

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

КУРОВА АЛІНА АНАТОЛІЇВНА

УДК 349.227

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Щербина Віктор Іванович,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ.....	15
1.1 Поняття та ознаки посадової особи в системі трудового права.....	15
1.2 Особливості змісту трудових договорів з посадовими особами.....	36
1.3 Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та місце такої підстави як припинення повноважень посадових осіб у цій класифікації.....	58
1.4 Порівняльно-правовий аналіз регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні та за кордоном.....	78
Висновки до розділу 1.....	101
РОЗДІЛ 2 ПОРЯДОК ТА ГАРАНТІЇ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ.....	105
2.1 Порядок та умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.....	105
2.2 Юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами.....	144
2.3 Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень.....	165
Висновки до розділу 2.....	184

РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ.....	190
3.1 Проблемні питання застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб.....	190
3.2 Шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.....	217
Висновки до розділу 3.....	239
ВИСНОВКИ.....	247
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	254

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АВС – альтернативне вирішення спору

АТ – акціонерне товариство

ГК – Господарський кодекс

ГПК України – Господарський процесуальний кодекс України

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КТС – Комісія по трудових спорах

РФ – Російська Федерація

ТК РБ – Трудовий кодекс Республіки Білорусь

ТК РК – Трудовий кодекс Республіки Казахстан

ТК РМ – Трудовий кодекс Республіки Молдова

ТК РФ – Трудовий кодекс РФ

ЦК – Цивільний кодекс

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні реалії суспільного розвитку, економічних та політичних змін у державі тягнуть за собою також і неминучість та необхідність реформування чинної системи законодавства України. Внесення змін до трудового законодавства завжди викликатиме особливий суспільний резонанс, породжуватиме необхідність у додатковому дослідженні, оскільки саме трудове право належить до тих галузей права, які безпосередньо пов'язані з людиною, з її діяльністю та реалізацією її прав. Таким чином, внесення додаткової підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника – у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – породжує необхідність у більш детальному вивченні зазначеної правової новели і розкритті особливостей її розуміння та застосування у системі уже існуючого законодавства.

Спеціальною суб'єктною групою, на яку поширюється дія нової підстави розірвання трудового договору, є посадові особи. Саме у безпосередньому зв'язку зі службовою діяльністю посадових осіб знаходиться належна організація та ефективне виконання поставленої мети підприємств, установ та організацій усіх форм власності.

Так, підвищена відповідальність посадових осіб під час здійснення ними своєї трудової діяльності, високі вимоги до їхніх професійних та особистих якостей при здійсненні своєї діяльності повинна компенсуватися наявністю підвищеного рівня гарантій для даної категорії осіб щодо захисту трудових прав. Тому у зв'язку із внесенням додаткової підстави для розірвання трудового договору з посадовими особами з ініціативи власника першочергово постає завдання дослідити правовий механізм забезпечення гарантій трудових прав посадових осіб при звільненні за наведеною підставою. Разом з тим, соціальна мета нововведеної правової норми – залучення до України іноземних інвестицій

– дозволяє стверджувати про необхідність та нагальність таких законодавчих змін. Таким чином, постає науково-теоретична проблема щодо дослідження особливостей правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, що впливають з його соціальних цілей, теоретичного розуміння та правозастосування. Наведене й зумовлює актуальність дисертаційного дослідження.

Проблемні питання визначення сутності поняття посадової особи у системі трудового права висвітлювали в тій чи іншій мірі у своїх працях такі вчені: В.М. Андрійв, Д.М. Бахрах, С.Я. Вавженчук, О.В. Валецька, С.В. Венедіктов, С.В. Вишневецька, Д.С. Гоменюк, Г.С. Гончарова, Ю.М. Гришина, М.А. Драчук, В.О. Забудський, Т.А. Занфірова, К.М. Зубов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, К.Ю. Мельник, А.А. Меньшиков, М.В. Панченко, А.В. Петришин, Ю.П. Пилипенко, О.М. Ярошенко та інші. Дослідженню ж особливостей, підстав та порядку розірвання трудового договору присвячені напрацювання Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.І. Щербини та ін. Проте на сьогодні варто відзначити про відсутність єдиного комплексного дослідження правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, до кінця не розробленим залишається понятійно-категоріальний апарат стосовно зазначеного питання.

Отже, нагальність дослідження правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, уточнення понятійного апарату у даній сфері, а також розробка пропозицій щодо подальшого вдосконалення досліджуваного правового інституту призводять до необхідності здійснення даного дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року і «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2016 року по 31 грудня 2020 року.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі здійснення загальноправової характеристики розірвання трудового договору з посадовими особами, системного аналізу теоретичних питань щодо даної наукової проблематики, а також науково-теоретичних розробок та практичного втілення даного питання, в тому числі і судової практики та закордонного досвіду правового регулювання, дослідити особливості правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, виявити проблеми застосування наведеної підстави розірвання трудового договору, а також надати власне бачення шляхів подальшого удосконалення досліджуваної нами правової новели трудового права.

Для досягнення зазначеної мети необхідно вирішити наступні основні *задачі*:

- розкрити природу та сутність поняття посадової особи в системі трудового права, навести її ознаки;
- з'ясувати особливості змісту трудових договорів з посадовими особами;

– здійснити класифікацію підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та визначити місце такої підстави як припинення повноважень посадових осіб у цій класифікації;

– провести порівняльно-правовий аналіз регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні та за кордоном;

– визначити порядок та умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, уточнивши та розкривши понятійно-категоріальний апарат з даного питання;

– охарактеризувати систему юридичних гарантій при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, здійснивши їхню класифікацію;

– визначити особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень;

– окреслити проблемні питання застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб;

– запропонувати шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Предметом дослідження є правове регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Методи дослідження. Для здійснення дисертаційного дослідження було застосовано систему методів наукового пізнання, зокрема дисертант керувався загальнонауковими методами (діалектичний, аналізу, синтезу, абстрагування, аналогії), приватними методами наукового пізнання, що застосовуються у галузях багатьох наук (порівняльний, кількісного й якісного аналізу,

моделювання), методами, розробленими окремими галузями наук (статистичний), а також спеціально-юридичними (формально-юридичний, порівняльно-правовий, системно-структурний).

За допомогою застосування методів аналогії та порівняння можливим стало здійснення порівняльно-правового аналізу регулювання припинення трудових відносин в Україні та за кордоном (підрозд. 1.4). Метод абстрагування та моделювання сприяв виділенню найважливіших сутнісних рис досліджуваних у праці понять та наданню їм визначення, а також при визначенні положень, що визначають зміст трудових договорів з посадовими особами, при дослідженні юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами, а також при виділенні особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень (підрозд. 1.1; 1.2; 2.1–2.3). Застосування методу аналізу дало змогу в найбільш повній мірі здійснити класифікацію підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а також виділити місце такої підстави як припинення повноважень посадових осіб у цій класифікації шляхом аналізу кожної окремої його складової як частини цілого (підрозд. 1.3).

Свого застосування також дістали й спеціально-юридичні методи, зокрема формально-юридичний та системно-структурний використано при розробці та вивченні термінологічного апарату даної роботи, а саме при визначенні поняття посадової особи у трудовому праві, поняття порядку та умов розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб тощо (підрозд. 1.1, 2.1, 3.2), а також при виділенні проблемних питань застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб (підрозд. 3.1). Застосування порівняльно-правового методу (підрозд. 1.4) дозволило більш

чітко висвітлити дану проблематику шляхом порівняння норм щодо розірвання трудового договору з посадовими особами, закріплених у законодавстві іноземних країн та виділення як спільних, так і відмінних рис.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим комплексним науковим дослідженням проблематики правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб у науці трудового права. У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

уперше:

– надано визначення поняття «умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», під яким запропоновано розуміти фактичний склад, який являє собою сукупність двох взаємопов'язаних юридичних фактів – факт припинення повноважень посадових осіб та наявність обставин, за яких може відбутись таке припинення, які зумовлюють завершення трудових правовідносин між власником юридичної особи (підприємства, установи, організації) та її посадовими особами (посадовою особою), а також закінчення правомочностей зазначених посадових осіб (посадової особи) щодо виконання функцій з управління та керівництва діяльністю юридичної особи (підприємства, установи чи організації), тобто втрата такими особами (особою) своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій;

– здійснена класифікація юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням повноважень, до яких віднесено: 1) «гарантії-заборони»; 2) «гарантії-правила»; 3) «гарантії-компенсації»;

– виділено три стадії (етапи) порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб;

удосконалено:

– визначення поняття посадової особи у трудовому праві, під яким запропоновано розуміти працівника, який на підставі трудового договору (контракту) постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції управління та керівництва діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділом (-ами), роботою працівників, володіє владними повноваженнями, в тому числі контрольними, які дозволяють приймати рішення і здійснювати дії, які створюють правові наслідки для інших працівників;

– ознаки посадової особи в системі трудового права, до яких віднесено:

- 1) визначення правового статусу посадових осіб відбувається з урахуванням вимог законодавства про працю, господарського законодавства, статутів та інших локальних актів;
- 2) особливий трудо-правовий статус посадової особи, обумовлений виконанням нею організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських повноважень;
- 3) є працівниками, діяльність яких має бути спрямована на організацію процесу праці для виконання основних статутних завдань підприємства;
- 4) основними функціями посадових осіб є управління та організація, що спрямовані на забезпечення ефективної діяльності підприємства, установи, організації;
- 5) посадова особа наділена владними повноваженнями, в тому числі і контрольними;
- 6) здійснює свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій (строковій) основі, а в окремих випадках за спеціальним повноваженням (наприклад, за дорученням);
- 7) рішення та дії посадових осіб створюють правові наслідки для інших працівників;
- 8) характеризуються наявністю підвищеного рівня відповідальності за невиконання або неналежне виконання як безпосередньо своїх посадових обов'язків, так і обов'язків підлеглих працівників;

– розуміння поняття «трудові спори при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень» як передані на вирішення уповноваженому законодавством органу розбіжності між посадовою

особою та власником або групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації, що виникли з приводу та під час розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень, а також у пов'язаних з ними трудових правовідносинах, та не можуть бути вирішені і врегульовані шляхом переговорів між сторонами;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння поняття та сутності юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами, виділено наступні специфічні ознаки юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами: 1) суб'єктну визначеність; 2) публічний характер реалізації деяких юридичних гарантій; 3) спрямованість на забезпечення посиленого рівня матеріальної захищеності посадових осіб при розірванні з ними трудового договору та забезпечення максимальної компенсації завданих втрат від такого припинення трудових відносин, що виражається у виплаті підвищеного розміру вихідної допомоги при звільненні;

– структуризація трудових спорів, що виникають з приводу припинення повноважень посадових осіб на: а) спори з приводу дотримання порядку та наявності підстав для прийняття роботодавцем рішення щодо припинення повноважень посадової особи як передумови розірвання з нею трудового договору; б) спори з приводу дотримання порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи; в) пов'язані трудові спори – спори з приводу виплати вихідної допомоги при звільненні, дотримання інших гарантій при розірванні трудового договору тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб;

б) у правотворчості – у процесі розробки й удосконалення вітчизняного законодавства та імплементації норм міжнародного права, що регулюють трудові правовідносини, зокрема відносини з приводу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з посадовими особами; при розробці стратегій державного й суспільного розвитку, державних стандартів у сфері розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а саме у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб;

в) у правозастосуванні – при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – власниками підприємств, установ, організацій, при розгляді судових справ за позовами посадових осіб щодо поновлення та захисту їх трудових прав або інших правових спорів, що впливають із розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – судовими органами, іншими органами державної влади, структурами громадянського суспільства, при наданні правових консультацій посадовим особам щодо особливостей порядку та умов такого розірвання трудового договору, а також їхнього правового статусу тощо;

г) у навчальному процесі – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальної дисципліни «Трудове право України», підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а

також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях, зокрема: «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 року); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 року).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також 2 тезах наукових повідомлень на міжнародних науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ

1.1 Поняття та ознаки посадової особи в системі трудового права

Належна організація та ефективне виконання поставлених цілей підприємств, установ та організацій всіх форм власності знаходиться в прямому безпосередньому зв'язку з службовою діяльністю посадових осіб таких підприємств, установ та організацій, які по великому рахунку є відповідальними за результативну спрямованість управлінської діяльності, її зміст, якість і економічну доцільність прийнятих рішень, стан законності в роботі працівників та інших службовців в цілому. Зважаючи на велику економіко-організаційну роль посадових осіб, можна говорити про їх політичну, моральну, економічну і правову відповідальність.

Вивчення проблеми посадової особи в правовій науці та й на практиці характеризується протиборством двох тенденцій: розширеного трактування поняття посадової особи і його вузького розуміння. Найбільш яскраво ці тенденції виявилися в кримінальному та адміністративному праві. Саме в цьому аспекті можна говорити про існування певної проблеми щодо визначення посадової особи іншими галузями права, оскільки в науці та законодавстві переважає галузевий, «адміністративний» та «кримінальний» підхід до розуміння даної категорії службовців.

Визначення посадової особи, закріплені в нормах кримінального та адміністративного законодавства, піддаються серйозній критиці з боку представників інших галузей права, де проблеми посадової особи представляють інтерес лише в приватному, окремо визначеному плані.

Сучасні наукові дослідження у сфері встановлення сутності поняття «посадова особа» в системі трудового права характеризуються пошуком загальних ознак посадової особи. Необхідність розробки відповідного поняття в системі трудового права, продиктована такими причинами. По-перше, термін «посадова особа» широко використовується в Конституції України [1]. По-друге, в рамках єдиної вітчизняної системи права повинно здійснюватися однозначне трактування ключових понять та інститутів, зокрема і такого як посадова особа. Тому з усього різноманіття загальних ознак і властивостей посадової особи її зміст у трудовому праві повинен відображати суттєві характеристики, визначальні особливості правового статусу в аспекті участі в трудових відносинах.

Актуальність обраної тематики зумовлена багатоплановістю значення правильного встановлення сутності посадової особи в трудовому праві, незважаючи на факт відсутності прямої вказівки на сутність такої категорії в самій правовій нормі законодавства про працю. Крім того, актуальність досліджуваної правової проблеми пояснюється ще й тим, що від правильного встановлення змісту дефініції «посадова особа», визначення її характерних ознак залежить правильне розуміння та застосування окремих норм трудового права.

Все це зумовлює необхідність правових досліджень такого поняття як «посадова особа» в системі трудового права, формулювання на його підставі власного визначення, встановлення характерних ознак вказаних суб'єктів трудових відносин, що в подальшому дозволить не тільки усвідомити зміст окремих трудових норм, а й розробити пропозиції щодо подальшого вдосконалення системи трудових відносин в новому Трудовому кодексі України.

Попри вагомий внесок учених, питання встановлення єдиного, загальновизнаного змісту поняття «посадова особа» в системі трудового права,

а також характерних ознак досліджуваної категорії і досі залишаються остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення. Недостатнє висвітлення у науці трудового права спеціальних наукових підходів щодо встановлення сутності посадових осіб в системі трудового права потребує не лише уточнень визначення поняття цієї категорії, а й дослідження різних аспектів її прояву.

Проблеми з'ясування сутності досліджуваного поняття, а також виведення його властивостей в аспекті трудових відносин залишаються дискусійними як серед вчених-правників, так і серед юристів-практиків. Більше того, ні в юридичній науці, ні в законодавстві немає систематизованих та єдиних напрямів і підходів до розуміння цієї правової категорії, хоча від правильного встановлення її змісту залежить якісне та ефективне виконання завдань підприємств, установ та організацій всіх форм власності, а отже і задоволення потреб громадян в цілому.

Така підвищена увага до посадових осіб з боку науковців трудового права зумовлена прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII) [2], яким частину першу статті 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] доповнено пунктом 5, відповідно до якого додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов є припинення повноважень посадових осіб.

Незважаючи на те, що стаття 4 КЗпП України до законодавства про працю відносить Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до нього, все ж визначення поняття «посадова особа» у трудовому законодавстві відсутнє. Розгляд досліджуваного поняття слід починати з аналізу відповідних норм Господарського кодексу України [4],

законів України «Про акціонерні товариства» [5], «Про державну службу» [6], «Про місцеве самоврядування в Україні» [7], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [8], Кодексу України про адміністративні правопорушення [9], Кримінального кодексу України [10]. Термін «посадова особа» закріплено і в Конституції України 1996 р. поряд із терміном «службова особа» (ст.ст. 5, 40, 55, 56) [1].

Однак в такому випадку варто одразу зауважити, що застосування поняття «посадові особи» в тому сенсі, який пропонується вищевказаними нормативно-правовими актами, прямо не закріплено в КЗпП України, а тому є дискусійним. Проте, незважаючи на відсутність адаптованого визначення в сфері трудового права, розуміння загальних рис категорії «посадова особа» дозволить в кінцевому результаті зрозуміти зміст, роль та значення посадових осіб у трудових відносинах.

Певним кроком у напрямку розв'язання досліджуваної проблеми було видання Державною інспекцією України з питань праці роз'яснення під назвою «Категорія «посадові особи «в трудовому законодавстві» (далі – Роз'яснення) [11].

Незважаючи на те, що у вступній частині Роз'яснення Державна інспекція України з питань праці формулює питання щодо того, які категорії працівників можна віднести до категорії «посадові особи» у розумінні п. 5 ст. 41 Кодексу законів про працю України, в основній його частині немає жодного висновку про те, яких працівників все ж слід відносити до зазначеної категорії. Досліджуване Роз'яснення, яке фактично є єдиним актом, у якому хоча б здійснюється спроба зрозуміти сутність категорії «посадова особа» в трудовому праві, можна сміливо розглядати як звичайну підбірку нормативних актів, де згадується досліджуване поняття. Більше того, деякі твердження Державної інспекції України з питань праці є доволі таки суперечливими та неоднозначними.

Так, у статті 2 Закону України «Про державну службу» [6] надано визначення поняття «посада державної служби», відповідно до якого вона являє собою визначену структурою і штатним розписом первинну структурну одиницю державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених частиною першою статті 1 цього Закону [6]. Поряд з цим, у статті 1 Закону [6] також надано визначення державного службовця, відповідно до якого це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [6]. У статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [8] зазначено, що посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Законом України від 11.07.1995 № 282/95-ВР [12] у Кодексі України про адміністративні правопорушення термін «службова особа» замінено на термін «посадова особа». Таким чином, можна зробити висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними. Варто зазначити, що питання з'ясування змісту понять «службова особа» і «посадова особа» та визначення їх співвідношення є до цього часу актуальним, хоча Державна інспекція України з питань праці спробувала одночасно вирішити вказану проблему, зробивши висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є тотожними. З такою позицією не можна погодитись, оскільки далі по тексту Роз'яснення Державна інспекція України з питань праці

наводить норму статті 364 Кримінального кодексу України, де визначено, що службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації [10]. Як бачимо, сам законодавець виділяє службових та посадових осіб як окремі правові категорії, а тому висновок Державної інспекції України з питань праці є хибним і не вирішує питання розуміння категорії «посадові особи» не тільки в сфері трудового права, а й в цілому в загальній теорії права. Більше того, певні сумніви з правової точки викликає застосування в трудових відносинах аналогії із поняттям, що визначене кримінальним законом, яке навряд чи здобуде широкого використання в судовій практиці.

