стягнення міститься у правилах внутрішнього трудового розпорядку ПП «Подоланка».

*Чи правомірне застосування такого стягнення? Які акти регулюються відносини у сфері дисциплінарної відповідальності? Відповідь обґрунтуйте.*

**Тема 4.**

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН ІЗ КЕРІВНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ.**

1. Особливості припинення трудового договору за одноразове грубе порушення з керівниками підприємств.

2. Припинення трудового договору у разі винних дій керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

3. Припинення повноважень посадових осіб.

4. Припинення трудового договору на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

5. Порядок припинення трудового договору з керівними працівниками.

6. Відсторонення керівних працівників від трудових обов'язків.

**1. Особливості припинення трудового договору за одноразове грубе порушення з керівниками підприємств.**

Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудових правовідносин – це припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (роботодавця, працівника або ж осіб, які не є стороною трудового договору). Як бачимо, поняття “припинення трудового договору” є за своїм змістом ширше, ніж поняття “розірвання трудового договору”. Особливістю припинення трудового договору з керівними працівниками внаслідок порушення є те, що таке волевиявлення, звичайно, буде ґрунтуватись на бажанні власника або роботодавця припинити трудові правовідносини з порушником, а отже, в

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

даному випадку має сенс говорити саме про розірвання трудового договору.

Розірвання трудових відносин з керівними працівниками буде відбуватись в порядку статті 41 Кодексу законів про працю України, адже згадана категорія працівників відноситься до спеціальних суб'єктів у правовому регулюванні розірвання трудових відносин. Так, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

Саме згадані керівники можуть бути звільнені за грубе порушення трудових обов'язків, особи, які не належить до перерахованих категорій працівників, не являється підставою для застосування до неї вказаної статті.

Так, спеціальними суб'єктами за цією нормою є керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники, службові органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

*Керівники та їх заступники.*

Згідно з правовою позицією Верховного Суду України керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення тощо). При цьому йдеться не про

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку.

Керівника відповідно до частини 3 статті 65 Господарського кодексу України для керівництва господарською діяльністю підприємства призначає (обирає) власник (власники) або уповноважений ним орган. Керівники філій та представництв згідно частини 4 статті 95 Цивільного кодексу України призначаються юридичною особою і діють на підставі виданої нею довіреності. Під заступниками керівників підприємств, установ, організацій, їх філіалів, представництв, відділень маються на увазі не тільки особи, у назві посади яких міститься слово “заступник”, але й інші посадові особи, яким відповідними актами (наказом, розпорядженням, інструкцією, статутом підприємства тощо) наданий статус заступників керівників. З урахуванням цього на підприємствах, очолюваних генеральними директорами, заступниками можуть бути визнані директори з напрямків (з економіки, з комерційної роботи тощо). Заступниками можуть бути визнані головний інженер, інший головний спеціаліст, члени правління підприємства, якщо їх статус як заступників належно визначений відповідними актами (статутом підприємства, посадовою інструкцією). Помічник керівника підприємства не може бути визнаний його заступником.

##### *Головні бухгалтери та їх заступники.*

Поняття "головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступники" виключає можливість поширення пункту 1 статті 41 КЗпП України на старших бухгалтерів. Але в разі виконання старшим бухгалтером функцій головного бухгалтера через відсутність у штатному розписі посади головного бухгалтера він буде підпадати під наведене формулювання, якщо в посадовій інструкції міститься вказівка на виконання старшим бухгалтером функцій головного.

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Вказівка в посадовій інструкції старшого бухгалтера на виконання ним обов'язків заступника головного бухгалтера також дає підстави поширювати на старшого бухгалтера дію пункту 1 статті 41 КЗпП України. До цієї категорії також належить бухгалтера, в тому випадку, якщо для забезпечення ведення бухгалтерського обліку в штаті підприємства передбачена лише одна посада бухгалтера без створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером.

*Службові особи службові особи органів доходів і зборів, які мають спеціальні звання.*

Стосовно розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з службовими особами митних органів, яким присвоєно персональні звання, слід звернути увагу, що Положення та Порядок присвоєння спеціальних звань, затверджені Постановою кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2013 р. № 839<sup>161</sup>. Так, спеціальні звання присвоюються посадовим особам органів доходів і зборів присвоюються посадовим особам органів доходів і зборів, які забезпечують виконання завдань зазначених органів, визначених законами, а також здійснюють організаційне, юридичне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне забезпечення діяльності таких органів. Посадовим особам органів доходів і зборів присвоюються такі спеціальні звання:

- 1) головний державний радник податкової та митної справи;
- 2) державний радник податкової та митної справи I рангу;
- 3) державний радник податкової та митної справи II рангу;
- 4) державний радник податкової та митної справи III рангу;
- 5) радник податкової та митної справи I рангу;
- 6) радник податкової та митної справи II рангу;

---

<sup>161</sup> Положення та Порядок присвоєння спеціальних звань: Постановою кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2013 р. № 839 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/839-2013-p> (дата звернення: 10.04.2019)

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

- 7) радник податкової та митної справи III рангу;
- 8) інспектор податкової та митної справи I рангу;
- 9) інспектор податкової та митної справи II рангу;
- 10) інспектор податкової та митної справи III рангу;
- 11) інспектор податкової та митної справи IV рангу;
- 12) молодший інспектор податкової та митної справи.

Якщо працівник прийнятий на роботу в органи доходів і зборів, але йому не присвоєне спеціальне звання, він не може бути звільнений з роботи на підставі пункту 1 статті 41 КЗпП України.

*Службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.*

Пункт 1 статті 41 КЗпП України поширюється на всіх службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також постійно чи тимчасово обіймають в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на 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 із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною службовою особою підприємства, установи, організації, судом або законом. Службові особи органу державного фінансового контролю є представниками органів виконавчої влади. Службові особи органів державного фінансового контролю зобов'язані суворо додержувати

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Конституції України, законів України, прав та інтересів громадян, підприємств, установ і організацій, що охороняються законом. За невиконання або неналежне виконання службовими особами органів державного фінансового контролю своїх обов'язків вони притягаються до дисциплінарної та кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства.

Умовою звільнення зазначених категорії працівників є одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Поняття “одноразове грубе порушення” у трудовому законодавстві не є новим. Так, наприкінці 20-х років ХХ століття для керівників і відповідальних робітників з урахуванням характеру виконуваних ними трудових функцій, було передбачено звільнення за одноразове винне невиконання ними трудових обов'язків<sup>162</sup>.

Законодавством про працю не закріплене поняття “одноразового грубого порушення”, що робить його оціночним. Це означає, що питання кваліфікації порушення трудових обов'язків належить виключно до компетенції примирних комісій, комісій по трудових спорах, а на наступних етапах – до компетенції суду. Так, відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 (в редакції від 25.05.1998)<sup>163</sup> у справах про поновлення на роботі суди з'ясовують, у чому конкретно виявилось таке порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору на підставах, визначених законом; чи додержані власником або уповноваженим органом правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи не застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне

---

162 Свод Законів ССРСР. 1929. № 71. Ст. 670

163 Про практику розгляду судами трудових спорів: “Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.04.2019).

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

стягнення, чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. Крім того, правова позиція Вищого адміністративного суду України у справі № 815/6491/15<sup>164</sup> встановлює, що важливим елементом застосування норми п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке є одноразове, а не тривале, системне, що може бути підставою для звільнення з інших підстав. Під разовим порушенням необхідно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі, вчинену саме разово (одну дію або бездіяльність)<sup>165</sup>. Таким чином, суд вирішує питання про наявність або відсутність в діях правопорушника з урахуванням конкретних обставин справи. При цьому доводити в суді факт порушення керівними працівниками трудових обов'язків та ступінь його небезпечності повинен роботодавець.

В якості грубого порушення трудових обов'язків керівними працівниками слід вважати:

- невиконання покладених згідно з трудовим договором обов'язків, яке могло спричинити шкоду майну, діловій репутації підприємства, установи, організації, шкоду здоров'ю підлеглих працівників або порушення їх прав, а також прав роботодавця, власників, співвласників підприємства, установи або організації;

- здійснення незаконної діяльності з використанням майна підприємства. Якщо при здійсненні такої діяльності керівник використовує своє службове положення та порушує посадові обов'язки.