З урахуванням вищенаведеного суперечливою видається позиція, згідно з якою службова особа, наділена певним обсягом повноважень і в їх межах, має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини, наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо. Такими повноваженнями наділена саме посадова особа. Для того щоб встановити істину в зазначеному випадку, потрібно провести чітке розмежування двох понять – «службова особа» та «посадова особа», однак таке дослідження не є метою нашої роботи.

Деяку ясність в розуміння сутності категорії «посадова особа» спробували внести представники судової гілки влади. Так, постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво» [13] було визначено службову особу через призму наявності в неї організаційно-розпорядчих обов'язків – обов'язків по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконробы, бригадири тощо) [13].

У свою чергу, адміністративно-господарські обов'язки – це обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є у начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо [13].

Аналіз положень згадуваної постанови Пленуму Верховного Суду України дає підстави зробити висновок про те, що чіткого розмежування між поняттями «посадова особа» та «службова особа» ні в законодавстві, ні тим більше в судовій практиці немає. Здійснення працівником організаційно-розпорядчих/ адміністративно-господарських обов'язків слугує підставою для віднесення його до розряду посадова/службова особа з усіма відповідними правовими наслідками для нього. У зв'язку з цим обґрунтованою видається

позиція, згідно з якою правильне визначення того, чи є певний працівник посадовою особою, може бути здійснене тільки на підставі аналізу функцій і обов'язків, які ці особи виконують [14]. Таким чином, тільки чітке визначення правового статусу певного працівника у документі внутрішнього підпорядкування, що регулює його діяльність, вирішить проблему віднесення певної особи до категорії посадових осіб.

Варто зауважити, що Міністерство юстиції України у Листі від 22.02.2013 № 1332-0-26-13/11 [15] роз'яснило також, що при визначенні поняття «посадова особа» необхідно виходити з правозастосовної практики, яка свідчить про те, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність в неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

Із вказаного документа, який не є нормативно-правовим актом, а має лише роз'яснювальний, інформаційний характер, випливає, що у трудовому праві існує така правова категорія як «посадова особа», до якої слід відносити усіх працівників, які здійснюють організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські обов'язки. Видання такого роду інформативних документів призводить до ще більшої плутанини в розумінні правових явищ та понять, ускладнює правозастосовну практику, а тому не вирішує тих питань, на роз'яснення яких вони спрямовані.

Для того щоб наше дослідження було повноцінним та всебічним, потрібно також звернутися і до інших законодавчих актів, в яких містяться визначення поняття «посадова особа». У Роз'ясненні Державної інспекції України з питань праці передбачено, що посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради [11]. Таке визначення було взято з чинної на той момент норми ст.89 Господарського кодексу [4]. Однак 05 квітня 2015 року набрав чинності

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення умов ведення бізнесу (дерегуляція)» [16], яким поряд з важливими змінами, спрямованими на дерегуляцію ведення бізнесу, було розширено перелік посадових осіб товариства. Так, відповідно до оновленої частини другої статті 89 Господарського кодексу України посадовими особами господарського товариства є такі фізичні особи: голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства [4].

Схоже визначення міститься і в статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» [5], де під посадовими особами органів акціонерного товариства слід розуміти таких фізичних осіб: голову та членів наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізора акціонерного товариства, а також голову та членів іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства. Як бачимо, у вказаному випадку законодавець пішов шляхом визначення переліку посадових осіб, діяльність яких у певних створюваних органах господарських товариств дає підстави відносити їх саме до посадових осіб. Недоліком такого підходу є об'єктивна неможливість охоплення всіх можливих посад органів управління господарських товариств поняттям «посадова особа». Видається очевидним, що у штаті працівників органів управління господарських товариств існуватимуть працівники, службові обов'язки яких не даватимуть змоги віднести їх до категорії посадових осіб. Саме тому ми переконані, що більш раціональним та простим способом визначення «посадової» категорії певного працівника є законодавче встановлення характерних ознак таких працівників з одночасним їх закріпленням у внутрішніх (локальних) актах з можливістю певного корегування.

Відсутність спеціального визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП як додаткової підстави для звільнення окремих категорій працівників на практиці може слугувати підставою для розширеного тлумачення цього терміна, що теоретично матиме своїм наслідком те, що під вказану підставу для звільнення підпаде широке коло працівників.

У той же час, на думку В. Забудського, Законом № 1255-VII були внесені зміни у тому числі до Господарського кодексу України та Закону України «Про акціонерні товариства». Розглядаючи їх у системному зв'язку, можна припустити, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів. Проте це лише припущення, на практиці ж варто очікувати появи розбіжностей у тлумаченні поняття «посадові особи» працівниками, роботодавцями і судами, зокрема щодо віднесення до цієї категорії головних бухгалтерів та їх заступників [17]

Варто зауважити, що не всі науковці поділяють наведену позицію. Так, існує думка, відповідно до якої до категорії «посадових осіб» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», в статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України [18].

Незважаючи на те, що в теорії та на практиці термін «посадова особа» частіше за все використовується у нормативно-правових документах, які регулюють питання проходження та здійснення державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, а тому є суб'єктом, в першу чергу, адміністративного та кримінального права, це не означає, що категорія «посадові особи» невідомі трудовому праву.

Як правильно зазначає Г.С. Гончарова, у сфері трудових відносин живляються, як правило, такі терміни як робітники та службовці, або термін,

що їх об'єднує – працівники, хоча у трудових відносинах перебувають різні категорії службовців, у тому числі і посадові особи. Не вдаючись у подробиці, науковець зазначає, що керівники підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності, є посадовими особами [19, с. 120]. І хоча такі висновки цілком зрозумілі та переконливі, все ж певні критерії віднесення працівників до категорії посадових осіб повинні бути. Запропонований підхід є інтуїтивним та певною мірою примітивним, оскільки до уваги беруться такі категорії працівників, віднесення яких до групи посадових осіб є очевидним та беззаперечним. Але як бути з тими службовцями-працівниками, діяльність яких не дає чіткого уявлення по їхню участь в організації та управлінні підприємством, установою, організацією. Для цього необхідні певні типові положення (критерії, властивості, ознаки), які б дали змогу більш точно та чітко встановити сутність виконуваних працівником обов'язків, а отже унеможливити незаконне звільнення працівника на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України.

У науковій літературі зазначається, що неможливість однозначного вирішення вказаної правової проблеми обумовлена невизначеністю терміна «посадові особи» в трудовому праві, за змістом якого важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Тому необхідно чітко визначити в трудовому законодавстві, а саме в КЗпП України перелік посадових осіб, з якими може бути розірваний трудовий договір за зазначеною підставою [20, с. 288]. Знову ж таки варто зауважити, що встановлення вичерпного переліку посадових осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України є об'єктивно неможливим і певною мірою недоцільним засобом вирішення досліджуваної проблеми. При визначенні чіткого списку працівників, яких за характером своєї трудової діяльності можна віднести до посадових осіб, науковці можуть зіткнутися з

іншою проблемою – наявністю надзвичайно великої кількості найменувань посад працівників, які, проте, не даватимуть змогу точно встановити їх приналежність до категорії «посадова особа» в сенсі п. 5 ст. 41 КЗпП України.

Варто зауважити, що зарубіжні фахівці у галузі трудового права також відзначають неможливість та недоцільність наведення списку працівників-посадових осіб. Так, М.А. Драчук зазначає: «Суб'єктний склад адміністрації – конкретних посадових осіб підприємства, установи, організації, не може бути оформлений у вигляді суворого переліку і названий певним чином для всіх категорій роботодавців, оскільки він залежить від безлічі факторів, таких як організаційно-правова форма і основні види діяльності організації, її внутрішня структура, розподіл компетенції між окремими посадовими особами» [21, с. 80].

Погоджуючись з позицією російського науковця, додамо, що простий перелік посадових осіб все ж не вирішить питання істинної сутності поняття «посадова особа» в системі трудового права. В такому випадку слід розробити загальне визначення терміна «посадова особа», яке було б прийнятним для всіх галузей права, в тому числі і трудового. Новий Закон України «Про державну службу» [6], що набрав чинності з 01.05.2016, все ж не зміг усунути колізію у галузевих підходах до визначення змісту досліджуваного поняття. Більше того, вказаний нормативно-правовий акт характеризується певною віддаленістю від норм законодавства про працю. З його змісту зрозуміло, що питання статусу посадових осіб-державних службовців має визначатися в основному адміністративним правом. Визначення посадової особи, яке міститься у вказаному Законі, відверто трактується через призму статусу державного службовця.

Слід відзначити, що науковій літературі відомі спроби формулювання загальної дефініції посадової особи з урахуванням певних визначальних рис такої категорії працівників. Так, Ю.А. Петров пропонує віднести до посадових

осіб усіх службовців, які тією чи іншою мірою здійснюють управління як людьми, так і речами. До посадових осіб, на його думку, можуть бути віднесені не лише керівники і фахівці, але й окремі технічні виконавці (комірники, сторожі тощо) [22, с. 36]. Як бачимо з наведеного визначення, визначальною рисою працівника як посадової особи є певний (невизначений) ступінь участі такого працівника в управлінні людьми та речами. Недолік такого визначення полягає у формуванні розмитого уявлення про управління під час виконання трудової функції та співвідношення між цими поняттями. Переконані, що управління відіграє чи не найбільшу роль при здійсненні працівником-посадовою особою своєї безпосередньої трудової функції. Окрім цього, слід звернути увагу на те, що науковцем також робиться спроба навести хоча б приблизний перелік таких посадових осіб. Якщо з керівниками та фахівцями як посадовими особами ще можна погодитись, то віднесення «технічних виконавців» (комірників та сторожів) до категорії посадових осіб є доволі-таки спірним моментом. Таке широке трактування досліджуваного поняття може стати підставою для незаконного звільнення тих працівників, обов'язки яких найменшою, а то і жодною мірою не пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих та адміністративно-господарських функцій, про які говорить український законодавець.

Шляхом класифікації службовців на посадових осіб та інших службовців за критерієм наявності у них розпорядницьких повноважень пішов М.М. Конін. На його думку, до посадових осіб відносяться керівники, відповідальні фахівці і частина фахівців-виконавців, наприклад, технік [23, с. 27]. Знову ж таки таке визначення не є досконалим у зв'язку з широким тлумаченням досліджуваного поняття, що дозволяє віднести майже всіх працівників до категорії посадових осіб, а це в кінцевому рахунку унеможливорює правове регулювання їх службової діяльності.

О.В. Петришин зазначає, що посадова особа – це громадянин, який виконує службову функцію по управлінню на професійній основі, наділений хоча б мінімумом державно-владних повноважень і здатністю приводити в дію апарат примусу, спеціальним юридичним статусом і офіційними атрибутами посади [24, с.29]. Варто відзначити позитивний момент вказаного визначення, який полягає у чіткому закріпленні головної ознаки посадової особи – наявності в неї службової функції з управління (людьми, речами тощо). Питання ж наділення такого працівника певним обсягом державно-владних повноважень, у тому числі у сфері застосування апарату примусу, є все ж сферою публічного права. Таке формулювання не може однозначно застосовуватися в сфері трудового права з тих причин, що певна група посадових осіб, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях приватної форми власності, не можуть априорі бути наділені саме державно-владними повноваженнями. Окрім цього, викликає сумніви доцільність застосування категорії «громадянин» при визначенні поняття «посадова особа». В аспекті трудового права досліджуване поняття слід все ж починати з більш вдалого терміна – «працівник».

Про певну підміну понять можна говорити при ретельному аналізі такого визначення: «Посадова особа – це службовець, діяльність якого з метою реалізації управлінських функцій має владно-розпорядчий характер та спрямована на організацію й забезпечення якості праці службовців та інших учасників службових відносин» [25, с. 195]. Якщо справді розглядати терміни «посадова особа» та «службова особа» як синонімічні, то це означає, що у наведеній дефініції відбувається пояснення поняття через вказівку на саме поняття без розкриття його характерних ознак. Крім того, недоліком вказаної термінологічної конструкції є чіткий адміністративно-правовий підхід до встановлення його сутності, оскільки в ньому основний акцент робиться на існування службових, а не трудових відносин між посадовою особою та іншими учасниками відповідних відносин.

Дещо схоже визначення дає і Г.С. Гончарова: «Посадова особа – це службовець, наділений владними повноваженнями з метою здійснення організаційно-розпорядчих функцій і забезпечення узгодженості в діяльності інших учасників службових відносин» [19, с. 120].

Варто відзначити, що різноманітні наукові підходи, якщо вони не мають підтримки законодавця, залишатимуться лише гіпотетичним виходом з певної ситуації. Саме тому лише ефективне науково-експертне обговорення з урахуванням наукових позицій та підходів на законодавчому рівні дозволить однозначно вирішити проблему з'ясування сутності поняття «посадова особа».

Найкращий підхід до вирішення досліджуваної проблеми запропонований у законопроекті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення», який полягає у тому, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у разі припинення повноважень посадових осіб може застосовуватися лише до посадових осіб органів управління господарських товариств [26]. У Пояснювальній записці до вказаного законопроекту [27] досить різко критикується прийнятий Закон № 1255-VII, метою якого було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства.

Однак зміни, які були винесені в КЗпП, характеризуються юридичною невизначеністю, внаслідок чого неможливо встановити коло посадових осіб, які підлягають звільненню на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП.

Доречним є зауваження з боку розробників досліджуваного законопроекту, яке стосується відсутності будь-якої вказівки на точний зміст та обсяг поняття «посадові особи», тип та організаційно-правову форму

юридичних осіб, яких вони стосуються. Незрозумілим, зокрема, є питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів, що, безперечно, суперечить меті та логіці Закону № 1255-VII [2]. Наприклад, державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (закладами) і у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства [27].

Враховуючи позиції розробників досліджуваного законопроекту, а також відомих науковців у галузі трудового права, керуючись принципами неможливості безпідставного та необґрунтованого звільнення працівників, можна сміливо зробити висновок про те, що зміни, внесені до КЗпП України у зв'язку з прийняттям Закону № 1255-VII [2], не відповідають і суперечать меті відповідного законопроекту, внаслідок чого до законодавства про працю внесено нове положення про безпідставне звільнення з роботи, яке не тільки грубо порушує трудові права та інтереси працівників (посадових осіб) в частині появи додаткової необґрунтованої підстави для їх звільнення, а й, як правильно зауважує Г.С. Гончарова, великою мірою нівелює принцип стабільності трудових відносин, не сприяє соціальному миру та згуртованості у суспільстві, перекреслює усі досягнення у сфері соціального діалогу [19, с. 121].

Таким чином, враховуючи всі вищенаведені наукові та законодавчі позиції стосовно визначення сутності поняття «посадова особа», беручи до уваги особливості розуміння цього поняття у трудовому праві, надаємо таке визначення посадової особи: «Посадова особа – це працівник, який на підставі трудового договору (контракту) постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції управління та керівництва діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, роботою працівників, володіє владними повноваженнями, в тому числі контрольними, які дозволяють приймати такі рішення і здійснювати такі дії, які

спричиняють виникнення правових наслідків для інших працівників». Таке визначення безперечно не є досконалим, проте, зважаючи на факт відсутності будь-яких напрацювань у досліджуваному напрямку, його, безперечно, можна розглядати як впевнений перший крок до подальшої розбудови загальнотеоретичної бази в галузі трудового права.

Питання поняття посадової особи в чинному законодавстві про працю та правовій науці трудового права слід розглядати у тісному співвідношенні з ознаками, якими вони характеризуються у системі трудових правовідносин. Ця обставина обумовлюється тим, що, якщо посадова особа є різновидом працівників, то потрібно встановити характерні її властивості, які дають змогу виокремити цю особу серед інших працівників трудового колективу.

У сучасних дослідженнях коло тих, кого слід вважати посадовими особами, та число ознак, які їх характеризують, значно розширилось. Так, російський вчений Ю.М. Старілов називає вісім ознак посадової особи. На його думку, посадова особа – це громадянин певної держави, який: 1) займає посаду в державних органах та / або органах місцевого самоврядування, в державних і муніципальних установах тощо; 2) реалізує владні повноваження; 3) представляє державу та муніципальні органи; 4) має, як і всі державні і муніципальні службовці, права, обов'язки, обмеження і заборони по службі; 5) може застосовувати заходи примусу; реалізує повноваження по накладенню дисциплінарних стягнень; 6) може видавати адміністративні акти; 7) здійснює контроль-наглядові повноваження; 8) може бути суб'єктом підвищеної юридичної відповідальності [28, с. 380-381].

Очевидно, що такий чималий перелік характерних особливостей посадової особи не може бути застосований при визначенні ознак посадової особи в системі трудового права. По-перше, вказана сукупність ознак є занадто поширеною, а по-друге, може застосовуватися лише до посадових осіб у сфері

адміністративного та кримінального права. Про якісь особливості посадових осіб в аспекті їх участі в трудових відносинах говорити не доводиться.

Існують діаметрально протилежні в кількісному відношенні наукові позиції до визначення числа ознак посадової особи. Так, ще одним російським дослідником виокремлювалися лише три таких ознаки: 1) управлінські функції; 2) обов'язки щодо забезпечення якості праці інших осіб; 3) владні повноваження [29, с. 175]. Хоча такий підхід до визначення характеристик посадової особи є більш лаконічним, а отже зрозумілішим, однак в цьому випадку вказані три ознаки все ж не сприяють формуванню повноцінного уявлення про посадову особу в загальному, а тим більше в системі трудового права. Про особливості посадової особи в аспекті її участі в трудових відносинах і в цьому випадку говорити не доводиться.

Д.С. Гоменюк на підставі аналізу праць різних авторів формулює 5 ознак поняття «посадової особи» з урахуванням того, як вона трактується у сучасній правовій науці: 1) посадові особи – це службовці, які перебувають на публічній чи громадській службі, тобто займаються професійною діяльністю по забезпеченню виконання повноважень державних органів; 2) особи, які обіймають посади на підставі загальних та спеціальних нормативних актів; 3) особи, наділені спеціальними владними (розпорядницькими) повноваженнями, що виражаються у володінні правом вчиняти дії, безпосередньо спрямовані на настання юридичних наслідків; посадові особи, які розпоряджаються матеріальними, фінансовими, трудовими, природними ресурсами; 4) особи, наділені правом по займаній посаді виконувати організаційно-розпорядницькі функції щодо реалізації компетенції державного чи громадського органу; у здійсненні цих функцій вони виступають провідником державної політики в галузі економічної діяльності, соціально-культурного й адміністративно-політичного будівництва; 5) вони характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та

правової) за невиконання або неналежне виконання своїх посадових обов'язків [30, с. 115].