Отже, з урахуванням правозастосовної практики можна виокремити обов'язкові ознаки одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівними працівниками:

---

164 Постанова Вищого адміністративного суду України № 64710851 від 01.02.2017. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64710851> (дата звернення: 10.04.2019).

165 Там же.

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

1) *Протиправність*. Діяння (дія або бездіяльність) порушує законодавчо встановлений порядок управлінських трудових відносин;

2) *Наявність суттєвих негативних наслідків*. Негативні наслідки можуть виражатись у порушенні конституційних прав, наявності/можливої наявності істотної шкоди, в тому числі й майнової;

3) *Одноразовість*. Саме обмеженість у часі, одноразовий характер, а не триваючий, систематичний є обов'язковою ознакою одноразового грубого порушення трудових обов'язків;

4) *Наявність зв'язку порушення з трудовими обов'язками*. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків є результатом невиконання або неналежного їх виконання або зловживання службовим становищем;

5) *Наявність зв'язку з покаранням*. За одноразове грубе порушення трудових обов'язків передбачені санкції дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, грубе порушення трудових обов'язків керівними працівниками підприємств, установ, організацій – це протиправне діяння (дія або бездіяльність), у результаті якої трудовому колективу, майну, діловій репутації підприємства, установи, організації, їх власникам або державі була завдана або могла бути завдана значна шкода, яка може викликати застосування у встановленому порядку щодо керівника стягнення, у тому числі й у вигляді звільнення.

Водночас, звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівними працівниками можливе за наявності комплексу наступних умов:

- порушення є саме одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків;
- невиконання або неналежного виконання порушником трудових обов'язків, які передбачені саме його

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

посадовою інструкцією або трудовим договором, і які призвели до негативних наслідків;

- наявність причинного зв'язку між діянням та наслідками, а також вини;

- наявність спеціального суб'єкту, передбаченого п. 1, частиною 1, статті 41 КЗпП України – а саме керівники та їх заступники;

- з моменту вчинення порушення не сплив шестимісячний термін і з моменту його виявлення не пройшло одного місяця;

Не випадково, Вищий адміністративний суд України рекомендує, що, вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суди першої інстанції повинні виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставин справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення.

Разом з тим, Вищий адміністративний суд України наголошує, що рішення компетентного органу, власника підприємства, і наказ про звільнення мають містити чітко сформульоване одноразове грубе порушення, яке стало підставою звільнення керівника. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити перелік або систему порушень, за які був звільнений керівник, а лише одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

Зазвичай, факт фіксування порушення закріплюється у відповідному акті, сформованому власником, установчими

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

органами підприємства. Перед тим як застосувати дисциплінарне стягнення, орган правління або ж власник повинен з'ясувати причини та обставини вчинення правопорушення – законодавець закріпив обов'язок для роботодавця витребувати пояснення від порушника трудових обов'язків. Після з'ясування причин та обставин вчинення правопорушення й прийняття відповідного рішення про звільнення видається відповідний наказ або розпорядження про звільнення на підставі пункту 1 частини 1 статті 41 КЗпП України під підпис. Керівним працівникам як і будь-яким іншим працівникам у день звільнення надається копія наказу про звільнення з роботи, належно оформлену трудову книжку, а також проводиться розрахунок, при чому до трудової книжки вноситься запис: “Звільнений за одноразове грубе порушення трудових обов'язків на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України”.

##### *Висновки:*

➤ грубе порушення трудових обов'язків керівними працівниками підприємств, установ, організацій – це протиправне діяння (дія або бездіяльність), у результаті якої трудовому колективу, майну, діловій репутації підприємства, установи, організації, їх власникам або державі була завдана або могла бути завдана значна шкода, яка може викликати застосування у встановленому порядку щодо керівника стягнення, у тому числі й у вигляді звільнення.

➤ розірвання трудового договору з керівними працівниками за грубе порушення трудових обов'язків можливе за наявності таких умов: порушення є саме одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків; невиконання або неналежного виконання порушником трудових обов'язків, які передбачені саме його посадовою інструкцією або трудовим договором, і які призвели до негативних наслідків; наявність причинного зв'язку між

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

діянням та наслідками, а також вини; наявність спеціального суб'єкту, передбаченого п. 1, частиною 1, статті 41 КЗпП України – а саме керівники та їх заступники; з моменту вчинення порушення не сплив шестимісячний термін і з моменту його виявлення не пройшло одного місяця.

#### **2. Припинення трудового договору у разі винних дій керівника, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.**

Обов'язок своєчасно і в повному обсязі сплачувати заробітну плату працівнику – один з основних обов'язків власника і, в тому числі й керівника підприємства, установи, організації, якому перший делегує повноваження з управління. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається Конституцією України. Стаття 21 Закону України «Про оплату праці» закріплює, що працівник має право на оплату своєї праці на підставі укладеного трудового договору. Крім того, оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку; своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їхньої черговості (ст. 97 Кодексу законів про працю України, ст. 15 і 24 Закону України «Про оплату праці»). З огляду на зазначене, однією з підстав для звільнення керівного працівника підприємства, установи або організації є вчинення винних дій, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру заробітної плати, яка передбачена пунктом 1<sup>-1</sup> статті 41 КЗпП України. Таким чином, із змісту статті випливає наступні ознаки:

1) застосувати дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення за несвоєчасну або в неповному обсязі виплату

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

заробітної плати можна лише керівників підприємств, установ або організацій;

2) розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації можна ґрунтуючись на двох підставах:

- за не виплату заробітної плати;
- за виплату заробітної плати у розмірі, нижчому за встановлений мінімальний розмір.

*Керівники підприємств, установ або організацій.*

Так, згідно з роз'ясненнями Міністерства юстиції України, керівниками вважаються управлінці підприємств, установ, організацій всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу). Керівник може називатися начальником, директором, генеральним директором, ректором, керуючим, головою правління тощо. Керівника відповідно до частини 3 статті 65 Господарського кодексу України для керівництва господарською діяльністю підприємства призначає (обирає) власник (власники) або уповноважений ним орган. Якщо, виконавчий орган підприємства, установи, організації є колегіальним (наприклад, в господарському об'єднанні згідно частини 3 статті 112 Господарського кодексу України), так чи інакше виділяється особа, яка називається керівником підприємства. У разі найму керівника підприємства, відповідно до частини 4 статті 65 Господарського кодексу України з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін.

Керівники філій та представництв згідно частини 4 статті 95 Цивільного кодексу України призначаються юридичною особою і діють на підставі виданої нею довіреності.

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Відповідно до статті 47 Закону України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року № 1576-ХІІ (який втратив чинність у частині, що стосується товариств з обмеженою відповідальністю та товариств з додатковою відповідальністю на підставі Закону № 2275-VIII від 06.02.2018) виконавчим органом акціонерного товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, може бути колегіальним (правління, дирекція) чи одноособовим (директор, генеральний директор).

Виконавчим органом кооперативу, який здійснює управління ним, є правління, яке очолює голова, повноваження якого визначаються статутом кооперативу. Зазначене передбачено статтею 16 Закону України «Про кооперацію» від 10 липня 2003 року № 1087-IV (із змінами).

В приватному підприємстві його управління здійснюється безпосередньо засновником або керівником, який наймається за контрактом.

##### *Несвоєчасна виплата заробітної плати.*

Кодекс Законів про працю України в статті 115 та Закон України “Про оплату праці” статтею 24 передбачають, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а у разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Таким чином, виплати заробітної плати можуть різнитися між собою на кожному підприємстві, установі або організації, однак граничні строки виплати зарплати - не пізніше 22 числа за першу половину поточного місяця та не пізніше 7

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

числа наступного місяця - за другу половину. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні визначеного дня.

Законодавчий обов'язок про мінімальну періодичність виплати заробітної плати, водночас, не виключає право власника і, в тому числі, керівника виплачувати зарплату і більше двох разів (наприклад, один раз на тиждень). Натомість, виплата заробітної плати мінімум двічі на місяць є обов'язком роботодавця, який він повинен виконувати незалежно від згоди працівника отримувати заробітну плату один раз на місяць. Встановлення роботодавцем у документах, що регламентують періодичність та строки виплати заробітної плати, умови про виплату зарплати один раз на місяць є неправомірним, адже згідно зі статтею 97 КЗпП України власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, установлені законодавством.