Безперечно, що деякі з наведених ознак є загальними і можуть бути використані при визначенні ознак посадової особи в системі трудового права. Варто зауважити, що всі наведені переліки властивостей посадових осіб з формальної точки зору є правильними та такими, що підлягають застосуванню в галузі трудового права, оскільки саме таку позицію зайняла Державна інспекція України з питань праці у своєму Роз'ясненні [11], фактично застосувавши як аналогію законодавства, так і аналогію права при визначенні змісту категорії «посадова особа» в трудовому законодавстві, а отже і ознак, які характеризують досліджуване поняття. В той же час аналогія можлива лише в межах певної конкретної галузі права, а тому при визначенні особливостей посадової особи в системі трудового права, безперечно, слід брати до уваги загальні ознаки, які притаманні всім посадовим особам, незалежно від галузевої належності. Однак основний акцент слід все ж робити на тих ознаках, які якнайкраще відображають статус та роль посадової особи в системі саме трудового права.

Таким чином, проаналізувавши значну кількість наукових підходів до встановлення характерних ознак посадової особи в системі права, можна виокремити такі ознаки посадової особи в системі трудового права:

1) визначення правового статусу посадових осіб відбувається з урахуванням вимог законодавства про працю, а також спеціального законодавства про господарські товариства, статутами та іншими внутрішніми актами;

2) особливий статус працівника-посадової особи, який пов'язаний з виконанням ним особливих функцій – функцій управління та керівництва.

Власні спостереження О.В. Валецької дають підстави стверджувати, що така особа потенційно може бути віднесена до спеціальних суб'єктів [20,

с. 290]. Свою позицію вона аргументує твердженням іншого фахівця в галузі трудового права Ю.П. Пилипенка, відповідно до якого виокремлення спеціального суб'єкта можливе за характером трудової функції, яка здебільшого пов'язана із здійсненням управлінських повноважень [31, с. 186]. Таким чином, зважаючи на формальне закріплення особливої підстави звільнення посадової особи (п. 5 ст. 41 КЗпП), непряме відсилання до норм корпоративного права (Закон України «Про акціонерні товариства», Господарський кодекс України), можна стверджувати, що посадова особа може визнаватися суб'єктом трудових відносин з особливим правовим статусом;

3) посадові особи в системі трудового права є працівниками, діяльність яких має бути спрямована на організацію процесу праці для виконання основних статутних завдань підприємства (отримання прибутку, розширення матеріально-технічної бази, підвищення продуктивності праці, вихід на новий рівень та обсяги продажу тощо) [20, с. 291];

4) основними функціями посадових осіб є управління та керівництво діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, належною роботою працівників;

5) посадова особа володіє владними повноваженнями, в тому числі і контрольними, та може застосовувати заходи дисциплінарного впливу (стягнення);

6) вона може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальними повноваженнями;

7) рішення та дії посадових осіб тягнуть за собою виникнення правових наслідків для інших працівників;

8) вони характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та правової) за невиконання або неналежне виконання як безпосередньо своїх посадових обов'язків, так і обов'язків підлеглих працівників.

Хоча наведений нами перелік є достатньо поширеним, однак саме така кількість характерних ознак дозволяє сформулювати цілісне уявлення про посадову особу в системі трудового права. Проте це не означає, що вказане питання не потребує подальшого дослідження та вивчення.

Наведені підходи до визначення сутності такого поняття як «посадова особа», яке є базовим для поняття посадової особи в системі трудового права, дають змогу зробити висновок про те, що, незважаючи на ґрунтовні наукові напрацювання з цього приводу, питання встановлення єдиного змісту посадової особи в системі трудового права залишається відкритим. Однак, уважно та ґрунтовно дослідивши всі наявні наукові напрацювання з обраної тематики, ми все ж спробували внести власні пропозиції щодо формування наведеної дефініції і надали власне авторське розуміння її сутності.

Переконані, що з'ясування сутності вказаної правової категорії сприятиме кращому розумінню діяльності посадових осіб, недопущенню звільнення працівників на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП, які не є суб'єктами вказаної норми. Аналіз наукових підходів до визначення ознак посадової особи в системі трудового права дає право говорити про те, що невизначеність у формулюванні самого терміна «посадові особи» з урахуванням специфіки трудових відносин прямим і безпосереднім чином впливає на стан наукового дослідження властивостей таких працівників.

Наприкінці хотілось би зазначити, що питанням визначення змісту та встановлення характерних ознак посадових осіб в системі трудового права слід приділяти більше уваги як науковцям-теоретикам, так і юристам-практикам, оскільки такі дослідження матимуть своїм кінцевим наслідком неможливість порушення таких базових принципів трудового права як стабільність трудових відносин та заборона безпідставного звільнення працівника.

1.2 Особливості змісту трудових договорів з посадовими особами

Правове регулювання відносин з приводу визначення змісту трудових договорів з посадовими особами представляє певну складність, в основному через те, що такі працівники одночасно виконують функції представника роботодавця по відношенню до інших працівників, які перебувають у трудових відносинах з організацією. Особливості визначення змісту трудового договору посадових осіб в широкому значенні вказаної правової конструкції в законодавстві про працю України не встановлені, хоча на практиці специфіка трудової діяльності таких працівників чітко простежується. Все це дає змогу зробити висновок про те, що посадова особа є найманим працівником з особливим статусом. У зв'язку з цим потреба визначення специфіки змісту трудового договору з посадовою особою є очевидною.

Сучасні наукові дослідження у сфері встановлення особливостей змісту трудових договорів з посадовими особами характеризуються законодавчою невизначеністю та плюралізмом наукових підходів до вирішення вказаного питання. Такий стан речей обумовлює актуальність дослідження обраної тематики.

Відсутність прямої законодавчої вказівки на особливості змісту трудового договору з посадовою особою все ж не скасовує багатоплановість значення правильного встановлення сутності трудового договору з посадовою особою. Від правильного розуміння специфіки сутності трудового договору з посадовою особою залежить ефективність практичного застосування цілого комплексу норм, зокрема трудового права, цивільного та корпоративного.

Проблематика визначення особливостей змісту трудового договору з посадовою особою була в більшій чи меншій мірі об'єктом наукових досліджень таких вітчизняних та зарубіжних науковців як О.Є. Алексєєва, А.В. Андрушко, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, А.М. Івченко, І.Я. Кисельов,

Р.З. Лівшиць, Я.А. Одовічена, Ю.В. Павлишинець, П.Д. Пилипенко, Т.Л. Постригань, В.О. Процевський, І.В. Спасибо-Фатєєва, К.П. Уржинський, Г.І. Чанишева та ін.

Однак вагомий науковий доробок зазначених вчених в кінцевому результаті не вніс ясності у питаннях встановлення єдиного, загально визнаного підходу до розуміння особливостей змісту трудового договору з посадовою особою. Вказана проблематика і досі залишається остаточно не вирішеною, безліч аспектів потребують подальшого вивчення та вдосконалення. Невизначеність у науці трудового права стосовно спеціальних наукових підходів щодо особливостей змісту трудового договору з посадовою особою потребує ґрунтовного, предметного дослідження.

За рівнем «наукової дискусійності» у сфері трудового права питання визначення змісту трудового договору як основного юридичного факту виникнення трудових відносин справедливо займає перше місце. Наукова література означене питання, що на перший погляд є цілком зрозумілим та простим, вирішує неоднозначно. Зважаючи на те, що за загальним правилом зміст трудового договору формує сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки його сторін, з моменту прийняття Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України) [3] ані законодавець, ані спеціалісти в галузі трудового права не спромоглися сформулювати єдиний перелік умов та їх класифікацію, які є необхідними для визнання певної домовленості двох осіб саме трудовим договором з усіма правовими наслідками, які з цього випливають. Логічно звідси випливає, що характеристика змісту трудового договору, його структури та компонентів (складових) є результатом лише «доктринального тлумачення ст. 21 КЗпП» [32, с. 61].

Законодавець у ст. 21 КЗпП встановлює загальні вимоги до змісту трудового договору. Так, відповідно до вказаної норми трудовий договір є угодою 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 [3].

Буквальне тлумачення вказаного законодавчого положення дає підстави говорити, що змістом трудового договору є, перш за все, трудова функція працівника, а також питання виплати заробітної плати працівнику і забезпечення його належними та необхідними умовами праці. Очевидно, що таке тлумачення змісту трудового договору не в повній мірі відповідає реаліям здійснення трудових відносин. У зв'язку з цим у науковій доктрині перелік умов трудового договору постійно уточнюється.

Варто зазначити, що список умов, що складають зміст трудового договору, видозмінюється залежно від існуючої їх класифікації. Представники наукової доктрини трудового права здебільшого пропонують поділяти умови, що складають зміст трудового договору, на істотні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Істотними умовами трудового договору є такі умови, які обов'язково повинні бути в ньому закріплені. Факультативні умови, відповідно, можуть і не бути включені до змісту трудового договору.

Варто зауважити, що переліку ані істотних, ані факультативних умов трудового договору у законодавстві України про працю немає. Вказане питання неоднозначно вирішується і науковою доктриною. Так, наприклад, В.І. Нікітінський визначав тільки дві необхідні умови: про місце роботи та про трудову функцію працівника [33, с. 463]. Найбільш популярним є модель трьох видів необхідних умов трудового договору: місце роботи, трудова функція та час (момент) початку роботи [34, с. 82; 35, с. 28].

В цілому підхід до поділу всіх умов трудового договору на істотні та факультативні був критично прокоментований Я.А. Одовіченою, яка вважає його не досить обґрунтованим, оскільки поняття «істотні умови договору» властиве цивільному законодавству [36, с. 36]. Проте застосовувати аналогічну норму у трудовому законодавстві некоректно хоча б з тих міркувань, що, по-перше, КЗпП України не містить переліку істотних умов та, по-друге, він не зобов'язує сторони погоджувати їх при укладенні трудового договору [36, с. 36].

З такими міркуваннями важко не погодитися. Більше того, коли ми говоримо про зміст трудового договору як про певну сукупність умов, що встановлюють взаємні права та обов'язки сторін, то варто пам'ятати про наступне. Навіть при умові існування обов'язкових та факультативних умов трудового договору сьогоднішні реалії розвитку ринкових відносин характеризуються міцно сформованою тенденцією до вирішення будь-якого питання здійснення трудових відносин між їх учасниками за допомогою угоди, шляхом домовленостей з метою максимального врахування потреб та інтересів сторін трудового договору. З цього приводу влучною є позиція, згідно з якою закон не забороняє сторонам впливати на зміст трудового договору. Навпаки, він передбачає в межах правового простору повну свободу для реалізації волі сторін трудового договору. Такий висновок базується на принципі свободи праці, притаманному трудовому праву [37, с. 65].

Однак і у такому випадку слід пам'ятати про основне призначення трудового законодавства – охорону та захист працівника, його прав та законних інтересів. Саме тому в чинному законодавстві про працю існує ст. 9 КЗпП, яка визначає обов'язкові для врахування та закріплення гарантії, що передбачають мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість відпустки тощо. Умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з тими, що вже встановлені чинним законодавством [3].

Законодавче закріплення, розуміння, а головне виконання вказаного вище положення є необхідною умовою ефективного розвитку правової культури як серед роботодавців, так і серед працівників всіх категорій, зокрема такої її групи як посадові особи.

Загалом, говорячи про трудову діяльність посадових осіб, варто відзначити, що, незважаючи на існування спеціальної, додаткової підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого органу, такої як «припинення повноважень посадової особи», базове, початкове поняття «трудовий договір з посадовою особою» не визначене. Більше того, дискусійним є питання існування саме трудових відносин між посадовою особою певного підприємства, установи, організації та власником, оскільки детальний аналіз законодавчих положень (як у сфері трудового права, так і цивільного, господарського, корпоративного) дає підстави стверджувати, що не тільки і не винятково укладенням трудових договорів оформляється трудова діяльність посадових осіб, а у випадках їх укладення все ж зміст таких домовленостей також характеризується певними особливостями, зважаючи на неоднозначний статус посадових осіб у трудовому праві.

Специфіка правового статусу посадових осіб (як посадових осіб, які займають відповідні посади в органах державної влади, місцевого самоврядування, так і посадових осіб органів управління господарських товариств) полягає в існуванні подвійних трудово-корпоративних відносин між ними та власником або уповноваженим ним органом. Так, з одного боку, посадова особа в силу наданих їй на підставі відповідних актів (норми закону, статуту господарського товариства, посадових інструкцій) повноважень виступає роботодавцем по відношенню до інших працівників товариства, установи, а з іншого – сама посадова особа є працівником, який здійснює свою діяльність з урахуванням наявності в нього спеціальних професійних навичок у сфері управління. Посадова особа підприємства, установи, організації –

специфічний працівник, в обов'язки якого входить розпорядження майном організації, а також вчинення інших управлінських дій, які мають відповідні правові наслідки для інших працівників.

Проте і в такому випадку вимоги ч. 1 ст. 3 КЗпП України стосовно поширення дії законодавства про працю на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, повинні дотримуватися. Друга частина вказаного законодавчого положення відображає порядок та особливості регулювання праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями, які повинні визначатися законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю [3].

З'ясування вказаного моменту є важливим, оскільки, незважаючи на те, що діяльність працівників, в тому числі посадових осіб, повинна регулюватися за загальним правилом на підставі норм законодавства про працю, все ж аналіз відповідних норм трудового і, зокрема господарського права, дає підстави зробити висновок про те, що зміст трудових відносин з посадовими особами характеризується певними особливостями.

З цього приводу слушною видається думка Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої, відповідно до якої на учасників господарських товариств, в тому числі учасників акціонерних товариств, повинні бути поширені правила ч. 2 ст. 3 КЗпП України, тобто за ними має бути визнане право встановлювати особливості своєї праці в статуті свого товариства з усіма наслідками, що випливають з цього. Однак гарантії, передбачені ч. 2 ст. 3 КЗпП України, повинні бути додержані [38]. Аналіз зазначеної позиції дає підстави

стверджувати, що науковці пропонують розглядати працю посадових осіб органів управління господарських товариств як особливий вид трудової діяльності, а тому особливості змісту трудових договорів, укладених з такими категоріями працівників, повинні визначатися, окрім загальних норм законодавства про працю, також ще і нормами локальних нормативно-правових актів, наприклад, статуту відповідного товариства. Слушність та доцільність вказаної наукової позиції обумовлена тим, що на сьогоднішній день питання визначення змісту трудових договорів з посадовими особами органів управління господарських товариств у законодавстві про працю залишається остаточно невирішеним. Спірним також є питання визначення форми та змісту трудових договорів з посадовими особами, які займають відповідні посади в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Потрібно відзначити, що чинне трудове законодавство не містить ніяких спеціальних норм, які б стосувалися порядку укладання, форми та змісту трудових договорів з посадовими особами. Більше того, системне тлумачення та розуміння відповідних норм трудового законодавства дає підстави говорити про те, що не завжди між посадовою особою та власником або уповноваженим ним органом укладається саме трудовий договір.

Формування правильного розуміння особливостей регулювання трудової діяльності посадових осіб через встановлення змісту трудових договорів з такою категорією працівників прямо залежить від чіткого поділу всіх працівників-посадових осіб на дві групи: 1) посадові особи органів державної влади, органів місцевого самоврядування та 2) посадові особи органів управління господарських товариств.

Особливості праці посадових осіб (керівників) органів державної влади та органів місцевого самоврядування стосуються питань проведення конкурсного відбору при прийнятті на службу, випробування, стажування, сумісництва тощо. Зміст трудових відносин з посадовими особами (керівниками) органів

державної влади та місцевого самоврядування визначається, як правило, на підставі усного трудового договору.

Разом з тим, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39] у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, з працівниками, які працюють або працевлаштовуються за трудовим договором на визначений строк чи на час виконання певної роботи, укладається контракт.

Пряма вказівка на необхідність укладення саме контракту як особливої форми трудового договору з державними службовцями, які займають керівні посади, тобто посадовими особами, міститься у постанові Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» [40].

Таким чином, беручи до уваги вищевказані положення нормативно-правових актів, можна зробити висновок, що з державними службовцями та службовцями органів місцевого самоврядування можуть укладатися як трудові договори, так і контракти. Однак, на думку деяких науковців, зазначений стан правового регулювання праці такої особливої категорії працівників як посадові особи державних органів, підприємства та органів місцевого самоврядування є неприйнятним. Так, у новому Законі України «Про державну службу» [6] чітко відзначено, що на посаду державного службовця призначається переможець конкурсу на підставі рішення суб'єкта призначення або керівника державної служби. Служба управління персоналом у день призначення особи на посаду державної служби організовує складення Присяги державного службовця особою, яка вперше призначена на посаду державної служби, а також ознайомлює державного службовця під підпис із правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією [6]. Статтею 33 Закону [6]

вперше чітко нормативно визначено документ, відповідно до якого встановлюються особливості умов праці державного службовця – акт про призначення на посаду. Так, відповідно до ст. 33 Закону [6] в акті про призначення на посаду зазначається: 1) прізвище, ім'я, по батькові особи, яка призначається на посаду державної служби; 2) займана посада державної служби із зазначенням структурного підрозділу державного органу; 3) дата початку виконання посадових обов'язків; 4) умови оплати праці. Акт про призначення на посаду може містити також такі умови та зобов'язання: 1) строк призначення (у разі строкового призначення); 2) строк випробування (у разі призначення з випробувальним строком); 3) обов'язок державного органу забезпечити державному службовцю можливість проходження професійного навчання, необхідного державному службовцю для виконання своїх посадових обов'язків. Копія акта про призначення на посаду видається державному службовцю, ще одна копія зберігається в його особовій справі. Акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення, залежно від категорії посади, відповідно до законодавства.

Проте науковець А.В. Андрушко ще до набрання чинності новим Законом України «Про державну службу» [6] вносив пропозицію щодо необхідності укладення з державним службовцем саме трудового договору (контракту) при вступі його на роботу. Вчений пропонував застосовувати поняття трудового договору, яке міститься у ч. 1 ст. 21 КЗпП України, у сфері державної служби. З огляду на це, на думку науковця, трудовий договір з державним службовцем являє собою угоду, за якою державний службовець зобов'язується виконувати роботу, відповідно до визначеної державної посади у органі державної служби з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а державний орган зобов'язується виплачувати йому заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю,

законодавством про державну службу, колективним договором та угодою сторін [41, с. 73]. У зв'язку з цим, на думку А.В.Андрушко, до обов'язкових умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться наступні: умова про місце роботи (конкретний орган державної служби та структурний підрозділ), умова про трудову функцію (професія, спеціальність, посада, кваліфікація), умова про строк роботи та про оплату праці [41, с. 75]. До додаткових умов трудового договору (контракту) відносяться: випробування при прийнятті на роботу; умова про переїзд працівника в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України [3]); умова про виплату компенсації за використання власного транспорту, режим роботи та відпочинку тощо. Слід також зауважити, що сторони, укладаючи трудовий договір (контракт), повинні дотримуватися вимог ст.9 КЗпП України, яка встановлює, що трудовий договір (контракт) не може містити умови, які погіршують становище працівника, порівняно з чинним законодавством України [41, с. 75-76].