Так, керівник може бути звільнений, якщо виплату заробітної плати було затримано більше ніж один місяць від зазначених колективним договором або інших документів строку. Крім того, за порушення встановлених строків виплати зарплати та інших виплат, передбачених законодавством про працю, працівникам більш ніж за один місяць та виплату їх не в повному обсязі, стаття 265 КЗпП України передбачені штрафи у трикратному розмірі мінімальної зарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. Так, з урахуванням максимальних показників мінімальних заробітних плат, у 2016 році такий штраф складав 4800 гривень, у 2017 – 9600 гривень, у 2018 – 11169 гривень, у 2019 – 12519 гривень. Крім цього передбачена відповідальність у вигляді штрафу Кодексом України про адміністративні правопорушення (від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян - 510 -

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

1700 гривень), а також навіть кримінальна відповідальність так само у вигляді штрафу, але значно більшого (від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян - 8500 - 17000 гривень) виправних робіт на строк до двох років або навіть позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Варто зазначити, що при належній дбайливості керівника щодо виконання обов'язку забезпечувати своєчасно та в повному розмірі заробітної плати звільнення за п.1<sup>-1</sup> статті 41 КЗпП України є неможливим (наприклад, при зміні кон'юнктури ринку та неотриманні підприємством коштів для виплати заробітної плати). Однак, якщо несвоєчасна виплата відбувалась з вини керівника, то трудові відносини з ним підлягають розірванню. Це стосується і недержавних підприємств. При цьому не має значення чи компенсувалася працівникам втрата частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, чи ні.

*Виплата заробітної плати у розмірі, нижчому за встановлений мінімальний розмір.*

Керівник підприємства, установи або організації також може бути звільнений у випадку, якщо заробітна плата виплачувалася у розмірі, нижчому за встановлений мінімальний розмір заробітної плати. Законом “Про оплату праці” передбачені гарантії виплати мінімальної заробітної плати. Так, Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата встановлюється Законом України «Про державний бюджет» на відповідний рік. З 2000 року в Україні мінімальна заробітна плата зростала в середньому на 7 відсотків, рекордними стали 2014 рік, коли розмір мінімальної заробітної плати залишився на рівні 2013

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

року (1218 гривень) та 2017 рік, коли показник мінімальної заробітної плати зріс на 100 відсотків і склав 3200 гривень. Станом на початок 2019 року мінімальна заробітна плата складає 4173 гривні.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. За виплату заробітної плати в неповному обсязі так само як і за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати посадовими особами підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, та громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності законодавцем передбачені однакові санкції.

#### *Висновки:*

➤ розірвання трудового договору з керівним працівником підприємства, установи або організації згідно з пунктом 1<sup>-1</sup> статті 41 КЗпП України можливе в результаті:

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

- вчинення винних дій, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно;
- вчинення винних дій, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася в розмірах, нижчих від установленого законом розміру заробітної плати;
- крім звільнення на підставі пункту 1<sup>-1</sup> статті 41 КЗпП України законодавством за порушення посадовими особами підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, та громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності - встановлених термінів виплати заробітної плати або виплати її в неповному обсязі передбачені заходи фінансової, адміністративної та кримінальної відповідальності.

### 3. Припинення повноважень посадових осіб.

Пункт 5 статті 41 КЗпП України передбачено таку підставу припинення трудових відносин, як припинення повноважень посадових осіб. Фактично така підстава надала можливості роботодавцю розривати трудові договори з працівниками в будь-який без наведення на це причин, які могли викликати необхідність припинення повноважень посадової особи<sup>166</sup>. При правозастосуванні такої підстави звільнення працівників, першочергово, необхідно визначити до якої категорії працівників можна віднести “посадові особи”, що визначені статтею.

За своєю суттю, посадова особа – це особа, яка з трудовим договором відповідно до трудової функції, посади (професії) наділяється посадовими (службовими) обов'язками організаційно-розпорядчого (адміністративно-господарського або консультативно-дорадчого характеру)<sup>167</sup>.

---

<sup>166</sup> Краснов С.В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору. Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія: Правничі науки. 2015. Вип. 2. С. 39.

<sup>167</sup> Трудове право України/ за заг. Ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. К. Юрінком Інтер, 2017. С. 248.

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Лобода Є.В. визначає, що така підстава для звільнення обмежується виключно керівниками господарських товариств і застосування такої підстав до “посадових осіб органів державної влади” не доречно виходячи з мети включення такої підстави до трудового законодавства<sup>168</sup>. Лобода Є.В. зазначає, що виходячи зі сфери застосування Закону України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» від 14.05.2014 р., яким було внесено вказану підставу до КЗпП України, обмежуючи її господарськими товариствами, діяльність яких спрямована на одержання прибутку<sup>169</sup>. Також, з судової практики вбачається, що така підстава застосовуються лише до керівників підприємств. Безперечно задля уникнення правозастосування такої підстави, потребується законодавче уточнення переліку посадових осіб, до яким може бути застосована така підстава для звільнення працівників.

Підставою для звільнення за цією підставою є прийняття рішення загальними зборами господарського товариства про звільнення керівника юридичної особи. Вихідна допомога при звільненні працівників за цією підставою передбачається у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток працівника у відповідності до ст. 44 КЗпП України.

### *Висновок:*

➤ пункт 5 частини 1 статті 41 КЗпП України передбачає звільнення керівників господарських товариств без визначення жодних причин звільнення, підставою чого є рішення загальних зборів. Жодної спеціальної процедури звільнення за такою підставою не передбачено.

---

168 Краснов Є.В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору. Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія: Правничі науки. 2015. Вип. 2. С. 44.

169 Шишлок В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис... канд.юрид.наук:12.00.05 Одеса, 2017. С.249.

**4. Припинення трудового договору з керівником на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.**

Стаття 45 Кодексу законів про працю України передбачає, що на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Така гарантія передбачена законодавцем для того, щоб трудові колективи могли захистити себе від неправомірних діянь керівника підприємства, установи або організації. Так, згідно з пунктом 9 ч. 1 ст. 38 зазначеного законодавчого акту до повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації належить право ухвалювати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори. Крім того, у сфері додержання законодавства про охорону праці профспілки, зокрема, у разі виявлення загрози життю або здоров'ю працівнику, мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Профспілки також можуть проводити незалежну експертизу умов праці та об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

актам з питань охорони праці. Важливим, з огляду на об'єктивність та повноту розслідування нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання є право профспілок брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та можливості давати свої висновки по ним. Не менш важливим є право профспілок вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

Верховний Суд України вважає, що при розгляді справ, пов'язаних з вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що згідно зі статтею 45 КЗпП України (в редакції від 19 січня 1995 року) така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк.

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

На підприємствах, де діють декілька профспілкових органів, вимогу про розірвання трудового договору з керівником може висунути спільний представницький орган або ж той профспілковий орган, який представляє інтереси більшості працівників. Збори трудового колективу (конференція) оформлюється протоколом, у якому ухвалюється відповідне рішення. Окремо від протоколу складається письмова Вимога про розірвання трудового договору з керівником (в порядку п. 9. ст. 38 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 45 КЗпП України), яка надсилається листом роботодавцю (власнику), та самому керівнику. У такій вимозі зазначаються причини та підстави направлення вимоги про розірвання трудового договору з керівником, а саме зазначаються порушення вимог законодавства та колективного договору. Окрім вимоги про розірвання трудового договору, члени профспілкового органу можуть вимагати від роботодавця притягнути керівника до відповідальності за вчинені правопорушення. Вимога підписується головою профспілкового органу та її членами.

Більш проблемною є ситуація, коли на підприємстві, установі або в організації профспілковий орган не створений. Фактично, в такому випадку, працівники позбавляються такого права, однак Верховний Суд України в Постанові Пленуму “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6.11.1992

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

р. № 9<sup>170</sup> зауважує про можливість такої вимоги від іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір.

### *Висновки:*

➤ розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу – це гарантія передбачена законодавцем для того, щоб трудові колективи могли захистити себе від діянь керівників підприємства, які порушують вимоги трудового законодавства або колективного договору;

➤ на підприємствах, де діють декілька профспілкових органів, вимогу про розірвання трудового договору з керівником може висунути спільний представницький орган або ж той профспілковий орган, який представляє інтереси більшості працівників;

➤ вимога про розірвання трудового договору з керівником (в порядку п. 9. ст. 38 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 45 КЗпП України), яка надсилається листом роботодавцю (власнику), та самому керівнику, підписуються головою профспілкового органу та його членами.