Оскільки чинним трудовим законодавством, законодавством про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування не робиться розмежування між трудовою діяльністю рядових державних службовців та державних службовців-посадових осіб, вважаємо за доцільне та можливе застосування загальних вимог до змісту трудових договорів (контрактів) у відносинах з такою категорією працівників як посадові особи. У випадку ж укладення з посадовими особами-державними службовцями контрактів, зміст домовленості між працівником та роботодавцем складатимуть умови, загальний перелік яких передбачений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39].

Найбільш дискусійним є питання визначення змісту, сутності трудового договору з посадовими особами органів управління господарських товариств, оскільки у випадку трудової діяльності вказаної категорії працівників

одночасно застосовуються норми як трудового, так і цивільного та корпоративного права, що однозначно не може позитивно позначитися на рівні правової визначеності умов здійснення ними своїх трудових функцій.

Як уже раніше зазначалося, відповідно до частини другої статті 89 Господарського кодексу України посадовими особами господарського товариства є такі фізичні особи: голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства [4].

Таким чином, голови та члени органів управління товариством є його посадовими особами, тому особливості їх праці, прийняття та звільнення з посади визначаються такими спеціальними законодавчими актами: Цивільним кодексом України [42], Законом України «Про акціонерні товариства» [5], Законом України «Про господарські товариства» [43]. Законодавство про працю застосовується до цих відносин лише в тій частині, в якій воно не суперечить вказаним нормативно-правовим актам [44, с. 56]. Із зазначеного випливає, що зміст трудових відносин посадових осіб органів управлінь господарських товариств в першу чергу залежить від способу оформлення трудових відносин. Однак у цьому випадку слід також пам'ятати про так званий корпоративний аспект трудових відносин і його вплив на визначення змісту трудового договору з посадовою особою господарського товариства.

Аналіз положень законів України «Про господарські товариства» [43] та «Про акціонерні товариства» [5] дає підстави стверджувати, що особливості взаємодії працівника-посадової особи органів управління та роботодавця визначаються в залежності від виду такого товариства. З-поміж усіх видів господарських товариств особливе місце займає акціонере товариство, що обумовлено детальною порівняно з іншими товариствами регламентацією

діяльності цього організаційно-правового типу юридичної особи та відносин, які виникають між акціонерним товариством та його учасниками, засновниками, працівниками. Саме на прикладі вказаного товариства буде проводитися аналіз змісту трудового договору з посадовими особами.

Спосіб оформлення трудових відносин із кожним із зазначених посадових осіб визначається в окремих статтях вказаного Закону. Так, відповідно до положень п. 17 ч. 2 ст. 33, частин 3, 4 ст. 51, ч. 9 ст. 53, ст. 57 Закону [5] порядок та умови взаємодії членів наглядової ради як працівників та роботодавця в особі загальних зборів акціонерів визначається цим Законом, статутом товариства, положенням про наглядову раду акціонерного товариства, а також цивільно-правовим чи трудовим договором (контрактом), що укладається з членом наглядової ради.

Умови праці голови та членів виконавчого органу, їх права та обов'язки визначаються Законом, іншими актами законодавства, статутом товариства та/або положенням про виконавчий орган товариства, а також контрактом, що укладається з головою та кожним членом виконавчого органу. Від імені товариства контракт підписує голова наглядової ради чи особа, уповноважена на таке підписання наглядовою радою (статті 58, 61 Закону [5]).

Про необхідність укладення саме контракту між керівником виконавчого органу та відкритим акціонерним товариством, створеним в процесі приватизації та корпоратизації, холдинговими та державними акціонерними компаніями говориться в Положенні про порядок укладання або переукладання контракту з керівником виконавчого органу відкритого акціонерного товариства, холдингової компанії та державної акціонерної компанії [45].

У ч. 3 ст. 73 Закону визначено, що права та обов'язки членів ревізійної комісії (ревізора) визначаються цим Законом, іншими актами законодавства, статутом, а також договором, що укладається з кожним членом ревізійної комісії (ревізором) [5]. Очевидним недоліком формулювання зазначеної норми

є відсутність чіткої вказівки на те, який саме договір – цивільно-правовий чи трудовий, укладений з членом ревізійної комісії, визначатиме зміст відносин між ревізором та роботодавцем-товариством. Практичне застосування вказаної норми часто призводить до того, що з ревізорами акціонерного товариства укладаються цивільно-правові договори на виконання роботи чи надання послуг. У такому випадку апріорі про трудові відносини членів ревізійної комісії та роботодавця-акціонерного товариства говорити не доводиться, хоча це не означає, що фактично таких відносин не існує. Українському законодавцю слід змінити підхід до визначення та документального оформлення змісту відносин між ревізорами та представниками роботодавця, оскільки, допустивши можливість укладення договору з членом ревізійної комісії акціонерного товариства, законодавець не визначив його істотних умов, що не може не стати причиною різного роду зловживань як з боку самих працівників, так і представників роботодавця.

Аналіз наведених законодавчих положень дає підстави стверджувати, що, зважаючи на різні підходи законодавця до оформлення трудових відносин між працівниками-посадовими особами органів управління акціонерного товариства та самим товариством, зміст укладених договорів буде також різним. Спосіб оформлення трудових відносин має безпосереднє відношення до змісту трудового договору з посадовою особою органу управління господарського товариства, зокрема акціонерного, в широкому значенні цієї правової конструкції.

Враховуючи те, що з членами наглядової ради та ревізійної комісії може укладатися трудовий договір, то зміст таких договорів складатимуть взаємні права і обов'язки працівників-посадових осіб органів управління товариства та представниками роботодавця. Як вже було зазначено раніше, умови трудових договорів, в тому числі і з членами наглядової ради та ревізійної комісії, умовно можна поділити на істотні та факультативні. Тобто у випадках укладення саме

трудових договорів з посадовими особами органів управління товариства застосовується стандартна процедура визначення змісту таких договорів, а саме обов'язок працівника виконувати визначену договором роботу з одночасним підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а також право працівника вимагати від роботодавця виплати в повному розмірі та у встановлені строки заробітну плату, забезпечення здорових та безпечних умов праці, необхідних для виконання роботи. Такі умови трудового договору безпосередньо впливають зі змісту ст. 21 КЗпП України [3].

Єдиною особливістю трудових договорів з посадовими особами товариства, як показує практика, є фактичне визначення особливостей їх трудової діяльності шляхом закріплення факультативних умов. Зауважимо, що укладення саме трудових договорів з членами наглядової ради та ревізійної комісії – посадовими особами органів управління акціонерного товариства напряду залежить від практичної доцільності оформлення трудових відносин саме таким чином. Недоцільність укладення трудового договору з членами наглядової ради та ревізійної комісії для більшості роботодавців (товариств) полягає в специфіці трудового законодавства, метою якого є захист, у першу чергу, працівника. Саме тому у випадку незадовільного виконання вказаними посадовими особами органів управління АТ своїх обов'язків, їх звільнення з посад можна здійснити без дотримання жорстких положень трудового законодавства, керуючись нормами цивільного законодавства та укладеного цивільно-правового договору.

На проблемність укладення як трудових договорів, так і цивільно-правових вказує О.Є. Алексєєва, яка акцентує увагу на відсутності законодавчо встановленого порядку та умов укладення таких договорів із членами наглядової ради в чинному законодавстві. На сьогодні не затверджено типової форми договору (цивільно-правового та трудового) між акціонерним товариством та членом наглядової ради [46, с. 26]. Погоджуючись з наведеним

твердженням, хочемо відзначити, що на практиці зміст трудових договорів з посадовими особами наглядової ради та ревізійної комісії визначається індивідуально та в кожному конкретному випадку окремо з обов'язковим дотриманням вимог норм як трудового законодавства, так і спеціального Закону, зокрема про заборону передачі повноважень члена наглядової ради іншим особам (крім члена наглядової ради-юридичної особи-акціонера) та обов'язок виконання своїх обов'язків особисто; про забезпечення права члена наглядової ради вимагати отримання оплати своєї діяльності за рахунок товариства (ч. 4 ст. 51 Закону [5]); про заборону розголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації про діяльність товариства (ч. 2 ст. 62 Закону [5]); про виплату винагороди лише на умовах, передбачених цивільно-правовими або трудовими договорами (контрактами), укладеними з ними (ч. 4 ст. 62 Закону [5]) тощо.

Підсумовуючи, зазначимо, що зміст трудових договорів з членами наглядової ради та ревізійної комісії акціонерного товариства по великому рахунку нічим на відрізняються від трудових договорів з іншими працівниками акціонерного товариства. Про якісь особливості змісту трудового договору з посадовою особою товариства говорити не доводиться із-за відсутності законодавчого врегулювання вирішення цього питання. Певна специфіка умов їх праці визначена спеціальним законом – Законом України «Про акціонерні товариства» (зокрема ч. 4 ст. 51[5]), проте така норма все ж не відображає в цілому особливостей сутності трудового договору з посадовою особою акціонерного товариства.

Дещо інша ситуація склалася стосовно правового регулювання змісту контракту як особливої форми трудового договору. Як уже зазначалося, можливість укладення контракту згідно з нормами Закону передбачена для членів наглядової ради, членів та голови виконавчого органу акціонерного товариства. У зв'язку з відсутністю чіткої вказівки на можливість укладення

контрактів з членами ревізійної комісії ми пропонуємо все ж вважати, що такі посадові особи можуть працювати в товаристві саме на підставі контракту.

Варто зауважити, що питанням змісту контракту була приділена значна увага як з боку українського законодавця, так і представників різних органів державної влади. Так, у постанові Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39] міститься окремий розділ III «Зміст контракту». Окрім цього, в Роз'ясненні Міністерства юстиції України «Трудовий договір та його види» [47] також окремий абзац присвячений основним положенням контракту як особливої форми трудового договору. Існує також і Типова форма контракту з працівником [48], в якій викладені основні положення, що повинні бути включені в контракт, укладений з працівником.

В останньому абзаці ст. 21 КЗпП України передбачено, що контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [3]. Таке визначення дає чітке уявлення про зміст контракту з будь-яким працівником, в тому числі і з посадовою особою. Постановою Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39] пропонується до змісту контракту також включати умови про обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Така диспозитивність під час укладення контракту з працівниками-посадовими особами пояснюється бажанням законодавця сприяти якомога

ефективнішому забезпеченню умов для прояву ініціативи та самостійності працівника з урахуванням індивідуальних здібностей та професійних навичок посадової особи, зокрема у сфері управління персоналом та матеріальною базою підприємства, установи, організації, для створення правової і соціальної захищеності працівника.

На прогресивності змісту та доцільності укладення контракту з працівниками наголошує також і М.Д. Бойко, який зазначає, що контракт може врегульовувати не лише трудові, а й інші суспільні відносини, наприклад, житлового права, соціального забезпечення, надання особистого транспорту та ін. [49]. Зазначимо, що у випадках укладення контракту все ж не слід забувати про норму законодавства про працю, яка забороняє встановлювати умови, які погіршують становище працівників.

У зв'язку з цим, говорячи про види складових елементів змісту контракту, слід мати на увазі, що як і умови трудових договорів, умови контракту можна умовно поділити на умови, визначені законодавством (обов'язкові, імперативні) та умови, визначені за домовленістю сторін (обов'язкові, факультативні).

Обраний нами диференційований підхід до визначення умов трудового договору з посадовою особою шляхом означення особливостей умов договорів, які укладаються з метою виникнення трудових відносин між працівниками-посадовими особами – державними службовцями, службовцями органів місцевого самоврядування, посадовими особами органів управління господарських товариств всіх форм власності та роботодавцями, все ж не дає загального уявлення про особливості трудового договору з посадовими особами в широкому значенні цієї конструкції. Складність виконання покладеного завдання полягає в тому, що ані законодавство, ані наукова література та практика не виробили єдиного підходу до розуміння досліджуваного явища. Більше того, до цього часу все ще не виробився єдиний підхід до визначення способу оформлення трудових відносин посадових осіб з роботодавцями.

Умови праці посадових осіб можуть визначатися як безпосередньо в трудовому договорі, так і в контракті та цивільно-правовому договорі. Відсутність конкретної законодавчої вказівки на спосіб оформлення трудових відносин з посадовими особами, з одного боку, свідчить про дотримання принципу свободи договору та необмеженість волевиявлення сторін при документальній фіксації своїх взаємних прав і обов'язків, з іншого боку, призводить до порушення прав та інтересів працівників, позбавлення їх законодавчо встановлених гарантій.

Переслідуючи мету формулювання єдиного розуміння змісту трудового договору з посадовими особами, ми пропонуємо вивести власне розуміння умов праці, які складають зміст трудового договору з посадовою особою, та їх класифікацію. Для цього, систематизувавши всі запропоновані як науковцями, так і законодавцем та практичними працівниками умови трудового договору (контракту), розділимо їх на дві великі групи: 1) ті умови, які є загальними для всіх працівників і повинні бути включені в трудовий договір (контракт) у будь-якому випадку; 2) ті умови, які є спеціальними по відношенню до звичайних працівників і стосуються винятково специфіки діяльності посадових осіб як працівників.

До загальних умов трудового договору з посадовими особами слід відносити ті умови, які запропоновані розробниками нового проекту Трудового кодексу України від 26.12.2014. Так, відповідно до ст. 32 проекту Трудового кодексу України обов'язковими умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця-юридичної особи структурного підрозділу);

2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці;

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

6) охорона праці [50].

Віднесення саме цих умов до складу змісту трудового договору з посадовими особами пояснюється тим, що вказані положення, по-перше, вже є науково обґрунтованими вимогами до змісту трудових договорів, в тому числі і тих, які укладаються з посадовими особами, оскільки сформовані на підставі ретельної систематизації не тільки позицій фахівців у сфері трудового права, а й практичними реаліями здійснення правового регулювання трудової діяльності посадових осіб, а також досвіду вирішення вказаного питання відповідними міжнародними організаціями, зокрема європейськими. Запропоновані умови взаємодії працівника-посадової особи та роботодавця охоплюють практично всі аспекти трудової діяльності вказаної категорії працівників. Умови щодо трудової функції, часу та місця роботи, оплати та режиму праці, часу відпочинку та охорони праці є базовими, а тому повинні бути закріплені в кожному трудовому договорі, який укладається з працівником, в тому числі і з посадовою особою.

Не зупиняючись більш детально на загальних умовах трудового договору з посадовою особою, хочемо відзначити, що саме спеціальні умови трудової діяльності означеної категорії працівників, які також є обов'язковими для виконання, відображають специфіку та особливість правового статусу працівників-посадових осіб. До вказаної категорії умов варто відносити:

1) цілі (показники), досягнення яких покладається на посадову особу-управителя. Зокрема таке положення може стосуватися розміру очікуваного

прибутку, кількості залучених інвестицій, партнерів тощо. Визначення конкретних цілей діяльності посадової особи залежать від виду діяльності підприємства, установи, організації. Такі цілі (показники) повинні бути реальними. Необхідність закріплення вказаної умови трудового договору (контракту) з посадовою особою викликана особливою роллю посадової особи в процесі організації праці інших працівників. Якісне виконання запропонованої умови здійснення трудової діяльності посадової особи має своїм наслідком не лише загальне процвітання підприємства, установи чи організації, виведення його в подальшому на новий рівень організації праці/виробництва, а й отримання таким працівником подальших стимулів матеріального характеру. Тобто в такому випадку ми можемо говорити про задоволення потреб одразу двох суб'єктів: працівника-посадової особи та роботодавця;

2) розмір винагороди посадової особи та додаткових виплат, які йому належатимуть у разі досягнення встановлених договором цілей:

а) винагороду за досягнуті в процесі діяльності результати. Така винагорода повинна враховувати як індивідуальні показники працівника-посадової особи, його безпосередню участь в розвитку підприємства, установи, організації, так і критерії праці посадової особи нефінансового характеру, наприклад, внесок такого працівника у зміцнення ділової репутації підприємства на внутрішньому та міжнародному ринках праці;

б) компенсацію витрат, пов'язаних з виконанням закріплених обов'язків посадової особи, зокрема компенсацію вартості здійснених поїздок власним автомобілем, використання послуг мобільного зв'язку, Інтернету тощо. Вказаний розділ змісту трудового договору з посадовою особою повинен стосуватися безпосередньо здійснених витрат посадової особи під час здійснення ним діяльності з управління та керівництва підприємства, установи, організації. В такому випадку повинен враховуватися ступінь участі та ступінь затрат посадової особи для досягнення визначених договором цілей. Саме

належним чином організований процес трудової діяльності для посадових осіб як для управителів є визначальним, оскільки ті завдання, які на них покладаються, в значній мірі залежать від рівня забезпеченості такого працівника фінансово-матеріальними ресурсами;

3) застереження про ухилення від конкуренції протягом строку займання посади члена органів управління [51]. Необхідність закріплення такого положення зумовлена давно виробленою практикою передових країн світу, зокрема США, у сфері забезпечення добросовісної конкуренції на ринку праці та в ділових відносинах. Єдине, що хочемо додати, то це ще умову про строк дотримання вказаного положення. Так, доцільним було б передбачити неможливість конкуренції працівника-посадової особи з роботодавцем як протягом всього строку дії договору, так і деякий час після закінчення його дії. Така умова певним чином вбереже роботодавця від недобросовісної поведінки колишнього працівника, яка в принципі може стати причиною колосальних збитків для підприємства чи організації. У цьому ж пункті можна також передбачити умову про заборону використання бази даних клієнтів підприємства, організації колишнім працівником-посадовою особою, який раніше мав до неї доступ;

4) умова про періодичність, об'єм та зміст звітів, які посадова особа зобов'язана надавати представникам роботодавця. Важливість та потреба закріплення вказаної умови є очевидною. Саме на підставі таких звітів можна робити висновок про певну ефективність чи навпаки деструктивність праці посадової особи. Більше того, саме від змісту поданих звітів великою мірою буде залежати розмір винагороди працівника-посадової особи;

5) взаємна відповідальність сторін – посадової особи та роботодавця, за недотримання умов контракту. Вказана умова трудового договору повинна включати як вид, так і міру відповідальності для кожної з сторін угоди за порушення її умов. При фіксації вказаної умови слід також враховувати

положення чинного законодавства, зокрема стосовно матеріальної відповідальності працівника, порядок її накладення та межі. В договорі з посадовою особою вказаний пункт може передбачати певні особливості, які, зокрема, стосуватимуться негативних наслідків недосягнення передбачених результатів діяльності посадовою особою.

Хоча наведений нами перелік є достатньо поширеним, однак саме така кількість обов'язкових умов трудового договору з посадовою особою дозволяє сформулювати загальне, цілісне уявлення про зміст домовленостей посадової особи з роботодавцем. Проте це не означає, що вказане питання не потребує подальшого дослідження та вивчення.