## **5. Порядок припинення трудового договору з керівними працівниками.**

Основний Закон України гарантує кожному право на працю, при цьому конституційні принципи закріплюють свободу праці, а це означає, що право на укладання трудового

---

170 Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 6.11.1992 № 9 URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.04. 2019)

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

договору має таке ж значення, як і право на припинення трудових відносин та розірвання трудового договору.

Стаття 4 статті 65 Господарського кодексу України наголошує, що у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Чинне законодавство України досить детально врегульовує укладання контракту, його умови, при цьому питанню припинення та розірвання трудового контракту законодавець не приділив достатньої уваги. Варто розуміти, що припинення трудових відносин і їх розірвання не є тотожними поняттями. Припинення трудових відносин обумовлене згодою обох сторін, а розірвання відбувається за ініціативою однієї з сторін трудового договору або на вимогу третіх сторін та завжди пов'язане з волевиявленням однієї з сторін (звільнення з ініціативи працівника за власним бажанням, звільнення як стягнення за вчинення дисциплінарного проступку, розірвання трудового договору на вимогу профспілкової організації тощо). Тому, у випадку закінчення строку дії контракту керівника підприємства, ми говоримо про припинення трудових відносин, а при звільненні керівника через грубе порушення трудових обов'язків відбувається розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі пункту 1 статті 41 КЗпП України.

Стаття 36 КЗпП України визначає підстави припинення трудового договору. Оскільки контракт є особливою формою трудового договору, то положення статті 36 поширюються і на трудові контракти. Але деякі пункти названої статті стосуються контракту в більшій мірі, це, зокрема, пункти 2 та 8. Так, п. 2 статті 36 КЗпП України визначено, що підставою припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їхнє припинення. Це можливо завдяки положенню пунктів 2, 3 ст. 23 КЗпП України, де встановлено, що трудовий договір може бути: безстроковим (тобто звичайний трудовий договір); на визначений строк, встановлений за погодженням сторін (контракт у випадках, передбачених законами України); таким, що укладається на час виконання певної роботи (коли укладання строкового трудового договору обумовлено самою специфікою роботи або виробничою необхідністю). Таким чином, укладання контрактів у випадках, визначених законами України, належать виключно до другої категорії, тобто строк дії контракту погоджений сторонами, і не він пов'язаний ані з характером виконуваної роботи, ані з виробничою необхідністю. Пунктом 2 ст. 36 КЗпП України також зазначено, що якщо жодна з сторін не поставила вимогу про припинення трудових відносин і вони тривають, то трудовий договір не вважається припиненим. З огляду на це, необхідно, щоб процедура призначення та звільнення керівника повинна бути детально прописана в статуті підприємства. Отже, наказ про звільнення керівника через закінчення терміну дії контракту є письмовим доказом того, що роботодавець заперечує проти пролонгації трудового контракту, для працівника таким документом, відповідно, буде заява про звільнення. Закінчення дії трудового контракту з керівником підприємства може ґрунтуватись на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України (закінчення строку дії контракту) або пункту 8 (підстави, передбачені контрактом). Кабінет Міністрів України, врегульовуючи питання про правильність застосування згаданих пунктів в Постанові «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», закріплює: 1) у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

проводиться за п. 8 ст. 36 КЗпП України з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом; 2) за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Отже, про припинення трудового контракту роботодавцю або власнику треба повідомити письмово – наказом по підприємству, але не пізніше дня завершення дії контракту.

Керівника підприємства звільняє з роботи сам власник підприємства або орган, уповноважений управляти майном (це переважно стосується керівників підприємств та інших юридичних осіб, майно яких є в державній чи комунальній власності). Якщо власником є господарське товариство, кооператив або інший подібний суб'єкт, необхідно скликати збори учасників господарського товариства, дотримуючись строків повідомлення про скликання зборів. Зокрема, статтею 43 Закону «Про господарські товариства» встановлений строк тривалістю 45 днів для повідомлення про проведення зборів акціонерів з вирішення вказаного питання. Статтею 61 вказаного Закону закріплено, що позачергові загальні збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю скликаються головою товариства при наявності обставин, зазначених в установчих документах, у разі неплатоспроможності товариства, а також у будь-якому іншому випадку, якщо цього потребують інтереси товариства в цілому, зокрема, якщо виникає загроза значного скорочення статутного капіталу. Для розгляду питання про припинення або розірвання трудового договору з керівником підприємства так само можуть скликатись позачергові збори.

Для звільнення керівників потрібна ініціатива власників/засновників (у приватних підприємствах), загальних зборів учасників/акціонерів (у господарських товариствах) або інших органів відповідно до установчих документів та

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

організаційно-правової форми підприємства. Тобто, крім наказу, необхідне прийняття й оформлення відповідного рішення.

Через те, що припинення трудових відносин з керівниками та розірвання з ними трудового договору є предметом регулювання норм трудового права, то згідно з Кодексом Законів про працю України обов'язком власника або уповноваженого ним органу є видача в день звільнення заповненої трудової книжки та здійснення повного розрахунку з ними, оскільки нездійснення цього може тлумачитись як продовження трудових відносин, а отже, якщо контракт діятиме протягом принаймні одного дня після завершення його дії, припинити його дію через завершення строку буде неправомірно.

Варто зауважити, що припинення трудових відносин з керівниками в період їх тимчасової непрацездатності та під час перебування у відпустці є цілком можливим, оскільки ст. 40 КЗпП України забороняє звільняти працівника з цих підстав з ініціативи власника. Закінчення терміну дії контракту і видання у зв'язку із цим наказу про звільнення не є ініціативою про розірвання трудового договору, а лише доводить відсутність ініціативи переукласти або продовжити контракт, тобто відсутність ініціативи встановити трудові відносини. Підкреслюємо, що в такому випадку посилатися в наказі треба виключно на п. 2 ст. 36 КЗпП України – закінчення строку дії контракту.

Отже, на підставі протоколу загальних зборів видається наказ про звільнення. Наказ про звільнення може бути виданий за типовою формою № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)», затвердженою наказом Держстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

05.12.2008 р. № 489<sup>171</sup>, або за формою, відмінною від типової, яка міститиме всі показники, передбачені формою № П-4. Записи до трудових книжок працівників вносяться згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. № 58<sup>172</sup> про звільнення керівника не передбачатимуть особливих відмінностей у порівнянні з іншими працівниками.

Крім цього, керівнику, з яким розривають або припиняють трудові відносини необхідно забезпечити належну передачу справ наступному керівнику, повернути печатки, штампи, ключі тощо. Порядок передачі справ законодавством не передбачено, тому на практиці така передача проходить по-різному, з оформленням акту передачі в довільній формі або без оформлення такого акту. Наступним кроком має бути наказ про вступ на посаду нового директора, підставою для видання, якого буде протокол рішення загальних зборів учасників, і направлення Повідомлення в Державну податкову інспекцію про прийняття нового працівника. Якщо на посаді директора до призначення нового працює інша людина, повідомлення може бути підписана попереднім директором в останній день його роботи. Також, необхідним є внесення змін до відомостей, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських організацій, пов'язані зі зміною керівника юридичної особи.

### *Висновки:*

➤ припинення трудових відносин і їх розірвання з керівником підприємства, установи, організації не є тотожними

---

171 Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Держстату від 05.12.2008 № 489 Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> (дата звернення: 10.04. 2019)

172 Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58 Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення: 10.04. 2019)

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

поняттями. Припинення трудових відносин обумовлене згодою обох сторін, а розірвання відбувається за ініціативою однієї з сторін трудового договору або на вимогу третіх сторін та завжди пов'язане з волевиявленням однієї з сторін (звільнення з ініціативи працівника за власним бажанням, звільнення як стягнення за вчинення дисциплінарного проступку, розірвання трудового договору на вимогу профспілкової організації тощо);

- закінчення дії трудового контракту з керівником підприємства може ґрунтуватись на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України (закінчення строку дії контракту) або пункту 8 (підстави, передбачені контрактом).

- процедура укладання, припинення, розірвання контракту з керівником повинна бути детально регламентована статутом підприємства.

- звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії.

- оформлювати звільнення керівника через закінчення строку дії контракту треба із дотриманням всіх вимог чинного законодавства та статуту підприємства, а саме: видати наказ про звільнення, видати заповнену трудову книжку, провести повний розрахунок.