Підсумовуючи, хочемо зазначити, що, враховуючи особливий статус посадової особи в системі трудового права, зміст трудового договору, укладеного з такої категорією працівників, вирізняється певною специфікою, хоча формально таке положення речей ніде прямо не закріплено. Управлінська діяльність посадових осіб визначає напрямки розвитку законодавства про працю та правозастосовної практики у руслі індивідуалізації та цілісної систематизації кожного з пунктів змісту трудового договору з такою категорією працівників.

Хотілося б відзначити, що в трудовому договорі з посадовою особою підприємства, установи, організації повинен бути вказаний ряд спеціальних положень, відсутніх при укладанні трудових договорів з іншими категоріями працівників, що зумовлено наявністю в таких суб'єктів трудових відносин професійних навичок, здібностей та досвіду. Сподіваємось, що запропоновані авторські підходи до визначення змісту трудового договору з посадовою особою все ж знайдуть своє відображення в законотворчому процесі та на практиці.

1.3 Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та місце такої підстави як припинення повноважень посадових осіб у цій класифікації

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що в даний час гостро стоїть питання про дотримання встановленої правової регламентації припинення трудових відносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, зокрема при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. На сьогоднішній день проблеми, пов'язані з виокремленням конкретних груп об'єктивно-суб'єктивних підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, і зокрема з'ясування місця такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб у чинному трудовому законодавстві, повністю не вирішені.

Розгляд та вирішення питань, пов'язаних з встановленням класифікаційних ознак для групування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та визначення критерію віднесення такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як припинення повноважень посадових осіб, обумовлене незадовільним станом наукового дослідження вказаної проблематики, зневажливим ставленням роботодавців до норм чинного трудового законодавства, які регулюють правові відносини у вказаній сфері, а також необхідністю недопущення порушень прав такої категорії працівників як посадові особи. У зв'язку з цим обрана тематика дослідження вимагає серйозного наукового аналізу і осмислення.

Крім того, зміни, викликані включенням ще однієї додаткової підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до

деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII) [2], що істотно вплинуло на загальноприйнятту систему підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зумовили актуальність обраної теми роботи.

Процес формування і подальшого вдосконалення чинного законодавства про працю багатогранний і тісно пов'язаний з діяльністю органів, що здійснюють застосування норм трудового законодавства. З урахуванням внесення значних змін у законодавство про працю правозастосовна діяльність у цій сфері набуває особливої важливості.

Аналіз судової практики вирішення трудових спорів, пов'язаних з розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, свідчить про те, що чинний Кодекс законів про працю з усіма змінами та доповненнями, метою яких є врахування реального стану здійснення трудових відносин, так і не дав відповіді на питання щодо визначення місця вказаного юридичного факту у класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що є вкрай важливим для розвитку галузі трудового права.

Зважаючи на це, а також беручи до уваги відсутність єдності думок щодо питань класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та визначення місця такої підстави як припинення повноважень посадових осіб, всебічне дослідження цих питань є своєчасним та необхідним не тільки з теоретичних, а й практичних міркувань.

Необхідність дослідження даної проблеми продиктована також тим, що припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є новою для трудового законодавства, характеризується певною специфікою та процедурними особливостями, що зрештою вимагає серйозної теоретичної оцінки вказаної проблематики.

Все це зумовлює потребу в правових дослідженнях класифікаційних ознак групування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та визначення місця такої підстави як припинення повноважень посадової особи. Здійснення такого роду наукових досліджень в подальшому дозволить не тільки усвідомити зміст окремих трудових норм, що стосуються припинення трудових договорів з ініціативи однієї зі сторін трудових відносин, а й розробити пропозиції щодо подальшого вдосконалення системи правових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в новому Трудовому кодексі України.

Варто зауважити, що питанням класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу приділяли свою увагу такі вчені як М.Г. Александров, М.Й. Бару, П.А.Бущенко, К.М. Гусов, О.А. Єршова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, О. В.Лавріненко, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, В.М. Толкунова та інші. Проблематику визначення місця такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним договору як припинення повноважень посадової особи частково досліджували В.О. Забудський, А.А. Меньшиков, Ю.В. Павлишинець, Ю. С. Шершень та інші.

Визнаючи чималий внесок вказаних науковців у розвиток теорії трудового права, все ж хочемо зауважити, що до цього часу комплексного дисертаційного дослідження, присвяченого всебічному аналізу класифікацій підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та визначення місця такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадової особи в цій класифікації в умовах становлення ринкової економіки та переформатування трудових відносин у зв'язку з цим, ще не проводилось. Наукова й практична значимість зазначених питань, недостатня

розробленість їх у науці трудового права, а також дискусійний характер багатьох проблем обумовили вибір теми цього дослідження.

Перед тим, як приступити до ґрунтовного аналізу класифікаційних критеріїв поділу передбачених чинним трудовим законодавством підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, слід звернути увагу на нижчезазначене.

Випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в порівнянні з іншими підставами припинення трудового договору (за винятком, мабуть, звільнення працівника за власним бажанням) на практиці є найбільш поширеними. До того ж вони породжують і найбільшу кількість трудових спорів. При аналізі питань підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця перше, що звертає на себе увагу, є те, що в чинному трудовому законодавстві відсутнє визначення таких понять як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». По суті наведені термінологічні конструкції є схожими, оскільки у всіх зазначених випадках відбувається припинення трудових відносин.

З'ясування сутності поняття «розірвання трудового договору» має неабияке теоретико-практичне значення, оскільки тільки істинне розуміння вказаного соціально-правового явища дає змогу правильно кваліфікувати ті чи інші життєві обставини, які в подальшому можуть стати причиною припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Варто зауважити, що сутність розірвання трудового договору була предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених та зарубіжних науковців. У зв'язку з цим існує чимало підходів до розуміння цього поняття.

Так, на думку О.В. Ярхо, в Кодексі законів про працю йде мова про три випадки припинення трудових правовідносин: з ініціативи працівника, роботодавця чи профспілкового органу і всі вони іменуються одним терміном – «розірванням трудового договору». На практиці ж припинення та розірвання

трудового договору називають звільненням [52, с. 63-64]. Погодитись з таким твердженням можна лише частково. Так, неправильним видається підхід до поширення змісту поняття «звільнення» на випадки припинення та розірвання трудового договору. Незважаючи на те, що за змістом вказані поняття є схожими, все ж вони не є ідентичними, тому визначати сутність одного поняття через ознаки іншого неправильно.

Більш влучною в цьому сенсі є позиція В.Л.Костюка, який зробив висновок про те, що «припинення трудового договору» є поняттям загальним, родовим, воно охоплює усі підстави припинення трудових правовідносин та включає в себе і «розірвання», і «звільнення». В той же час розірвання договору науковець характеризує як поняття приватне і застосовується при припиненні трудового договору з ініціативи однієї з його сторін чи на вимогу профспілкового органу [53, с. 45]. Незважаючи на лаконічність та логічність запропонованого твердження, все ж незрозумілим залишається ознака приватності поняття «розірвання трудового договору».

Найбільш простим та стислим є визначення С.А. Комарова, який стверджує, що поняття «розірвання трудового договору» охоплює собою лише випадки припинення трудових правовідносин з ініціативи однієї з їх сторін або на вимогу профспілкового органу [54, с. 48]. Логічним та справедливим є зауваження Ю.С. Шершеня, яке полягає в тому, що припинення трудового договору не можна порівнювати з розірванням трудового договору, оскільки «припинення» – більш широке поняття, воно виступає родовим стосовно до поняття «розірвання», останнє ж виступає як видове. Поняттям «припинення» охоплюються і випадки розірвання трудового договору [55, с. 878]. З цього випливає, що розірвання трудового договору в будь-якому випадку призводить до його припинення. Різниця полягає в тому, що підставою припинення трудового договору можуть бути і обставини, виникнення яких не завжди залежить від працівника чи роботодавця.

Схожою за підходом є позиція російської вченої О.А. Єршової, яка розірвання трудового договору визначає як найбільш поширену підставу припинення трудового договору [56]. У такому випадку науковець фактично розглядає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як юридичний факт. Виходячи з основ класифікацій юридичних фактів, що існує в цивільному праві, вказаний факт слід відносити до групи односторонніх угод. Проте між односторонньою угодою як юридичним фактом та розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця як юридичним фактом існує чимало відмінностей, які виразно проявляються в наслідках цих фактів.

Так, наслідком односторонньої угоди є встановлення, зміна або припинення прав та обов'язків особи, яка вчинила такий правочин. В той же час розірвання трудового договору роботодавцем за його ініціативою змінює не стільки його права та обов'язки як сторони трудового договору, скільки права та обов'язки працівника. Розірвання трудового договору призводить до зміни правового статусу працівника, припиняє його стан найманого працівника в системі трудових стосунків з таким роботодавцем. У результаті розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця працівник позбавляється можливості виконувати певну трудову функцію в такого роботодавця, втрачає можливість отримувати заробітну плату, допомогу в разі тимчасової непрацездатності, оплачувану відпустку, інші блага соціального страхування. Внаслідок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця більше не накопичується трудовий стаж (як загальний так і спеціальний), необхідний в перспективі для отримання пенсії за віком або за вислугу років, припиняється дія інших соціальних гарантій для працюючих за трудовим договором.

Як бачимо, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тягне за собою цілу низку важливих наслідків, які полягають, зокрема, у припиненні ряду правових відносин, що в цілому негативно впливає на становище працездатної особи у суспільстві з ринковою економікою. Саме тому

визначення конкретних груп підстав для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу дозволить працівникам чітко усвідомлювати та не допускати виникнення небезпечних для них обставин, які в кінцевому результаті можуть призвести до виникнення несприятливих наслідків, в першу чергу, матеріально-фінансового характеру.

Варто вказати на головну особливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – волевиявлення на таке припинення трудових відносин походить не від працівника, а від власника підприємства або уповноваженої ним особи і саме від роботодавця залежить. Необхідно зауважити, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбуватися без врахування думки та бажання працівника, в односторонньому порядку за волевиявленням роботодавця лише на підставах, визначених ст.ст. 40, 41 КЗпП України [3].

Перелік таких підстав є вичерпним. У статті 40 КЗпП України зазначено 9 підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а в статті 41 КЗпП України – 7 підстав. Очевидно, що кількість підстав, наявність яких є достатньою та необхідною для припинення трудових відносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, є чималою, а тому в науці трудового права існують численні підходи та позиції до їх групування за певними класифікаційними ознаками.

Цікавою з цього приводу видається думка Ю.П. Орловського, яка полягає в тому, що у зв'язку із значним поширенням підстав розірвання договору, в тому числі з ініціативи роботодавця, саме вони потребують детального розгляду. Інші ж підстави припинення трудового договору «можуть бути викладені, охарактеризовані більш стисло» [57, с. 120-121]. Справді, аналіз судової практики та правозастосовної діяльності відповідних органів свідчить про те, що підстави саме розірвання трудового договору є найбільш спірними. Чітке та системне розуміння груп підстав розірвання трудового договору з

ініціативи роботодавця сприятиме також формуванню однозначної та правильної з точки зору правозастосування судової практики, що в кінцевому результаті призведе до зменшення кількості порушень прав працівників.

К.М. Гусов і В.М. Толкунова у зв'язку з вищенаведеним здійснюють класифікацію підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за суб'єктним критерієм, тобто за суб'єктами, на яких вони поширюються [58, с. 222-223; 59, с. 92-93]. Наслідком цього є виокремлення групи загальних підстав – тих, які поширюються на всіх працівників, і додаткових – тих, що застосовуються тільки до окремих, прямо передбачених у законі, категорій працівників. Варто зауважити, що системний аналіз норм трудового законодавства дає підстави стверджувати, що такий підхід є правильним, оскільки сам законодавець у ст. 41 КЗпП України [3] говорить про додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Більше того, в положеннях статті 41 КЗпП України чітко прослідковується вказівка на конкретну категорію працівників, до якої такі додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можуть бути застосовані. Варто відзначити, що описаний підхід до класифікації підстав розірвання трудового договору є поширеним серед науковців у галузі трудового права, а тому став уже традиційним.

Найбільш всебічно та ґрунтовно до питання класифікації підстав розірвання трудового договору, зокрема з ініціативи роботодавця, підійшов О.В. Лавріненко [60, с. 130-131]. Науковець виокремлює п'ять рівнів класифікації підстав припинення трудового договору. Детально проаналізувавши запропонований науковий підхід, ми дійшли до висновку, що деякі із запропонованих систем класифікації підстав розірвання трудового договору є цілком придатними для їх практичного використання та застосування.

Так О.В. Лавріненко за критерієм характеру причини, що стала підставою припинення договору з ініціативи власника підприємства, організації чи установи або уповноваженого ним органу, виокремлює:

- підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави);
- підстави, що пов'язані з поведінкою найманого працівника [60, с. 130-131].

Варто зауважити, що такий критерій класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не може бути застосований під час групування додаткових підстав розірвання трудового договору з огляду на те, що диспозиція статті 41 КЗпП України викладена таким чином, що тільки законодавчо встановлена поведінка, а саме винні дії визначеного кола суб'єктів, розглядаються законодавцем причиною їх можливого звільнення. З огляду на це запропонована О.В. Лавріненко класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за критерієм характеру причини, що стала підставою для звільнення, може бути застосована винятково для групування загальних підстав припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Більш вдалою є наступна класифікація, запропонована тією ж О.В. Лавріненко, де критерієм поділу підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є необхідність погодження звільнення працівника із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом. За вказаним критерієм науковець виокремлює:

- підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що погоджуються із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом;

– підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, що не погоджуються із профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом [60, с. 130-131].

Така класифікація може бути застосована як до загальних, так і до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Одразу зауважимо, що відповідно до ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 2, 3 ст. 41 КЗпП України може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник [3]. Як бачимо, п. 5 ст. 41 КЗпП України – припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – серед наведеного переліку підстав, для якого потрібна згода профспілки для звільнення працівника, відсутня. Така ситуація є серйозним упущенням нашого законодавця, оскільки посадові особи як особлива категорія працівників, про що свідчить особливий порядок та підстави їх звільнення, все ж потребують захисту з боку профспілкових органів для недопущення необґрунтованих зловживань з боку роботодавця.

Як окрему субгрупу підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця О.В. Лавріненко виокремлює підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави), та підстави розірвання трудового договору, що не пов'язані з поведінкою найманого працівника [60, с.130-131].

Незважаючи на новизну такого підходу, все ж він є обмеженим у застосуванні, оскільки такі групи підстав стосуються лише юридичних фактів, передбачених ст.40 КЗпП України. Ґрунтовний аналіз додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу свідчить про те, що звільнення окремих категорій працівників відбувається внаслідок вчинення ними певних законодавчо визначених дій,

зокрема винних. Кожна з передбачених додаткових підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця так чи інакше пов'язана з поведінкою самого працівника.

Хоча справедливим також буде зауваження стосовно місця такої підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб у запропонованій класифікації. Проблема криється у невизначеності підстав припинення повноважень посадових осіб, що у свою чергу є підставою для розірвання з посадовою особою-працівником трудового договору.

Цікавою, хоча й дещо однобічною, в цьому контексті виглядає позиція Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, згідно з якою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі припинення повноважень посадових осіб може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. У свою чергу, розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права [61]. Справді, із закріпленої законодавцем підстави припинення трудового договору як припинення повноважень посадової особи залишається незрозумілим, що ж може слугувати причиною припинення повноважень посадових осіб. А це значить, що фактично таким чином на законодавчому рівні була закріплена можливість власників безпідставно звільняти посадових осіб на основі лише їх власного волевиявлення. Очевидно, що законодавчо закріплений вичерпний список підстав припинення повноважень посадових осіб не на руку власникам, які у разі його затвердження будуть позбавлені можливості без зайвих клопотів звільнити неугодного їм керівника.

Небажання чи то неможливість законодавця визначити конкретні випадки припинення повноважень посадових осіб призводить до виникнення чималих

проблемних ситуацій на практиці. Так, однозначно невирішеним є момент припинення повноважень посадових осіб у зв'язку з закінченням їх строку та можливість застосування в такому випадку п. 5 ст. 41 КЗпП України. В. Забудський, коментуючи наведену ситуацію, зауважує, що в такому разі не можна говорити про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Швидше тут ітиметься про припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України), а не підставу дії пункту 5 статті 41 КЗпП України [17]. Такі міркування приводять нас до висновку, що припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання з ними трудового договору все ж частково можна віднести до субгрупи підстав, не пов'язаних з поведінкою працівника. Однак у вищеописаному випадку така підстава звільнення взагалі не повинна застосовуватись. Про підставу розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як про підставу, не пов'язану з поведінкою посадової особи працівника, формально можна буде говорити лише у випадку припинення його повноважень на підставі прийнятого рішення загальних зборів товариства або наглядової ради (якщо це посадова особа органів управління господарського товариства). Однак знову ж таки в такому випадку може виникнути питання про причину прийняття загальним зборами або наглядовою радою рішення про припинення повноважень посадової особи. Таким чином, питання віднесення припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового з ініціативи роботодавця до групи підстав, не пов'язаних з поведінкою працівника, залишається невирішеним.

Інший аспект розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України висвітлює А.А. Меньшиков, який переконаний, що факт припинення посадовцем своїх повноважень не можна розцінювати як порушення. В цьому випадку слід говорити про управлінське рішення, яке приймає власник підприємства або уповноважений ним орган.

Розірвання трудового договору за новими правилами дозволяє власникові оперативно вирішувати управлінські рішення, підвищує можливість оперативного контролю і впливу на посадовців підприємства [14]. Знову ж таки незрозумілим є формулювання «управлінське рішення», оскільки не вказуються причини прийняття такого управлінського рішення (винна поведінка посадової особи чи виробничі потреби товариства). Широке тлумачення категорії «управлінське рішення» може призвести до припинення повноважень посадової особи без зазначення причин, що в подальшому матиме своїм наслідком звільнення такого працівника. Варто також зауважити, що припинення повноважень посадової особи, в тому числі і у зв'язку з прийняттям управлінського рішення власником, не містить жодної конкретизації обумовленості розірвання трудового договору, при здійсненні запису у трудову книжку працівника-посадової особи, на відміну від інших підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України, наприклад, звільнення за втрату довір'я. Як впливатиме такий запис у трудовій книжці як «припинення повноважень посадової особи» на подальше працевлаштування працівника, невідомо.

Таким чином, п. 5 ст. 41 КЗпП України не можна однозначно визнавати підставою, що безпосередньо не пов'язана з поведінкою найманого працівника (організаційно-правовою підставою). Тільки детальне дослідження та в подальшому зміна формулювання такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб дасть змогу більш точно визначити її сутність та характер і, відповідно, класифікаційну групу.

Системний та ґрунтовний аналіз додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця дає підстави говорити про те, що всі вони можуть бути віднесені до групи підстав припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що пов'язані з поведінкою найманого працівника.