### **6. Відсторонення керівних працівників від здійснення трудових обов'язків.**

Чинним законодавством передбачено випадки, за яких власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має право відсторонити працівника від виконання ним посадових (службових обов'язків). Не є виключенням і керівник підприємства, який так само є працівником, якому власник делегує повноваження з управління та керівництва.

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Відсторонення від роботи на відміну від припинення трудового договору означає тимчасове усунення працівника від виконуваної роботи, посади у випадках, передбачених законодавством. При цьому місце роботи зберігається, а заробітна плата, як правило, не зберігається.

Відсторонення від роботи або іншої діяльності провадиться власником або уповноваженим ним органом на підставі виявленого ним факту через видавання наказу (розпорядження) та вжиття заходів щодо контролю за його виконанням.

Під час відсторонення від роботи трудовий договір продовжується, але працівник тимчасово до роботи не допускається. При цьому на період усунення від роботи за працівником зберігається його робоче місце. Відповідно до ст. 46 КЗпП України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається:

- у разі появи на роботі в нетверезому стані, 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.

Відсторонення від роботи керівника застосовується як тимчасовий захід до ухвалення остаточного рішення про можливість (неможливість) виконання працівником роботи, передбаченої трудовим договором, або перебування його на певній посаді. Трудове законодавство закріплює, що після закінчення терміну відсторонення від роботи кожен працівник залежно від наявних підстав може бути допущений до роботи, переведений на іншу роботу або звільнений з роботи. Так, зокрема, працівника можна допустити до виконання роботи за умови, якщо відсторонення було визнано незаконним або усунуто причини такого відсторонення (працівник виконав

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

відповідні умови, які дозволяють йому стати до роботи, наприклад успішно пройшов обов'язковий медичний огляд, перевірку відповідних знань тощо).

Після відсторонення від роботи керівник може бути тимчасово або постійно переведений на іншу роботу. Наприклад, за результатами медичного огляду, якщо, в медичному висновку буде зазначено, що керівник неспроможний виконувати передбачену трудовим договором роботу за станом здоров'я.

Виконання трудових обов'язків керівника підприємства вимагає підвищеної уваги, концентрації та характеризується значно більшим рівнем відповідальності, аніж виконання трудових обов'язків некерівними працівниками. Стресостійкість та вміння швидко приймати правильні рішення – є одними з найголовніших якостей, необхідних для виконання управлінських завдань, а це означає, що психо-емоційний, а отже, і фізичний стан здоров'я керівників стає об'єктом підвищеного ризику. Тому, якщо стан здоров'я керівника згідно з медичним висновком не дозволяє виконувати посадові обов'язки, то власник вправі відсторонити керівника від виконання трудових обов'язків. Вказане право власника носить важливий соціальний характер. Особа, яка працювала на посаді керівника організації, поза сумнівом, відчуває негативні психологічні емоції внаслідок погіршення здоров'я, а період відсторонення дозволяє людині адаптуватися до нових умов.

Відсторонення працівника від роботи може передувати звільненню працівника. Так, наприклад, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може бути в разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Заробітна плата за період відсторонення від роботи відповідно до ст. 46 КЗпП України, як правило, не виплачується, але у випадках, прямо передбачених

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

законодавством, цей час оплачується. Тобто, якщо збереження заробітної плати прямо не передбачено законодавчими актами, відсторонення відбувається без її збереження.

Крім цього, керівник може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків, якщо їх невиконання чи неналежне виконання заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян. Підставою для відсторонення керівника від виконання трудових обов'язків може бути і факт проведення щодо нього службового розслідування.

З огляду на спеціальний подвійний статус керівника підприємства, необхідно зауважити, що усунення його від виконання повноважень на підставі частиною 3 статті 99 Цивільного кодексу України статтею як голови правління за своєю природою та правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі статті 46 Кодексу законів про працю України. На це звернув увагу Конституційний суд України в рішенні у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансовий консалтинг» від 12.01.2010 № 1-2/2010. Так, суд зробив висновок, що те, що члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків слід розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства у будь-який час і з будь-яких підстав усунути особу (осіб) від виконання обов'язків члена (членів) виконавчого органу за умови, якщо в установчих документах товариства не визначено таких підстав. Усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене частиною третьою статті 99 Цивільного кодексу України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні статті 46

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Кодексу законів про працю України<sup>173</sup>. Разом з тим, усуваючи керівника підприємства від своїх обов'язків не можна не допустити до виконання своїх трудових обов'язків. Тому, бажано, щоб рішення засновників товариства про усунення члену виконавчого органу від виконання своїх обов'язків містило перелік повноважень, які виключаються з компетенції відповідного члену виконавчого органу. Крім цього, необхідно вирішити питання, хто буде вчиняти правові дії від імені юридичної особи на період відсторонення керівника від виконання його обов'язків.

### *Висновки:*

- відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається: у разі появи на роботі в нетверезому стані, 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;
- усунення членів виконавчого органу (правління, дирекції, директора) товариства здійснюється виключно в межах корпоративних правовідносин, а відсторонення – у межах трудових. Різні правовідносини застосовуються окремо і фактично не впливають одна на одну. Тобто, навіть якщо члени виконавчого органу товариства будуть відсторонені від роботи на підставі ст. 46 КЗпП України, вони зможуть виконувати свої обов'язки, пов'язані з корпоративним управлінням товариством, і навпаки.

---

<sup>173</sup> Міжнародний фінансово-правовий консалтинг: Конституційне рішення у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10> (дата звернення 10.04.2019)

## Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

### Практичні завдання:

1. Лобач А.А. перебуваючи на посаді директора ТОВ “Беррі” неодноразово грубо порушував законодавство про працю – з’являвся на роботу у стані алкогольного сп’яніння, ображав підлеглих, доводилось викликати поліцію.

Загальними зборами було прийняте рішення про звільнення Лобача А.А. з посади за систематичне порушення трудової дисципліни. Лобач А.А. зазначив, що оскільки він є директором, він і підписує всі поточні документи ( в тому числі і про звільнення). А підписувати наказ про своє власне звільнення – він не буде. Крім того, оскільки з ним укладений не трудовий договір а контракт – то звільнення має відбуватися відповідно до умов контракту, а в контракті зазначено, що він укладений на 3 роки, отже, Микитенко має допрацювати 3 роки на посаді директора ТОВ “Беррі” і тільки після того контракт має бути розірваний.

*Чи правомірні доводи Лобача А.А.? Чи можливе дострокове розірвання контракту?*

*Вирішить спір.*

2. Інженер підприємства ЗАТ "Лофт" Козлов В.В. 1 серпня 2017 року, подав заяву до відділу кадрів про звільнення за власним бажанням. Але 12 числа передумав, і повідомив начальника відділу кадрів про те, що хоче забрати назад заяву. Начальник відділу кадрів зазначив, що 9 серпня був виданий наказ про звільнення Козлова В.В. за власним бажанням , тому відкликати свою заяву про звільнення у нього немає ні права ні підстав.

Козлов В.В. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

*Яке рішення прийме суд?*

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

3. Громадянин Білов Б.Б. протягом 5 років працював на будівництві за трудовим договором, укладеним на цей строк. Після закінчення строку договору Білов Б.Б. подав заяву про звільнення його з роботи. Начальник будівництва наказу про звільнення Білов Б.Б. не видав, пославшись на відсутність на будівництві кваліфікованих кадрів. Через 4 місяці, використавши подану раніше заяву Білова Б.Б. начальник будівництва звільнив з його роботи.

Білов Б.Б. оскаржив дії начальника управління до суду, посилаючись на те, що він дійсно раніше просив його звільнити з роботи, але в даний час обставини змінилися і він не може звільнитися. Скорочення робітників на будівництві не було.

*Яке рішення прийме суд?*

4. Клотченко А.А. працював на керівній посаді у ТОВ «Інтер». Він був звільнений з посади на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України у зв'язку із припиненням повноважень згідно із рішенням позачергових загальних зборів акціонерів ТОВ «Інтер». У свою чергу, було вирішено, що Клотченку А.А. виплатять вихідну допомогу у розмірі 6-місячного середнього заробітку. Громадянин Клотченко А.А. таке рішення вважає протиправним та незаконним, таким, що грубо порушує трудове законодавство. Оскільки, він не порушував своїх трудових обов'язків, а також згідно п. 2 ст. 42 КЗпП України він має переважне право на залишенні на роботі.

Іванову в день звільнення були видані трудова книжка, наказ про звільнення, який він підписав, що ознайомлений, його повністю розрахували та надали вихідну допомогу. Клотченко А.А. звернувся до суду із позовом, в якому просить поновити його на роботі, у зв'язку із незаконним звільненням, він вважає, що немає жодних підстав для звільнення.

*Дайте правову оцінку ситуації.*

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

5. Коралін А.А. працював у товаристві з обмеженою відповідальністю «Лайт-Київ». Коралін А.А. часто відпрошувався з роботи, щоб мати можливість ходити на співбесіди, він підшукував нову роботу.

ТОВ «Лайт-Київ» не заперечувало. Потім Коралін А.А. написав заяву про звільнення за власним бажанням. Кораліну А.А. дали двотижневий строк для закриття питань на роботі та щоб Товариство могло підшукати іншу людину на дану посаду за трудовим законодавством.

Через 5 днів відділ кадрів знайшов нову людину (Петришина В.В.) на посаду Кораліна А.А. та видав наказ про звільнення за власним бажанням Кораліна А.А.

В день, коли Коралін А.А. мав забрати свою трудову книжку, підписати наказ про звільнення, а Петришина В.В. мали оформлювати на роботу, Коралін А.А. приніс заяву про відкликання заяви про звільнення, проте йому відмовили.

Тоді Коралін А.А. звернувся із заявою до КТС, але трудовий спір розглянули без нього та відмовили йому у задоволенні. Сидоров звернувся до суду із заявою про поновлення на роботі.

*Вирішіть спір*

6. Громадянин Лінін П.Р. перебував на посаді директора підприємства ТОВ «Інтекс» з 11.11.2016 року. На дану посаду він був призначений власником підприємства громадянином Строговим П.П. 12 жовтня 2018 року, керуючись пунктом 3 статті 38 КЗпП, Лінін П.Р. подав заяву на звільнення за власним бажанням через відсутність забезпечення його права на охорону праці, проте власну трудову книжку з підприємства теж не забрав, а вимагав привести її додому до Лініна П.Р. Власник підприємства Строгов П.П. проти такої вимоги заперечив.

*Дайте правову оцінку ситуації*

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

7. Громадянин Алієв Г.П., будучи власником ТОВ «Квіт», додатково був працевлаштованим на цьому підприємстві згідно наказу №14-з на посаду голови бухгалтерського відділу. 21 червня 2018 року, в ході перевірки фінансової звітності працівниками податкової міліції, було виявлено суттєве правопорушення у фінансовій звітності, про що складено відповідний протокол. На підставі зазначеного протоколу, було прийнято рішення про відсторонення гр. Алієва Г.П. від виконання посадових обов'язків голови бухгалтерського відділу.

*Проаналізуйте ситуацію. Чи правомірне таке відсторонення?*

8. Комарницький Д.І. член кооперативу “Консоль” два дні не з'являвся на роботу без поважних причин. Правління кооперативу прийняло рішення звільнити Комарницького Д.І. за ст. 147 КЗпП України. Оператор Хміль П.М. того ж кооперативу, перебуваючи у відрядженні, прогуляв 3 дні і був звільнений без поважних причин через три місяці після того, як повернувся зі відрядження.

Комарницький Д.І., і Хміль П.М. звернулися до суду про поновлення на роботі. Суд у позовах відмовив.

*Чи правомірне рішення суду?*

9. Учасник ТОВ “Кліренс” Глібов С.С. загальними зборами учасників був обраний виконавчим директором. Петренко О.Д. систематично порушував свої обов'язки як учасник ТОВ “Кліренс” і як директор – як учасник – не дотримувався приписів Статуту, не брав участі в загальних зборах, порушив вимоги Статуту щодо вчинення значного правочину в супереч інтересам товариства.

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

Як посадова особа товариства – директор, Глібов С.С. систематично порушував трудову дисципліну, з'являвся на роботу в нетверезому вигляді, не виконував рішення загальних зборів ( як посадова особа), а також – уклав від імені ТОВ “Кліренс” угоду, в якій ТОВ “Кліренс” виступило заставодавцем за кредитом на користь дружини Петренка О.Д. ( хоча Статутом директору заборонялось укладати подібні угоди).

Загальними зборами було порушено питання щодо виключення Петренка з учасників ТОВ “Кліренс”, та щодо звільнення Глібова С.С. із займаної посади директора ТОВ“Кліренс”.

Петренко О.Д. заперечив проти цього, оскільки на його думку, він має право продовжувати працювати як директор ТОВ“Кліренс” до кінця терміну контракту ( залишалось ще 2 роки), оскільки контракт не може бути достроково розірваний. Також, Глібов С.С. зазначив, що він як директор є представником ТОВ“Кліренс” у взаємодії з іншими суб'єктами господарювання, тож укладати будь-які його на свій розсуд – це його право.

Також, Глібов С.С. заперечив щодо виключення його з учасників ТОВ “Кліренс”, оскільки внесок до статутного капіталу він сплатив в повному розмірі, отже – він є одним із власників ТОВ “Кліренс”. А діючим законодавством не передбачено примусове виключення учасника з ТОВ “Кліренс”.

*Дайте правову оцінку ситуації.*

10. Хома В.В. працювала в санаторії «Поляна» що у м. Хмільник, на посаді головного лікаря з економічних питань. Наказом №12 29.10.2018 року в.о. керівника санаторія «Поляна» Стародубцевої Л.В., Хому В.В. було звільнено з роботи на підставі п.4 ст.40 КЗпП України, за прогул. Хома

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

В.В. вважає таке звільнення не законним, оскільки наказ про звільнення підписаний неповноважним керівником підприємства в особі Стародубцевої Л.В., яка в зв'язку з реорганізацією підприємства станом на 29.10.18 року не мала повноважень його керівника. Після звільнення Хоми В.В. не було видано трудову книжку, яка до цього часу знаходиться санаторії «Поляна».

*Дайте правову оцінку ситуації.*

11. Ляпін Р.Р. працював менеджером з постачання у товаристві з обмеженою відповідальністю «Протеїн Агро». Між ним та керівником відділу продажів та постачання виник конфлікт. Ляпін Р.Р. почав погрожувати, що він звільниться та піде до армії на строкову службу. Наступного дня Ляпін Р.Р. приніс заяву про звільнення за власним бажанням (звільнити з 14 жовтня 2018 року), заява від 13 жовтня 2018 року.

14 жовтня 2018 року керівник підприємства «Протеїн Агро» видало наказ про звільнення, трудову книжку та повністю розрахувало громадянина Ляпіна Р.Р. (враховуючи невикористані відпустки основні та додаткові). Проте, він відмовився підписувати наказ, приніс заяву про відкликання заяви про звільнення та копію наказу про призив до строкової військової служби з 20 жовтня 2018 року.

«Протеїн Агро» не заперечувало проти забезпечення пільг та гарантій, які визначені у статті 119 КЗпП, проте, Ляпіна Р.Р. звільнено за власним бажанням до того, як він повідомив про вступ до строкової служби. Тобто, Ляпіна Р.Р. звільнили за заявою за власним бажанням від 13 жовтня 2018 року.

Ляпін Р.Р. звернувся до суду із позовом про поновлення його на роботі та збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку під час строкової служби.

*Проаналізуйте ситуацію.*

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

12. Публічне акціонерне товариство «Брокс» провело загальні позачергові збори акціонерів. На цих зборах було прийнято рішення звільнити з посади головного бухгалтера громадянку Ланівську О.О., яка працювала 15 років. Вона була звільнена з посади на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України.

Головний бухгалтер Ланівська О.О. обурилася проти такого рішення, оскільки, виконувала сумлінно свої трудові обов'язки протягом 15 років та не отримувала жодного зауваження стосовно її праці. Окрім цього, вона оперувала п. 3 та п. 10 ст. 42 КЗпП України, що вона має переважне право на залишенні на роботі, оскільки, у неї тривалий безперервний стаж роботи на даному підприємстві, а також, що їй залишилося три роки до настання пенсійного віку.

Ланівська О.О. на день звільнення відмовилася підписувати наказ про звільнення та звернулася до суду із позовом, в якому просить поновити її на роботі, у зв'язку із незаконним звільненням та порушенням чинного трудового законодавства.