Оскільки припинення повноважень посадових осіб є додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, то у подальшому наша увага буде спрямована на аналіз та співвідношення запропонованих класифікаційних ознак саме з додатковими підставами припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

З цього приводу зазначимо, що за критерієм винності поведінки працівника до групи підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, слід віднести п.п. 1, 1-1, 2 ст. 41 КЗпП України – одноразове грубе 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 сфері державного фінансового контролю та контролю за цінами; винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу [3].

Відповідно п.п. 3, 4, 5 та абз. 2 ст. 41 КЗпП України відносяться до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника. Це такі підстави як вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи; перебування всупереч

вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні близької особи; припинення повноважень посадових осіб та повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг [3]. Одразу хочемо зауважити, що в таких випадках більш правильним та точним буде озаглавити досліджувану групу таким чином: «Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, де вина у діях (поведінці) працівника законодавчо не встановлена».

За ознакою того, чи є підстава, пов'язана з винними діями працівника, дисциплінарним звільненням, чи ні, до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, та є заходом дисциплінарного стягнення, можна віднести п. 1 ст. 41 КЗпП України. Відповідно п.п. 1-1, 2 ст. 41 КЗпП України відносяться до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника та не є заходом дисциплінарного стягнення.

Запропонована О.В. Лавріненко система класифікацій підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця була використана нами як базова, оскільки вона є найбільш повною та дозволяє сформулювати загальне уявлення як про сутність та характеристики кожної з підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, так і визначити місце такої підстави припинення трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, визначити класифікаційні ознаки такої підстави.

Проте юридичні джерела містять також і інші позиції щодо класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які, незважаючи на свою лаконічність та простоту, все ж таки є доволі інформативними та практично застосовними. Так, у науковій літературі існує

підхід, відповідно до якого підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи [62, с. 39-40]. Першу групу складають підстави розірвання, які не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. До другої групи підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу належать підстави, які безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника. Окремо виділяються додаткові підстави припинення, закріплені в ст.41 КЗпП України.

Відзначаючи прогресивність та лаконічність підходу до поділу підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, все ж зауважимо, що додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, незважаючи на їх специфіку, також можуть бути поділені на ті, що пов'язані та не пов'язані з винними, протиправними діями працівника. В ході дослідження ми вже здійснювали класифікацію додаткових підстав за вказаним критерієм з одночасним відзначенням певних проблемних та спірних моментів.

У той же час, Ю.С. Шершень пропонує виокремлювати три групи підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. В основу такого розмежування науковець ставить критерії, які унеможливають залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин [55, с. 878]. Зауважимо, що такі критерії групування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не можуть бути застосовані до додаткових підстав припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, критеріями класифікації додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можуть бути: 1) ознака винуватості дій (поведінки) працівника; 2) ознака того, чи є підстава, пов'язана з винним діями працівника, дисциплінарним звільненням; 3) залежно від того є

звільнення правом чи обов'язком роботодавця; 4) залежно від необхідності наявності згоди профспілкового органу та неможливості звільнення в період непрацездатності або іншими словами – залежно від обсягу поширення загальних гарантій при звільненні, передбачених ст. 40 КЗпП України.

Класифікація додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за першими двома критеріями вже була нами здійснена в ході дослідження.

У той же час в залежності від того, чи є розірвання трудового договору з ініціативи власника правом чи обов'язком для роботодавця, то звільнення за підставами, закріпленими п. 1-5 ст. 41 КЗпП України, є правом для роботодавця. Звільнення за підставою, передбаченою абзацом 2 ст. 41 КЗпП України – обов'язок для роботодавця. Так, відповідно до вказаного положення власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-¹⁰, 166-¹², 188-⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення [3].

Залежно від обсягу поширення загальних гарантій при звільненні, передбачених ст. 40 КЗпП України, можна виділити підстави, при застосуванні яких звільнення є можливим лише при наявності згоди профспілкового органу (п.п. 2, 3 ст. 41 КЗпП), а також підстави, при застосуванні яких звільнення є неможливим в період тимчасової непрацездатності працівника, а також у період перебування працівника у відпустці (п. 1, 2 ст. 41 КЗпП України). Як бачимо, передбачені трудовим законодавством загальні гарантії при звільненні поширюються на додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця лише частково. На деякі додаткові підстави такі гарантії

взагалі не поширюються. Це, зокрема, стосується звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Варто зауважити, що за критерієм виду трудового договору додаткові підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця не можуть бути згруповані, оскільки законодавцем у ст. 41 КЗпП, на відміну від ст. 40, не визначені такі види трудових договорів. Хоча практика показує, що припинення трудових відносин відбувається шляхом розірвання як безстрокових трудових договорів, так і договорів, укладених на визначений строк. Тим не менше, внесення законодавцем відповідного уточнення в чинне законодавство про працю все ж вбачається доцільним.

Підходів до класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є безліч, і кожен з них заслуговує на увагу, оскільки тією чи іншою мірою кожна з існуючих класифікацій зачіпає окремі аспекти звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Загалом робота з виокремлення спільних ознак певних явищ та їх наступне групування за науково обґрунтованими класифікаційними критеріями має цілком реальні практичні наслідки. Так, знання про сутність та характеристики окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які були отримані в результаті здійснення діяльності з їх класифікації, дає змогу працівникові не тільки співвідносити їх з іншими юридичними фактами, що впливають на перебіг трудових відносин, а й чітко оцінювати наслідки їх настання для подальшої трудової діяльності в конкретного роботодавця.

Особливу увагу слід приділяти видам додаткових підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, де основний акцент робиться на суб'єктному складі відносин припинення трудових відносин. Зважаючи на підвищену відповідальність працівників, а також на особливе правове становище та специфіку виконуваних ними функцій, які не властиві іншим

категоріям працівників, законодавець встановив окремі категорії працівників, розірвання трудових договорів з яким з ініціативи роботодавця можливе лише за певних умов та з дотриманням певної законодавчо визначеної процедури. Така підвищена увага до окремих категорій працівників обумовлена тим, що порушення конституційних прав та свобод громадян, спричинення значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави так і суб'єктів господарювання знаходиться в прямому безпосередньому зв'язку з їх діями чи бездіяльністю. Саме з метою уникнення вищевказаних негативних наслідків було сформовано вичерпний перелік підстав звільнення таких категорій працівників.

Складність класифікації додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця полягає не лише у наявності особливого статусу у працівників, які можуть бути звільнені у зв'язку з настанням відповідних підстав, а й у відсутності чітко визначених характеристик таких додаткових підстав. Так, невизначеним є поняття «одноразового грубого порушення трудових обов'язків», про що йдеться в п. 1 ст. 41 КЗпП України. Недоліки такого змісту можна прослідкувати у кожній із запропонованих законодавцем підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Найбільш резонансною підставою для звільнення працівника у розумінні законодавчої невизначеності є підстава припинення повноважень посадових осіб. Вказана підстава для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є порівняно новою, а тому ще відсутня єдина правозастосовна, в тому числі судова, практика її застосування.

Особливе становище такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб зумовлено тим, що законодавець, не визначивши конкретний зміст поняття «посадова особа», так само не вказав вид трудового договору, припинення дії якого може

відбутися у випадку настання досліджуваної підстави для звільнення працівника. Одним з наслідків відсутності такої законодавчої вказівки є те, що припинення повноважень посадових осіб як підставу розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за критерієм суб'єктного складу чи виду трудового договору неможливо віднести до жодної з існуючих класифікаційних груп.

У той же час неможливість з'ясування підстав припинення повноважень посадових осіб унеможлиблює встановлення ознаки винності дій (поведінки) працівника при розірванні з ним трудового договору за вказаною підставою. Відповідно ускладненим є з'ясування факту необхідності застосування до працівника процедури звільнення в якості дисциплінарного стягнення. Зрозуміло, що в принципі про якісь винні дії з боку працівника-посадової особи та в подальшому застосування процедури накладення такого виду дисциплінарного стягнення як звільнення при припиненні повноважень посадової особи не мало б і бути мови, однак це залишається лише нашим припущенням.

Таким чином, відсутність чіткої характеристики такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу як припинення повноважень посадових осіб призводить до того, що її фактично дуже складно віднести до існуючих груп додаткових підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Така ситуація значною мірою ускладнює визначення місця досліджуваної підстави в існуючій системі класифікацій підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Підсумовуючи, хочемо зазначити, що, враховуючи недавній час включення такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб, особливий статус посадової особи в системі трудового права, специфіку виконуваних ними

функцій (адміністративно-господарських та організаційно-розпорядчих), невизначеність підстав припинення повноважень такої категорії працівників, встановлення місця припинення повноважень посадових осіб, визначити підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в загальній системі класифікацій підстав звільнення працівників на сьогодні дещо складно.

Хотілося б відзначити, що в науці трудового права питанню місця підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в системі класифікацій підстав звільнення працівників потрібно приділятися більше уваги. Більше того, законодавець також повинен прикласти зусиль до встановлення законодавчої однозначності та конкретності у питаннях визначення видів, груп підстав припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Тільки такий системний підхід до вирішення проблематики встановлення класифікаційних ознак та критеріїв групування підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначення місця та ролі кожної з підстав звільнення працівника зможе позитивно вплинути на формування єдиного розуміння системи як загальних, так і додаткових підстав припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

1.4 Порівняльно-правовий аналіз регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні та за кордоном

З урахуванням того, що Україна позиціонує себе як частина світової спільноти, на порядку денному все гостріше постає питання запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання припинення відносин між роботодавцем та працівниками, зокрема такої особливої категорії працівників як посадові особи. Така постановка питання стає до певної міри неминучою в умовах наростання процесів правової глобалізації. Саме даний процес визначає

передумови зростання ролі та необхідності запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами на рівні національного законодавства.

Відзначимо, що сучасна українська наука відносно пізно звернулася до проблем порівняльного трудового права. Порівняльне правознавство дає можливість встановити, яким чином вирішується одна і та ж правова проблема в різних країнах, дозволяє враховувати як позитивний досвід, який може бути запозичений, так і негативний, який слід також враховувати і не допускати в своїй юридичній практиці. Вивчення зарубіжного досвіду, як справедливо зазначав І.Я. Кисельов, – це свого роду сурогат експерименту, який у праві в чистому вигляді неможливий; воно дозволяє виділити аспекти, які можуть бути адаптовані в процесі національної правотворчості [63, с. 11].

З урахуванням цього, перспективним видається напрямок порівняльно-правового дослідження регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами у трудовому праві зарубіжних країн. Законодавці Російської Федерації, Республіки Білорусь, Молдови та Казахстану реалізували відмінні від української концепції позиції щодо здійснення правового регулювання звільнення посадових осіб з ініціативи роботодавця. Цікавий досвід в цій сфері колишніх країн Радянського Союзу. Аналіз показує, що трудове право Російської Федерації та Білорусі здатне запропонувати українському законодавцеві ряд конструктивних нововведень.

Дослідження різних країн в аспекті припинення трудових відносин з посадовими особами свідчить про певну особливість та специфіку регулювання. У науці українського трудового права не існує роботи, в якій би аналізувався порівняльно-правовий аспект регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами. Розвиток українського суспільства та наукової думки обумовлюють необхідність подальшого дослідження відносин по

розірванню трудового договору з посадовими особами з ініціативи роботодавця.

Питання правового регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами по-різному регламентується за кордоном. Вивчення та детальний аналіз позитивного досвіду різних країн світу допоможе знайти недоліки та в перспективі переваги українського трудового законодавства. В той же час ґрунтовне дослідження правових «промахів» зарубіжних законодавців сприятиме недопущенню їх виникнення у вітчизняному законодавстві про працю.

Звернення до іноземного досвіду правового регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами надасть можливість ефективно провадити службово-трудова діяльність таким особам і тим самим сприятиме розбудові громадянського суспільства та ринкової економіки в Україні. Саме з цією метою здійснюється аналіз як позитивного, так і негативного досвіду правового регулювання розірвання трудового договору з посадовими особами інших країн та надання пропозицій стосовно запозичення нормативного матеріалу.

Для початку варто зазначити, що правовому регулюванню припинення трудових відносин з посадовими особами як у європейській, так і світовій юридичній практиці приділено небагато уваги. Це пов'язано з тим, що українська правова концепція звільнення такої категорії працівників як посадові особи принципово відрізняється від концепції, яка існує і реалізується в досліджуваних країнах. Різниця полягає в тому, що в зарубіжних країнах або зовсім немає суворого обмеження причин звільнення, або ж навпаки питанню розірвання трудового договору з посадовою особою виділено окремі розділи в законах про працю.

У зв'язку з цим було докладено чимало зусиль задля опрацювання та систематизації нормативного матеріалу, що міститься в численних підзаконних

актах зарубіжних країн, які хоча б якоюсь мірою стосувалися обраної нами тематики. Країною, де правовому регулюванню припинення трудових відносин з посадовими особами приділено найбільше серед інших досліджуваних країн уваги, є Російська Федерація.

Варто одразу ж зауважити, що на відміну від українського трудового законодавства, російське трудове законодавство замість поняття «посадова особа» використовує термін «керівник». Поняття ж «посадова особа» розкривається в Кодексі Російської Федерації про адміністративні правопорушення в статті 2.4 [64].

Відповідно до ст. 273 Трудового кодексу Російської Федерації (далі – ТК РФ) керівник організації – фізична особа, яка відповідно до цього Кодексу, інших федеральних законів та інших нормативно-правових актів Російської Федерації, законів та інших нормативно-правових актів суб'єктів Російської Федерації, нормативно-правових актів органів місцевого самоврядування, установчих документів юридичної особи (організації) і локальних нормативних актів здійснює керівництво цією організацією, у тому числі виконує функції її одноосібного виконавчого органу [65]. З наведеного визначення очевидно, що критерієм віднесення певного працівника до категорії керівника (посадової особи) слугує: 1) законодавче закріплення такого статусу; 2) належність функції керівництва. В той же час у визначенні, яке було виведене нами безпосередньо, також основний акцент робиться на функціональній складовій поняття. Так, нагадаємо, що під посадовою особою у вітчизняному трудовому праві слід розуміти працівника, який на підставі трудового договору (контракту) постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції управління та керівництва діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, роботою працівників, володіє владними повноваженнями, в тому числі контрольними, які дозволяють приймати такі рішення і здійснювати такі дії, які спричиняють виникнення правових наслідків

для інших працівників. Зрозуміло, що запропоноване нами визначення є більш поширеним та точним, а тому влучніше розкриває сутність поняття «посадова особа».

У зв'язку з тим, що посадова особа своїм основним завданням під час виконання трудової функції ставить належне здійснення керівництва організації (в широкому значенні цього слова), тому між поняттями «посадова особа» та «керівник» умовно можна поставити знак рівності. Саме тому дослідження припинення трудової діяльності керівників підприємства, установ, організацій за російським законодавством буде здійснюватися через призму порівняльно-правового дослідження припинення трудового договору з посадовими особами за українським законодавством як тотожні юридичні явища.

Знову ж таки заслуговує на увагу той факт, що питанням регулювання трудових відносин з керівниками (посадовими особами), серед яких особливе місце займає питання розірвання трудового договору з вказаною категорією працівників, у російському законодавстві про працю присвячено окремий розділ, на відміну від українського, де питання регулювання трудових відносин з керівниками (посадовими особами) впорядковує одне положення – п. 5 ст. 41 Кодексу законів про працю України [3], яке стосується підстав звільнення таких працівників з ініціативи роботодавця.

Як і в Україні, трудові відносини з керівниками (посадовими особами) можуть бути припинені як за загальними підставами, передбаченими ст. 77 і 81 ТК РФ [65], так і за додатковими, зазначеними у ст. 278 ТК РФ [65]. Не зупиняючись детально на розгляді загальних підстав, які за своїм змістом є близькими до тих, які передбачені українським законодавством про працю, перейдемо до розгляду спеціальних, тобто тих підстав, які стосуються винятково керівників організацій (посадових осіб).

Чинне російське трудове законодавство містить цілий ряд спеціальних підстав для розірвання трудового договору з керівником (посадовою особою).

Однак серед загальних підстав розірвання трудового договору з керівником (посадовою особою) виокремлюються підстави, які безпосередньо стосуються посадових осіб. Так, відповідно до ст. 81 ТК РФ [65] трудові відносини з керівником (посадовою особою) можуть бути припинені у разі зміни власника майна організації (стосується керівника організації, його заступників і головного бухгалтера) (п. 4 ст. 81 ТК РФ); прийняття необґрунтованого рішення керівником організації (філії, представництва), його заступниками і головним бухгалтером, що спричинило порушення збереження майна, неправомірне його використання або інші збитки майну організації (п. 9 ст. 81 ТК РФ); одноразового грубого порушення керівником організації (філії, представництва), його заступниками своїх трудових обов'язків (п. 10 ст. 81 ТК РФ); а також з підстав, передбачених трудовим договором з керівником організації, членами колегіального виконавчого органу організації (п. 13 ст. 81 ТК РФ).

Для порівняння згідно з українським трудовим законодавством у разі зміни власника підприємства, а також у разі реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП) [3]. Видається очевидним, що трудове законодавство України відзначається більш чіткою спрямованістю на дотримання принципу стабільності трудових відносин, незалежно від обставин зміни власника майна, що однозначно є прогресивним моментом, який повинен зберегтись і в новому Трудовому кодексі України.

Спеціальні підстави розірвання трудового договору з керівником (посадовою особою) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачені ст. 278 ТК РФ: 1) у зв'язку з відстороненням від посади керівника

організації-боржника відповідно до законодавства про неспроможність (банкрутство); 2) у зв'язку з прийняттям уповноваженим органом юридичної особи або власником майна організації, або уповноваженим власником особою (органом) рішення про дострокове припинення трудового договору; 3) з інших підстав, передбачених трудовим договором [65].

Найбільш дискусійною з наведених спеціальних підстав є підстава, закріплена в п. 2 ст. 278 – розірвання трудового договору з керівником у зв'язку з прийняттям уповноваженим органом юридичної особи, або власником майна організації, або уповноваженим власником особою (органом) рішення про припинення трудового договору [65]. При звільненні керівника (посадової особи) організації відповідно до п. 2 ст. 278 ТК РФ не потрібне обґрунтування мотивів дострокового розірвання з ним трудового договору, а тому суд правомочний оцінювати лише дотримання власником майна організації або уповноваженою ним особою (органом) процедури розірвання трудового договору, але не його обґрунтованості [66, с. 124].

Вітчизняні юристи-практики після прийняття доленосних змін до Кодексу законів про працю [2] неодноразово відмічали недосконалість формулювання нової підстави розірвання трудового договору з посадовою особою з ініціативи роботодавця, передбаченої п. 5 ст. 41 КЗпП України [17], однак до цього часу відповідних змін внесено не було. В цьому полягає одна з головних відмінностей між формулюванням підстави для звільнення посадової особи (керівника) в Україні та Російській Федерації.

Окрім цього, важливими питаннями для аналізу та порівняння українського та російського трудового законодавства є наступні.