*Дайте правову оцінку ситуації.*

13. Громадянка Лісова Т.О. працювала на посаді лаборанта-хіміка у ТОВ «Сервіс-про». Директором підприємства був виданий наказ про скорочення на цьому підприємстві посад, в тому числі посади лаборанта-хіміка, та виданий ще один наказ про скорочення посади хіміка-лаборанта хімічної лабораторії громадянки Лісової Т.О. і вона була ознайомлена з цим наказом, проте відмовилась від його підписання, оскільки вважала, що директор підприємства не мав повноважень вносити зміни в організацію виробництва та зменшувати фінансування підприємства, а вказівки вищої організації з цього приводу не було.

Згодом директором підприємства був виданий наказ про її звільнення з роботи за п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України по

#### Тема 4. Особливості припинення трудових відносин із керівними працівниками

---

скороченню чисельності працівників, з яким вона у цей же день була ознайомлена, проте відмовилась поставити свій підпис при ознайомленні, так як була не згодна з цим наказом і їй не була виплачена компенсація за невикористану відпустку та інші розрахункові кошти.

*Чи має право директор підприємства вносити зміни в організацію виробництва та зменшувати фінансування підприємства? Чи було порушено порядок звільнення особи за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України? Які розрахунки повинні відбутися при звільненні працівника?*

14. Бестижев М.О. був звільнений з посади керівника Селянського (фермерського) господарства «Покровка», правонаступником якого є Фермерське господарство «Славутич», до якого Бестижев М.О. звернувся з позовом про визнання звільнення з роботи незаконним та вимогою поновлення на займаній посаді, адже до теперішнього часу не ознайомлений з наказом про його звільнення та жодного документу про це не отримував.

*Дайте правову оцінку ситуації.*

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.**

**Нормативно-правові акти:**

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 23.05.18).

2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> (дата звернення 19.12.2018).

3. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 № 58 Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93> (дата звернення: 10.04. 2019).

4. Класифікатор професій ДК 003:2005: Наказ Держкому з питань тех. регулювання та споживчої політики України №375 від 26.12.2005 р. К.: Юрінком Інтер, 2006. 544 с.

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.10.2019)

6. Кодекс України про адміністративні правопорушення : за станом на 07 січня 2013 р.. Верховна Рада УРСР. Офіц. вид. К. : Відомості Верховної ради УРСР, 1984. - № 51, ст. 1122

7. Конституція України : за станом на 4 лютого 2011 р.. Верховна Рада України. Офіц. вид. К. : Офіційний вісник України, 2010. № 72/1, ст. 2598.

8. Кримінальний кодекс України : за станом на 01 січня 2013 р.. Верховна Рада України. Офіц. вид. К. : Відомості Верховної Ради України, 2001. № 25-26, ст. 131.

9. Національний класифікатор України, класифікатор професій ДК 003:2010. Класифікація професій.. [Чинний від

## Список використаних джерел

---

01.11.2010]. К. : Держспоживстандарт України, 2010.  
URL:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 19.12.2018).

10. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Наказ Міністерства Юстиції, Міністерства Фінансів та Міністерства Праці України № 43 від 28.06.93 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z0076-93> (дата звернення: 18.01.2019).

11. Положення та Порядок присвоєння спеціальних звань: Постановою кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2013 р. № 839 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/839-2013-p> (дата звернення: 10.04.2019).

12. Постанова Вищого адміністративного суду України № 64710851 від 01.02.2017 URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/64710851> (дата звернення: 10.10.2019).

13. Постанова пленуму Верховного суду України від 24.06.1988 р. № 6 «Про практику розгляду судами скарг на постанови у справах про адміністративні правопорушення» URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-88> (дата звернення: 20.10.2018).

14. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення: 22.05.2018).

15. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12> (дата звернення: 22.05.2018).

16. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 06.02.2018 № 755-IV URL:

## Список використаних джерел

---

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15> (дата звернення: 22.05.18).

17. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 №203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п> (дата звернення: 23.05.2019).

18. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. №336. Українська інвестиційна газета. 2007. №45.

19. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 року № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97> (дата звернення: 23.05.2019).

20. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Держстату від 05.12.2008 № 489 Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> (дата звернення: 10.04. 2019).

21. Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.03.2018 року № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0454-18> (дата звернення: 23.05.2019).

22. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей

## Список використаних джерел

---

бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п> (дата звернення: 23.05.19).

23. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів № 611 від 09.08.1993 р. //Збірник постанов Уряду України. 1993. № 12. С. 269.

24. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 р. № 887-ХІІ. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 24. Ст. 272.

25. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України від 06.04.2011 № 386/2011. Офіц. вісн. України. 2011. № 29. С. 46. Ст. 1224.

26. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу Постанова Кабінету Міністрів України: від 17.06.2015 року № 413 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-п> (дата звернення: 24.05.2018).

27. Про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей: Положення від 06.06.1984 № 170/10-101, Гос. комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариат ВЦСПС. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1076.211.0>. (дата звернення: 23.05.2018).

28. Про практику розгляду судами трудових спорів: “Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.04.2019).

29. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 6.11.1992 № 9 URL

## Список використаних джерел

---

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.04. 2019).

30. Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 року № 777. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/777-2008-п> (дата звернення: 23.05.2019).

31. Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2008 року № 777 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/777-2008-п> (дата звернення: 23.05.2019).

32. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п> (дата звернення: 18.01.2019).

33. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р., №14.URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92> (дата звернення: 25.09.2018 ).

34. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 22.05.2018).

35. Про умови і розмір оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-п> (дата звернення: 23.05.19).

36. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 р. № 185-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 46. Ст. 456.

37. Проект Трудового кодексу України № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 29.05.2019).

38. Типова форма контракту з керівником підприємств, що є у загальнодержавній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.95 р. N 597. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-п> (дата звернення: 17.05.2019).

39. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст. 356, № 2505-VIII від 12.07.2018.

### Література.

1. Messenger J. Working Time and the Future of Work. Future of Work Research Series. Geneva: ILO. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (дата звернення: 01.05.2019).

2. Plantenga, J., and Remery, C. (2010). *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592/language-en> (дата звернення: 23.04.2019).

3. Адміністративне право України: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина. За заг. ред. В.Б. Авер'янов. К.: Видавництво «Юридична думка», 2004. 584 с.

4. Арсеєнко А. Підприємництво у контексті доктрини "соціальної відповідальності бізнесу". Віче. 1997. № 3. С. 87-102.

5. Барабаш О. Ефективність застосування заохочення як правового засобу впливу на поведінку суб'єктів права. Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. 2013. №57. С. 3-10.

6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. К.: Знання-прес, 2000. 313 с.

7. Болотіна Н.Б.. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

8. Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип цінісно зорієнтованого менеджменту. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2006. № 2. С. 149-158.

9. Бурега В. В. Соціально-адекватний менеджмент /В пошуках нової парадигми. Монографія. К.: Видавництво «Академія», 2001. 272 с.

10. Ванаш Д. Гнучкий графік роботи URL: <http://www.eucon.ua/ua/efforts/effort1323> (дата звернення: 23.05.2019).

11. Вапнярчук Н.М. Керівник підприємства: особливості правового статусу. Науковий вісник Харківського державного університету, Випуск 1 Т.2, 2014.78 с.

12. Велика українська юридична енциклопедія : у 20т.: Т.11: Трудове право, 2018. 776с.

13. Вище керівництво URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B5\\_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B5_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE) (дата звернення 19.12.2018).

14. Волинець В.В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором. Форум права. - 2009. - № 1. С. 92-98.

15. Волошина С.М. Оплата праці як ключовий фактор в системі трудової мотивації. Правове регулювання відносин у

сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 106-111.

16. Гах Й.М. Етика ділового спілкування. Й.М. Гах. К.: Центр навч. літератури, 2005. С. 63 –64.

17. Гелич Ю.О. Правові основи формування режиму комерційної таємниці на підприємстві. Часопис Київський університет права: український науково-практичний часопис. Київський університет права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К. 2011. № 4. С.201-208.

18. Гончаренко В.М. деякі аспекти затосування ненормованого робочого графіку. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 253-256.

19. Грузінова Л. П. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. К.: МАУП, 2003. 335 с.

20. Гук О.І. Енциклопедичний словник з державного управління; уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

21. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства. *Європейські перспективи*. № 2 ч.2, 2012. С. 161 С. 159-163.

22. Дерлоу Дес. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. Дес Дерлоу; [пер. з англ.]. К.: Наукова думка, 2001. С. 141–142.

23. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці. Україна: аспекти праці, 1997. № 3-4.С. 9–10.

24. Єрмоєнко В. В. Конкурс як підстава виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. *Право та інновації*. № 2. С.41-48.

25. Іваненко О. Визначення поняття, сутності та видів соціальної відповідальності: актуальні проблеми. *Право України*, 2006. № 1. С.60-64.

26. Іншин М.І. Трудове право України: підручник. М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.

27. Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. Ю. В. Ісаєв. *Акт. проб. держави і права: зб. наук. пр. Вип. 63*, 2012. С. 406-411.

28. КЗпП України при розірванні трудового договору. Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія: Правничі науки. 2015. Вип. 2. С. 39-44.

29. Кисельова О. І. Трудове право України : навчальний посібник. О.І. Кисельова, Т. А. Кобзева. Суми: Сумський державний університет, 2017. 222 с.

30. Коваленко Р.І. Підходи до розуміння трудової функції і ключових її ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Юридичні науки. 2015. № 3-2. С. 67–70.

31. Коритцев Г.І. Поняття і значення заохочень в трудовому праві. *Європейські перспективи*. - 2012. - № 3(3). С. 114-119.

32. Костюченко О. Є. Трудовий договір чи найм: проблеми право розуміння. *Вісн. Нац. юрид. академії України ім. Ярослава Мудрого*. Серія: Економічна теорія та право. 2010. № 2. С. 174–184.

33. Кравчук О. О. Керівник державного підприємства в системі управління майном державної власності. О. О. Кравчук. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право: Зб. наук. праць. 2010. № 4. С. 217.

34. Краснова Н.П. Етичні підходи у сфері ділових відносин. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2012. № 22 (257), Ч. VIII. С. 34.

35. Курс порівняльного трудового права : підручник. [Иншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І.]; за ред. А. Р. Мацюка. Х. : НікаНова, 2012. 979 с.

36. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаратизма). Книга первая. В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.

37. Лесько О.Й. Етика ділових відносин. О.Й. Лесько, М.Д. Прищак, О.Б. Залюбівська, Г.Г. Рузакова. Вінниця: ВНТУ, 2011. 309 с.

38. Малиновська К.А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. Право та інновації. 2014. № 4.с. 163-170. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2014\\_4\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2014_4_22) (дата звернення: 29.05.19).

39. Малиновська-Колеснікова Карина Андріївна. Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Харків,2017. 196 с.

40. Матеріальна відповідальність працівників: поняття та види. Без авт. Бухгалтерська електронна газета «Інтерактивна бухгалтерія. 2017. URL: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneanalytics/811> (дата звернення: 25.09.2018).

41. Мельник К.Ю. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору, Право і Безпека. 2012. № 4. С. 228-232.

42. Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. Правова держава: щорічник наук. праць. 2010. Вип. 21. С. 317–323.

43. Міжнародний фінансово-правовий консалтинг: Конституційне рішення у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю про офіційне

тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10> (дата звернення 10.04.2019).

44. Могила Д. Правове регулювання праці керівників підприємств, установ, організації. Учёные записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Юридические науки, 2011. Т. 24 (63). № 1. С. 306-315.

45. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: автореф. дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Одеса, 2012. 21 с. С.34.

46. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Одеса, 2012. 214 с.

47. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Вид. Центр навчальної літератури. Ред. Д. Журавлева, О. Обушенко, 2018. 217 с.

48. Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения. Право и экономика, 1998. № 10. С. 37-38.

49. Охотніков О.М. Посилення кримінальної відповідальності за посадові злочини. Вісник Запорізького юридичного інституту, 1998. № 3. С. 147.

50. Парпан Т. Гнучкий режим робочого часу на сучасному етапі ринкових відносин. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали ХІХ звіт. наук.-практ. конф. (7–8 лют. 2013 р.) Л. : Львів. нац. ун-т ім. І. Франка, 2013. С. 216–217.

51. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Х. : ФІНН, 2012. 800 с.

52. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовою угодою» і «контракт» в трудовому праві України. Вісн. Академії правових наук України. 1995. № 3. С. 109–117.

53. Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору. Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. Луганськ : Східно-укр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2012. № 25. С. 471-477.

54. Пряко Д. Комерційна таємниця під охороною URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1058> (дата звернення: 23.05.2019).

55. Рахманов О. Топ-менеджери великого бізнесу в Україні: соціологічний портрет. К.: Інститут соціології НАН України, 2014. С. 4 116 с.

56. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Одеса, 2015. 197 с.

57. Ротань В.Г., Зуб І.В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Правова Єдність, 2016. 1068 с.

58. Савельєва М. О. Співвідношення індивідуальних і колективних трудових правовідносин за умов реформування трудового права: монографія. ДДУВС, 2017. 162 с. с. 19 URL: (дата звернення: 23.05.19). <http://er.dduvs.in.ua/handle/123456789/476> ( дата звернення: 21.05.2019).

59. Санжаров С.М. Щодо визначення змісту правовідносин окремих категорій працівників. Актуальні проблеми прав: теорія і практика. Збірник наукових праць № 23. 2012. С. 69-79.

60. Свод Законов СССР. 1929.№ 71. Ст. 670.

61. Серєда О.Г. Правовий статус роботодавця за Проектом Трудового кодексу України. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=aymvs\\_2012\\_1\(3\)\\_5](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=aymvs_2012_1(3)_5) (дата звернення 19.12.2018).

62. Слюсар А. М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу. Держава і право. 2009. Випуск 45. С. 321.

63. Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства. Проблеми законності: академ. збірн. наук. пр. Х. Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. 2010. Вип.107. С. 78–84.

64. Станчева О. Л. Обрання за конкурсом як вид оцінки ділових якостей працівників. Актуал. проблеми держави і права, 2013. Вип. 70. С. 428–433.

65. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: навч. посібник. К.: Центр навч. літератури, 2004.

66. Трудове право України: навч. Посібник. В.В. Бонтлаб, К.М. Біда, В.Л., Костюк В.Л. та інш, 2010. 280 с.

67. Трудове право України: підручник. за заг. ред. Іншина М.І. В.Л. Костюка. К: “Юрінком Інтер”. 2017. 600с.

68. Трудове право: підручник. За заг. ред. О.М. Ярошенко. Х.: Вид. “Право”, 2017. 560 с.

69. Турчін С. О. Щодо особливої ролі керівника як суб’єкта трудового права в умовах розбудови громадянського суспільства. Методологічні засади розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнар. міжвуз. наук. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.). за ред. П. І. Орлова ; Харк. екон.-прав. ун-т. - Х., 2012. - С. 268-276.

70. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера. К.: Знання, 2005. С. 204–205.

71. Шевердіна В.І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. 2016. №5. Том 1. С. 165-168.

72. Шеховцова Л.І. Про доцільність встановлення кримінальної відповідальності юридичних осіб (досвід іноземних держав). Інтернет-конференція з кримінальної

юстиції 2010 р. URL: <http://jurlugansk.ucoz.org/publ/9-1-0-20> (дата звернення: 20.10.2018).

73. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис...канд.юрид.наук:12.00.05/ Одеса, 2017. 214 с.

74. Щодо укладення контрактів з керівниками підприємств: Міністерство праці та соціальної політики України лист від 23.04.2003 N 06/1-4/66. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4\\_66203-03](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v4_66203-03) (дата звернення: 23.05.19).

75. Юрченко А. А. Ненормований робочий час та правові проблеми його використання в Україні. Актуальні проблеми права: теорія і практика, 2012.№ 25. С. 595-604.

76. Якості і риси керівника. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/3306/97/> (дата звернення: 18.03.2019).





СІНЬОВА Людмила Миколаївна  
КУЗЬМЕНКО Галина Валентинівна  
ПОГОРСЬЛОВА Олександра Сергіївна

**ОСОБЛИВОСТІ  
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН  
КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Навчальний посібник

*Оригінал-макет автора*

Підписано до друку 10.06.2020. Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Ум.друк. арк. 12,21. Зам. №1006-20/2  
Тираж 200 прим.

Видавничий дім «Освіта України»®  
ФОП Маслаков Руслан Олексійович  
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК №4726 від 29.05.2014 р.  
Тел. (095) 699-25-20, (098) 366-48-27.  
E-mail: osvita2005@gmail.com, www.rambook.com.ua

Виготовлювач: ФОП Поліщук О.В.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005  
07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148  
тел. (044) 592-13-49