По-перше, аналіз законодавства про працю РФ свідчить про те, що право російського роботодавця припинити трудові відносини з керівником (посадовою) є безумовним. Це означає, що роботодавцю не потрібно вказувати конкретні обставини, що підтверджують необхідність припинення договору,

мотиви звільнення, оскільки законодавець не розглядає п. 2 ст. 278 ТК РФ в якості міри юридичної відповідальності, виходячи з того, що звільнення в цьому випадку не пов'язано з протиправною винною поведінкою керівника. Формулювання підстави звільнення посадової особи (керівника) в українському трудовому законодавстві не дає можливості зробити аналогічні висновки. Більше того, на сьогоднішній день не склалась ще і відповідна практика, яка б підтверджувала чи спростовувала наведене твердження, на відміну від російської правозастосовної практики.

З метою обґрунтування неможливості припинення трудових відносин з керівником (посадовою особою) на підставі прийнятого рішення власником у зв'язку з вчиненням керівником протиправних дій А.Ф. Нуртдінова зазначає, що протиправна поведінка будь-якого працівника, у тому числі керівника організації, може служити підставою для звільнення тільки за наявності умов дисциплінарної відповідальності та дотримання встановленого порядку звільнення [67, с. 36]. З цього приводу інші російські вчені також вдало зазначають, що наявність об'єктивних причин, пов'язаних з неправомірними діями або бездіяльністю керівника, дає можливість використовувати інші сформульовані в Трудовому кодексі підстави для звільнення керівника [68, с. 537].

У зв'язку з цим напрошується висновок, що звільнення керівника (посадової особи) на підставі п. 2 ст. 278 ТК РФ можливе з інших причин, таких, наприклад, як зміна положення власника майна організації як учасника цивільних правовідносин; зміна стратегії розвитку бізнесу тощо. В сукупності це означає, що російське трудове законодавство в такому випадку ставить собі за мету захист прав та інтересів, в першу чергу, власника стосовно вільного володіння, користування та розпоряджання своїм майном, включаючи право вільного визначення способів управління ним одноосібно або спільно з іншими особами, необмеженого використання свого майна для підприємницької та

іншої, не забороненої законом, діяльності. Український законодавець, сформулювавши та закріпивши нову підставу звільнення працівника-посадової особи, ймовірно керувався такими ж міркуваннями.

Знову ж таки доводиться констатувати більшу теоретико-практичну розробленість питання звільнення керівників (посадових осіб) в Російській Федерації. Так, постановою Конституційного Суду РФ [69] було підтверджено відповідність Конституції РФ положень п. 2 ст. 278 ТК РФ, оскільки звільнення за вказаною підставою пов'язано з об'єктивно існуючими особливостями характеру і змісту праці керівника організації, а також трудової функції, яку він виконує. У зв'язку з цим законодавець вправі передбачати особливі правила розірвання трудового договору з керівником, що не може розцінюватися як порушення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію (ч. 1 ст. 37 Конституції РФ [70]) або як порушення гарантованого ст. 19 Конституції РФ рівності всіх перед законом і судом і рівності прав та свобод людини і громадянина.

З цього приводу вдалою є позиція Л.Ф. Нуртдінової, яка зазначає: «Керівник має досить широкі можливості зловжити своїм посадовим становищем ... Керівник, який не згоден ... з певним власником ... напрямками діяльності організації ..., навряд чи може бути надійним захисником його майнових інтересів» [67, с. 34-35]. Справді, розглядаючи звільнення керівника (посадової особи) саме в такому аспекті, можна виправдати позицію як російського, так і українського законодавця.

По-друге, рішення про припинення діяльності керівника вправі прийняти уповноважений орган управління організації будь-якої організаційно-правової форми або власник майна, або уповноважений ним орган чи особа. Однак, приймаючи рішення про припинення повноважень керівника, уповноважений орган повинен надати йому належну правову форму, а саме: крім прийняття

рішення про припинення повноважень припинити і трудовий договір на підставі, передбаченій ТК РФ [71].

По-третє, при вирішенні питання про припинення трудового договору з керівником на підставі п. 2 ст. 278 ТК РФ необхідно взяти до уваги роз'яснення Верховного Суду РФ «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» [72], відповідно до якого звільнення керівника організації у зв'язку з прийняттям уповноваженим органом юридичної особи або власником майна організації, або уповноваженим власником особою (органом) рішення про дострокове припинення трудового договору по суті є звільненням з ініціативи роботодавця. Тому на керівника поширюються загальні гарантії і він не може бути звільнений в період тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці (крім випадків ліквідації організації або припинення діяльності індивідуальним підприємцем).

На відміну від російського трудового законодавства, українське законодавство про працю прямо не передбачає гарантії неможливості звільнення посадової особи з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування такого працівника у відпустці. Відсутність аналогічного положення в чинному трудовому законодавстві України є ще одним недоліком вітчизняного законодавця, яке потребує негайного виправлення.

У той же час слід відзначити, що як в Україні, так і в Російській Федерації безумовною гарантією, що надається керівнику (посадовій особі) при звільненні за п. 2 ст. 278 ТК РФ та п. 5 ст. 41 КЗпП України (при відсутності винних дій (бездіяльності) з його боку), є виплата законодавчо передбаченої компенсації, так званого «золотого парашута». Науковці відзначають, що дана компенсація є юридичною формою такої поширеної управлінської техніки як «золотий парашут», «золотий рятувальний жилет», які досить характерної для країн з розвиненою ринковою економікою, наприклад США [73, с. 5].

У контексті сказаного відзначимо, що український законодавець встановлює суму вказаної компенсації у значно більшому розмірі, аніж законодавець РФ, оскільки згідно з ч. 1 ст. 44 КЗпП України [3] у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, працівнику-посадовій особі виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток. В той же час розмір такої допомоги керівнику організації за ст. 279 ТК РФ виплачується в розмірі, що визначається трудовим договором, але не нижче від трикратного середнього місячного заробітку. В обох випадках важливим насамперед є соціальне спрямування законодавчо передбаченої компенсації, яка являє собою правову гарантію захисту керівника (посадової особи) від негативних наслідків, які можуть настати для нього в результаті втрати роботи, захисту від можливої дискримінації і свавілля. Вона повинна визначатися з урахуванням часу, що залишився до закінчення терміну дії трудового договору, сум, які керівник (посадова особа) міг би отримати, продовжуючи працювати в організації, а також додаткових витрат, які він може понести в результаті дострокового припинення договору тощо.

Наостанок слід відзначити ще одну особливість російського трудового законодавства, що, зокрема, регулює питання звільнення керівників (посадових осіб). Так, в ст. 278 ТК РФ визначений невичерпний перелік спеціальних підстав звільнення керівника (посадової особи). У п. 3 вказаної статті говориться про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених трудовим договором [71]. У той же час в п. 6.3 «Примірного трудового договору з керівником федерального унітарного підприємства» [74] зазначені такі підстави розірвання договору: невиконання з вини керівника показників економічної ефективності; незабезпечення проведення аудиторських перевірок; невиконання рішень Уряду Російської Федерації; вчинення правочинів з майном підприємства з порушенням вимог

законодавства та визначеної статутом підприємства спеціальної правоздатності; наявність з вини керівника більш ніж тримісячної заборгованості із заробітної плати; порушення з вини керівника вимог щодо охорони праці; незабезпечення використання майна підприємства за цільовим призначенням; порушення вимог законодавства Російської Федерації, а також Статуту підприємства в частині повідомлення відомостей про наявність зацікавленості в здійсненні угод; порушення заборони на заняття окремими видами діяльності; інші додаткові підстави звільнення.

Як видно з наведеного відкритого переліку, можливо передбачити в якості підстав припинення трудового договору і «зміну положення власника майна організації», і «зміну стратегії розвитку бізнесу», і, тим більше, «підвищення ефективності управління організацією». Всі наведені підстави для звільнення на практиці можуть бути використані роботодавцем для припинення трудових відносин з керівником (посадовою особою). Закріплена можливість звільнення керівника з інших, законодавчо не передбачених підстав, певною мірою скасовує основоположний принцип трудового права щодо неможливості безпідставного звільнення працівника та недопущення свавілля у цій сфері, хоча в той же час таке формулювання є гарантією ефективного здійснення та розвитку підприємницької діяльності підприємств та організацій. Очевидно, що саме такими міркуваннями керувався і український законодавець, який в постанові Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39] також передбачив можливість визначення в трудовому договорі додаткових, крім встановлених чинним законодавством, підстав його розірвання з посадовими особами.

Порівняльно-правовий аналіз правового регулювання припинення трудових відносин посадових осіб в Україні та Російській Федерації, незважаючи на його ґрунтовність, все ж не може сформулювати загальне уявлення

про особливості звільнення посадових осіб в Україні та співвіднести його з процедурою розірвання трудового договору з вказаною категорією працівників в інших країнах.

Досвід Республіки Білорусь, незважаючи на певну схожість законодавчих положень у сфері трудового права як з російським, так і українським законодавством про працю, все ж вирізняються своєю специфікою.

Перше, що звертає на себе увагу, – це те, що в ст. 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь (далі – ТК РБ) [75] дається визначення посадової особи власника через поняття керівника. Так, уповноважена посадова особа наймача – це керівник (його заступники) організації (відокремленого підрозділу), керівник структурного підрозділу (його заступники), майстер, спеціаліст або інший працівник, якому законодавством або наймачем надано право приймати всі або окремі рішення, що впливають з трудових і пов'язаних з ними відносин. З наведеного визначення зрозуміло, що головною змістовною ознакою є можливість прийняття таким працівником всіх або частини рішень, які пов'язані з трудовими відносинами. Таке визначення є досить вузьким за змістом, оскільки головна характеристика керівника (посадової особи) (здійснення керівництва організацією, її підрозділами) включає в себе обмежену можливість прийняття рішень.

Проте білоруське трудове законодавство, на відміну від російського та українського, все ж дає хоча б загальне уявлення як про сутність посадової особи в трудовому праві, так і про співвідношення понять «посадова особа» та «керівник». Саме в білоруському трудовому законодавстві вказані поняття розглядаються в гармонійній єдності.

Не менш цікавими є також підстави та порядок припинення трудових відносин з посадовими особами. Як вже традиційно прийнято, підстави звільнення посадової особи містяться в декількох окремих статтях Трудового кодексу Республіки Білорусь. Загальні підстави розірвання трудового договору

з посадовими особами з ініціативи роботодавця передбачені статтями 42, 43, 47 ТК РБ [75]. У той же час, як і в російському трудовому законодавстві, на відміну від українського законодавства про працю, в трудовому законодавстві Білорусі питанню звільнення посадової особи (керівника) присвячена окрема глава 18 «Особливості регулювання праці керівників організації і членів колегіального виконавчого органу організації» [75]. Стаття 257 цієї глави закріплює спеціальні підстави розірвання трудового договору з посадовими особами. Згідно з вказаною статтею крім підстав, передбачених Кодексом, трудовий договір з керівником організації може бути також припинений з таких підстав: 1) проведення щодо організації процедур економічної неспроможності (банкрутства); 2) прийняття власником майна організації або уповноваженим ним органом відповідного рішення про припинення трудового договору [75].

Знову ж таки найбільший інтерес в аспекті порівняльно-правового дослідження трудового законодавства Республіки Білорусь та України викликає друга підстава розірвання трудового договору з керівником (посадовою особою), яка за змістом є найбільш наближеною до нової підстави припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні. Загальні положення звільнення працівника на цій підставі містяться в ст. 259 ТК РБ [75]. Виходячи зі змісту наведеної статті, зазначимо, що власнику майна організації або уповноваженому ним органу надано право на дострокове розірвання трудового договору з керівником організації за відсутності його винних дій і без мотивування причини звільнення.

Однак, на думку В.В. Масловської, ст. 259 ТК РБ містить дві умови, наявності яких наймач може реалізувати дане право. Перша умова – це відсутність винних дій (бездіяльності) керівника організації. Друга умова – встановлення в трудовому договорі або контракті розміру компенсації за його дострокове розірвання. Науковець відзначає, що йдеться про компенсацію, а не про вихідну допомогу, передбачену ст. 48 ТК РБ. Дана компенсація

встановлюється законом, а не угодою сторін [76]. Це означає, що в трудовому договорі заздалегідь повинен бути встановлений розмір компенсації за дострокове розірвання трудового договору. Таким чином, в трудовому договорі (контракті) з керівником організації в якості обов'язкової умови при його укладенні повинен бути встановлений розмір компенсації.

Підтвердженням обов'язковості закріплення умови про компенсацію та її розміри слугує також постанова Пленуму Верховного Суду Республіки Білорусь від 29 березня 2001 року № 2 «Про деякі питання застосування судами законодавства про працю» [77], в якій роз'яснено, що ст. 259 ТК застосовується за умови встановлення в трудовому договорі розміру компенсації за його дострокове розірвання і при відсутності винних дій (бездіяльності) керівника. Виходячи зі змісту наведеного роз'яснення, можна зробити висновок, що відсутність в трудовому договорі (контракті) встановленого розміру компенсації за дострокове його розірвання виключає можливість звільнення за ст. 259 ТК РБ.

У порівнянні з українським законодавством про працю, білоруське трудове законодавство характеризується більшим ступенем захисту інтересів посадової особи (керівника) при його звільненні з ініціативи роботодавця. Підтвердженням цього слугує наведена вище обов'язкова умова трудового договору з керівником про компенсацію, порядок встановлення та виплати якої відрізняється від виплати вихідної допомоги, оскільки за білоруським трудовим законодавством досліджувані виплати є різними видами гарантій захисту інтересів такої особливої категорії працівників як посадові особи (керівники). В той же час в українському законодавстві питання укладення з керівниками саме трудового договору є спірним та невизначеним, не говорячи вже про зміст (обов'язкові та факультативні умови) таких договорів. У зв'язку з цим досвід Республіки Білорусь щодо підстав, порядку та особливостей припинення трудових відносин з посадовими особами (керівниками) повинен бути

врахований як українським законодавцем, так і українськими органами правозастосування для вироблення практики, згідно з якою дострокове розірвання з керівником організації трудового договору, без зазначення як виняток із загальних правил мотивів такого рішення, повинно супроводжуватися наданням йому підвищеної компенсації, зважаючи на особливий статус та характер виконуваної ним роботи.

Проте, попри прогресивність та соціальну спрямованість наведеного законодавчого положення, все ж таки воно містить деякі процедурні недоліки, які, як зауважують білоруські вчені, полягають, перш за все, у відсутності обов'язку власника попередньо повідомити керівника організації про таке звільнення. Хоча у той же час, при достроковому розірванні трудового договору з ініціативи керівника організації, останній зобов'язаний попередити власника майна організації або уповноваженого ним органу не пізніше ніж за один місяць [78].

Аналогічною за змістом є позиція В.В. Подгруші, яка підкреслює алогічність позиції законодавця про необов'язковість попередження керівника про розірвання з ним трудового договору на підставі ст. 259 ТК, особливо з урахуванням того, що, якщо ініціатива розірвання трудового договору виходить від керівника організації, то в силу приписів ст. 260 ТК він зобов'язаний письмово попередити власника майна організації або уповноважений ним орган не пізніше ніж за один місяць. Відсутність правила про обов'язкове попередження про звільнення ставить керівника організації у вкрай невідне становище порівняно з працівниками, з якими трудовий договір розривається, наприклад, за п.п. 1, 2, 3, 4, 6 ст. 42 ТК, тобто у випадках, коли працівник у силу знання певних обставин «морально» вже підготовлений до розірвання трудових відносин [79].

Очевидно, що такий стан речей найяскравіше демонструє нерівність правового становища керівника (посадової особи) підприємства, організації та

власника майна. Проте з наведеного положення сміливо можна зробити й інший висновок – намагання законодавця встановити певний баланс захисту інтересів як роботодавця, так і посадової особи (керівника). Оскільки ми визначили, що обов'язковою умовою розірвання трудового договору з посадовою особою є попереднє закріплення та реальна виплата компенсації за невмотивоване звільнення, яка за своєю суттю відрізняється від вихідної допомоги та виплачується окремо від останньої, то відповідно законодавець в такому разі наділив роботодавця правом не попереджати працівника про його наступне звільнення. Варто зауважити, що українське законодавство про працю також не містить вимоги про попередження посадової особи (керівника) про його майбутнє звільнення.

У цьому аспекті вдалою видається думка В.В. Подгруші, яка переконана, що відсутність нормативного закріплення умови про попередження не виключає на практиці право керівника організації вимагати включення подібного застереження в трудовий контракт [80]. З таким висновком важко не погодитись, оскільки, справді, на сьогоднішній день умови трудових договорів з керівниками визначаються в більшості випадків за угодою сторін, а тому будь-яке питання захисту інтересів як роботодавця, так і посадової особи-працівника можуть бути узгоджені на локальному рівні без звернення до законодавчих положень, які часто не можуть передбачити всю специфіку трудових відносин з посадовими особами (керівниками).

Як бачимо, білоруське трудове законодавство та практика містить чимало прогресивних положень, порівняльно-правових аналіз яких дає підстави говорити по можливість їх запозичення та запровадження в українське законодавство про працю і відповідну правозастосовну практику. В порівнянні з вітчизняним трудовим законодавством та вже дослідженим законодавством Російської Федерації і Республіки Білорусь законодавство про працю Республіки Молдова видається найбільш досконалим з огляду на законодавчу

визначеність багатьох процедурних моментів при розірванні трудового договору з посадовою особою.

Загальновідомо, що керівником підприємства є фізична особа, яка відповідно до чинного законодавства чи установчих документів підприємства здійснює функції керівництва цим підприємством, виконуючи одночасно функції його виконавчого органу (ч. 2 ст. 158 Трудового кодексу Республіки Молдова – далі ТК РМ [81]).

За молдовським трудовим законодавством загальні підстави припинення трудових відносин з працівниками, в тому числі керівниками (посадовими особами), передбачені в ст. 86 ТК РМ [81]. У той же час аналіз вказаної статті дає підстави говорити про те, що серед цих загальних підстав розірвання трудового договору з керівником (посадовою особою) з ініціативи роботодавця можна виокремити спеціальні підстави, які мають пряме та безпосереднє відношення саме до керівників як посадових осіб підприємства, для яких чинним Трудовим кодексом Республіки Молдова встановлюється особливий порядок регулювання їх трудової діяльності. Про специфіку регулювання праці керівників говориться в статті 246 ТК РМ [81].

Про певні особливості регулювання трудової діяльності посадових осіб в Україні опосередковано свідчить закріплена п. 5 ст. 41 КЗпП окрема підстава їх звільнення з ініціативи роботодавця. Окремого ж положення про особливий статус посадової особи як працівника з подвійним статусом (з однієї сторони посадова особа є працівником, а з іншої – представником роботодавця, який наділений правом прийому та звільнення інших працівників) в чинному законодавстві про працю України, на жаль, немає, на відміну від молдовського трудового законодавства. Така ситуація повинна бути виправлена шляхом внесення відповідних змін до ч. 2 ст. 3 КЗпП, де встановлені категорії працівників з особливим порядком регулювання їх праці.

Повертаючись до спеціальних підстав припинення трудових відносин з керівниками (посадовими особами), зазначимо, що такими підставами згідно зі ст. 86 ТК РМ є: f) зміна власника підприємства (стосується керівника підприємства, його заступників і головного бухгалтера); o) підписання керівником підприємства (філії, підрозділу), його заступниками або головним бухгалтером необґрунтованого правового акта, що спричинив матеріальну шкоду підприємству; p) одноразове грубе порушення своїх службових повноважень керівником підприємства, його заступниками або головним бухгалтером [81].

Якщо в першому випадку йдеться про настання обставин, які не залежать від волі працівника та роботодавця, але впливають на існування між ними трудових правовідносин, то в двох інших випадках мова йде про протиправні дії з боку керівника як працівника, що має своїм наслідком його звільнення. Зовсім інша ситуація виникає тоді, коли протиправні діяння з боку працівника-посадової особи відсутні, проте трудовий договір з ним припиняється.

Як і в інших досліджуваних країнах, у Республіці Молдова питанням правового регулювання праці керівників (посадових осіб) приділено цілий окремий розділ 4 ТК РМ, в межах якого існує одна чи декілька окремих статей, присвячених питанням підстав та особливостей припинення трудових відносин з такими працівниками.

Статтею 263 ТК РМ регулюються питання додаткових підстав припинення індивідуального трудового договору, укладеного з керівником підприємства [81]. Відповідно до вказаної статті, крім випадків припинення індивідуального трудового договору з підстав, передбачених Кодексом та іншими нормативними актами, індивідуальний трудовий договір, укладений з керівником підприємства, може бути припинений також: а) у разі звільнення з посади керівника підприємства-боржника відповідно до законодавства про неспроможність; б) у зв'язку з виданням юридично обґрунтованого наказу

(розпорядження, рішення, постанови) уповноваженого органу або власника підприємства про дострокове припинення індивідуального трудового договору; в) в інших випадках, передбачених індивідуальним трудовим договором [81].

Як і у випадку з трудовим законодавством інших досліджуваних країн, в українському законодавстві про працю підстави розірвання трудового договору з посадовою особою з ініціативи роботодавця окремою статтею не визначені. Хоча по суті при звільненні посадової особи ні про які «певні умови» говорити не доводиться. Більше того, закріплена українським законодавцем підстава звільнення посадової особи сформульована таким чином, що на практиці важко її процедурно правильно оформити. На цю ситуацію також негативним чином впливає відсутність єдиного напрямку правозастосування, в тому числі судового.

Аналізуючи ст. 264 ТК РМ, можна зробити висновок, що запропоноване молдовським законодавцем процедурне оформлення звільнення керівника (посадової особи), мабуть, є найбільш правильним та точним, оскільки ним були враховані всі недоліки, на які звертали увагу як вітчизняні, так і російські та білоруські науковці. Так, в ст. 264 ТК РМ передбачено, що у разі припинення індивідуального трудового договору, укладеного з керівником підприємства, на підставі наказу (розпорядження, рішення, постанови) уповноваженого органу або власника підприємства при відсутності винних дій чи бездіяльності керівника, він попереджається за місяць у письмовій формі і йому виплачується компенсація за дострокове припинення індивідуального трудового договору в розмірі, передбаченому договором, але не менше трьох середніх заробітних плат [81].

Коротко відмітимо ті прогресивні моменти процедурного характеру, які б можна було запозичити українському законодавцю при удосконаленні чинного законодавства про працю. Отже, перше, що привертає до себе увагу, – то це вимога документального оформлення припинення трудових відносин з

керівником (посадовою особою) шляхом видання наказу, розпорядження, рішення, постанови власником підприємства. Другим важливим моментом є вимога відсутності винних дій працівника-керівника при звільненні його за вказаною підставою. Третім процедурним аспектом є вимога письмового попередження працівника про його наступне звільнення за місяць до вказаної події. І останнє – це визначений порядок та розмір компенсації за дострокове припинення трудового договору з керівником. Позитивним також є те, що, з одного боку, законодавець дозволяє сторонам встановлювати розмір та порядок виплати компенсації в договірному порядку, а з іншого – встановлює обов'язковий гарантований мінімум такої компенсації, що спрямований на захист прав та інтересів працівника-посадової особи. У зв'язку з цим видається доцільним врахування українським законодавцем всіх наведених вище умов та об'єктивно обумовленої специфіки праці посадових осіб.

Порівняльно-правове дослідження правого регулювання припинення трудових відносин з посадовою особою буде неповноцінним без дослідження відповідної практики однієї з найбільших країн Центральної Азії – Республіки Казахстан.

Трудове законодавство цієї країни так само як і в Україні встановлює загальні та додаткові підстави розірвання трудового договору з посадовою особою (керівником). В той же час, серед додаткових підстав припинення трудових відносин з керівником виокремлюються спеціальні підстави, які застосовуються винятково до такої особливості категорії працівників як посадові особи (керівники).

Так, Трудовий кодекс Республіки Казахстан (далі – ТК РК) встановлює таку спеціальну додаткову підставу звільнення працівників керівного складу підприємства, установи, організації – порушення трудових обов'язків керівником виконавчого органу роботодавця, його заступником чи керівником

підрозділу роботодавця, що призвело до заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю (п. 16 ч. 1 ст. 54) [82].

Аналізуючи вказане положення, можна зробити висновок, що така підстава для звільнення керівника (посадової особи) підприємства, установи, організації несправедливо було включена до категорії загальних додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Враховуючи особливе правове становище керівника (посадової особи), важливість належного та ефективного виконання ним своїх трудових обов'язків, а також той факт, що діяльність керівника (посадової особи) прямим та безпосереднім чином впливає на трудову діяльність інших працівників, можна сміливо стверджувати про необхідність закріплення такої підстави припинення трудових відносин з керівником (посадової особи) в окремому спеціальному розділі, що регулює особливості праці керівника, членів колегіального виконавчого органу юридичної особи та працівників, призначених (обраних) власником майна або уповноваженою ним особою (органом) або уповноваженим органом юридичної особи.

В той же час, зауважує О.С. Турчин, у ст. 252 ТК РК передбачені додаткові підстави для припинення трудового договору з керівником виконавчого органу юридичної особи. Так, додатковою підставою для припинення трудового договору з керівником виконавчого органу юридичної особи є рішення власника майна юридичної особи чи уповноваженої власником особи (органу) або уповноваженого органу юридичної особи про дострокове припинення трудових відносин [66, с. 125]. Як і в попередніх досліджуваних країнах, про певну мотивацію прийняття рішення про припинення трудових відносин з керівником (посадовою особою) не йдеться.

Закінчуючи аналіз трудового законодавства Республіки Казахстан у сфері регулювання відносин припинення трудового договору з посадовою особою (керівником), яке за своєю суттю та головними процедурними моментами є

тотожним з російським, білоруським та молдавським, зазначимо, що Республіка Казахстан не відзначається якимисьь особливостями припинення трудових відносин з посадовими особами у порівнянні з іншими досліджуваними країнами. В той же час є чимало законодавчих положень, які для України становлять певний інтерес, потребують більш детального вивчення, порівняння та можливого запозичення. Досвід Казахстану у сфері правового регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами (керівниками) ще раз свідчить про усталену на теренах колишнього Радянського Союзу практику вирішення такого роду правових питань. Зазначений досвід слід обов'язково враховувати українському законодавцеві при реформуванні чинного законодавства про працю, зважаючи на спільну історію, культуру та правосвідомість нашого суспільства і досліджуваних країн.

Закордонний досвід припинення трудових відносин з посадовими особами є достатньо різноманітним та прогресивним. На відміну від українського трудового законодавства, законодавство про працю інших держав вирізняється своєю стабільністю та послідовністю, зокрема у питаннях процедурного оформлення звільнення посадових осіб з ініціативи роботодавця. Більше того, досліджувані питання в таких країнах як Російська Федерація та Республіка Білорусь частіше бувають предметом наукових досліджень вітчизняних науковців. Окрім цього, питання розірвання трудового договору з посадовою особою з ініціативи роботодавця були та залишаються предметом судової діяльності. Все це свідчить про підвищену увагу як з боку законодавця, представників органів Феміди, так і науковців до питання визначення обґрунтованих підстав та чіткого порядку припинення трудових відносин з посадовими особами.

Порівнюючи такий стан регулювання звільнення посадових осіб за кордоном з українськими реаліями, приходимо до висновку про необхідність подальшого впевненого руху до реформування подекуди застарілого

законодавства про працю. Так, у Російській Федерації, Білорусі, Молдові та Казахстані питання регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами закріплене в окремих главах їх трудових кодексів. Більше того, трудове законодавство цих країн чітко та лаконічно окреслює основні процедурні моменти звільнення посадових осіб з ініціативи роботодавця. В той же час в Україні саме формулювання звільнення посадової особи не дає можливості чітко собі уявити реальні обставини, що призводять до розірвання трудового договору з таким працівником. Про якісь законодавчо визначені процедурні особливості говорити, на жаль, не доводиться. У зв'язку з цим питання подальшого порівняльно-правового дослідження регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні залишається актуальним і на сьогодні.

Висновки до розділу 1

1. Надано визначення поняття посадової особи, під яким слід розуміти працівника, який на підставі трудового договору (контракту) постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснює функції управління та керівництва діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, роботою працівників, володіє владними повноваженнями, в тому числі контрольними, які дозволяють приймати такі рішення і здійснювати такі дії, які спричиняють виникнення правових наслідків для інших працівників.

2. До ознак посадової особи в системі трудового права слід відносити: 1) визначення правового статусу посадових осіб відбувається з урахуванням вимог законодавства про працю, а також спеціального законодавства про господарські товариства, статутами та іншими внутрішніми актами;

2) особливий статус працівника-посадової особи, який пов'язаний з виконанням ним особливих функцій – управління та керівництва; 3) посадові особи в системі трудового права є працівниками, діяльність яких має бути спрямована на організацію процесу праці для виконання основних статутних завдань підприємства (отримання прибутку, розширення матеріально-технічної бази, підвищення продуктивності праці, вихід на новий рівень та обсяги продажу тощо); 4) основними функціями посадових осіб є управління та керівництво діяльністю всієї організації (підприємства, установи, організації) та/або її підрозділами, належною роботою працівників; 5) посадова особа володіє владними повноваженнями, в тому числі і контрольними, та може застосовувати заходи дисциплінарного впливу (стягнення); б) вона може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальним повноваженням; 7) рішення та дії посадових осіб тягнуть за собою виникнення правових наслідків для інших працівників; 8) вони характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та правової) за невиконання або неналежне виконання як безпосередньо своїх посадових обов'язків, так і обов'язків підлеглих працівників.

3. Встановлено, що чинне трудове законодавство не містить ніяких спеціальних норм, які б стосувалися порядку укладання, форми та змісту трудових договорів з посадовими особами. Більше того, системне тлумачення та аналіз відповідних норм трудового законодавства дає підстави говорити про те, що не завжди між посадовою особою та власником або уповноваженим ним органом укладається саме трудовий договір.

4. Спеціальними умовами трудового договору з посадовими особами є: 1) цілі (показники), досягнення яких покладається на посадову особу-управителя; 2) розмір винагороди посадової особи та додаткових виплат, які йому належатимуть у разі досягнення встановлених договором цілей: а) винагорода за досягнуті в процесі діяльності результати, б) компенсація

витрат, пов'язаних з виконанням закріплених обов'язків посадової особи, зокрема компенсація вартості здійснених поїздок власним автомобілем, використання послуг мобільного зв'язку, Інтернету тощо; 3) застереження про ухилення від конкуренції протягом строку займання посади члена органів управління; 4) умова про періодичність, об'єм та зміст звітів, які посадова особа зобов'язана надавати представникам роботодавця; 5) взаємна відповідальність сторін – посадової особи та роботодавця за недотримання умов контракту.

5. Припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є новою для трудового законодавства, вона характеризується певною специфікою та процедурними особливостями, що в кінцевому результаті визначає особливе місце вказаної підстави в системі підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

6. Проблема визначення місця такої підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб у загальній системі класифікацій підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця криється у невизначеності підстав припинення повноважень посадових осіб, що, у свою чергу, є підставою для розірвання з посадовою особою-працівником трудового договору.

7. Критеріями класифікації додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можуть бути: 1) ознака винуватості дій (поведінки) працівника; 2) залежно від того є звільнення правом чи обов'язком роботодавця; 3) залежно від необхідності наявності згоди профспілкового органу та неможливості звільнення в період непрацездатності або іншими словами – залежно від обсягу поширення загальних гарантій при звільненні, передбачених ст. 40 КЗпП.

9. Встановлено, що закордонний досвід припинення трудових відносин з посадовими особами є достатньо різноманітним та прогресивним. На відміну

від українського трудового законодавства, законодавство про працю інших держав вирізняється своєю стабільністю та послідовністю, зокрема у питаннях процедурного оформлення звільнення посадових осіб з ініціативи роботодавця. Більше того, досліджувані питання в таких країнах як Російська Федерація та Республіка Білорусь частіше бувають предметом наукових досліджень вітчизняних науковців. Окрім цього, питання розірвання трудового договору з посадовою особою з ініціативи роботодавця були та залишаються предметом судової діяльності. Все це свідчить про підвищену увагу з боку як законодавця, представників органів Феміди, так і науковців до питання визначення обґрунтованих підстав та чіткого порядку припинення трудових відносин з посадовими особами. У той же час в Україні саме формулювання звільнення посадової особи не дає можливості чітко собі уявити реальні обставини, що призводять до розірвання трудового договору з таким працівником. Про якісь законодавчо визначені процедурні особливості говорити, на жаль, не доводиться. У зв'язку з цим питання подальшого порівняльно-правового дослідження регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні залишається актуальним і на сьогодні.

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК ТА ГАРАНТІЇ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ

2.1 Порядок та умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб

Законодавство про працю України наводить досить розширений перелік підстав, з яких може бути розірвано трудовий договір. Закон визнає право сторін трудового договору чи контракту на його розірвання в односторонньому порядку і припинення існуючих між сторонами трудових відносин відповідно до правил, установлених відповідними нормативно-правовими актами у сфері праці. Власник, за загальним правилом, на відміну від працівника позбавлений права на власний розсуд розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк. Він, за цим же правилом, має право розірвати трудовий договір тільки за умов, з якими закон пов'язує виникнення в нього права на розірвання трудового договору [83, с. 27].

Проте у зв'язку з нововведеннями, які набрали чинності, ст. 41 КЗпП України доповнено додатковою підставою розірвання трудових договорів з посадовими особами підприємств з ініціативи роботодавця. Так, згідно зі змінами, введеними Законом, трудовий договір з посадовою особою відтепер (як уже зазначалося вище) може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку з припиненням повноважень такої особи. При цьому для такого розірвання Закон не вимагає наявності будь-яких інших обставин, наприклад, того чи іншого порушення з боку працівника. Таким чином, щоб звільнити посадову особу, достатнім для роботодавця буде оформлення рішення про

припинення повноважень такої особи без зазначення будь-яких інших причин звільнення або обґрунтування прийнятого рішення [84, с. 24].

Статтею 43 Конституції України [1] громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Крім того, зазначена норма розширюється та знаходить своє відображення у ст. 5-1 КЗпП України [3], відповідно до якої держава гарантує громадянам правовий захист від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

У контексті наведених норм можна зробити висновок, що прийняті нормотворцем нововведення до КЗпП України повинні узгоджуватися з основними принципами правовідносин у сфері охорони праці. Норма п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] характеризується нечіткістю її формулювання, що призводить до розширеного її тлумачення роботодавцями, а це створює додаткові приводи для порушення трудових прав працівників – у даному випадку посадових осіб. Зазначимо, що актуальним та нагальним є дослідження особливостей порядку розірвання трудового договору саме у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та виділення і конкретизації умов такого розірвання трудового договору. Адже через відносну новизну даної норми у КЗпП України питання особливостей процедури розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 Кодексу належним чином не досліджувалося вченими-теоретиками, а також відсутні будь-які нормативно-правові роз'яснення чи уточнення щодо регулювання даного питання. У деякій мірі дослідженню загальних положень та принципів порядку та умов розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця присвятили свої роботи такі науковці як А.К. Довгань, І.М. Кравченко, Н.М. Лукашева, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Ю.С. Шерстень та ін.

Переходячи до дослідження окресленої нами проблематики, вважаємо, що насамперед необхідно уточнити понятійний апарат, яким ми будемо послуговуватися при вивченні даної теми, а саме: з'ясувати, що саме слід

розуміти під умовами розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та під порядком розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, виділити структуру зазначених правових категорій, а надалі визначити їх особливості.

Так, розкриваючи зміст досліджуваної правової категорії «умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», слід насамперед зазначити, що відповідно до Академічного тлумачного словника української мови умова – це необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [85].

Тобто, у даному випадку, на нашу думку, умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб як сукупність необхідних обставин, які роблять можливим (спричиняють) припинення трудових правовідносин, можна ототожнювати із відповідним складним юридичним фактом, характеристика якого і надасть відповідь на запитання, які саме умови необхідні для звільнення посадової особи на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України.

Так, з приводу актуальності дослідження теорії юридичних фактів влучно зауважує А.М. Чувакова, яка вважає, що навряд чи можна оспорити ту обставину, що серед теоретичних проблем юридичної науки немає більш практичної, ніж юридичні факти, оскільки остання є однією із значимих складових юридичної практики. При застосуванні закону важливо не лише встановити всі необхідні для розв'язання справи юридичні факти, але і правильно їх кваліфікувати. Тому формування навиків роботи з юридичними фактами є найважливішою складовою правової культури професіонала [86, с. 7].

С.С. Алексєєв називає юридичними фактами конкретні життєві обставини, з якими юридична норма пов'язує виникнення, зміну чи припинення

правових наслідків (правовідносин) [87, с. 163]. Перше ж спеціальне визначення юридичного факту у трудовому праві сформульовано О.В. Бариновим, який розумів юридичний факт як соціально значиму подію чи діяння учасників суспільно-трудова і пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, існування, призупинення, зміну і припинення правовідносин або окремих суб'єктивних прав та обов'язків у межах цих відносин [88, с. 156]. Це визначення було піддане критиці з боку Г.С. Бодерської, яка вважала, що недоцільним є абсолютизувати розуміння юридичного факту у призмі наявності чи відсутності вольової складової, та зазначала, що під юридичним фактом у трудовому праві слід розуміти конкретну життєву обставину (чи поєднання таких обставин), з якими норми трудового права пов'язують виникнення, зміну і припинення конкретних прав і обов'язків суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин [89, с. 134].

Такі визначення науковців безперечно мають практичне значення та будуть використані за основу в подальшому нашому дослідженні. Проте, виходячи з особливостей трудових правовідносин, необхідно зазначити, що найчастіше для виникнення, зміни чи припинення трудових правовідносин та відповідних прав та обов'язків їх учасників недостатньо наявності одного юридичного факту як необхідної умови; потрібна певна сукупність юридичних фактів, що у правовій науці іменується фактичним складом, або ж юридичні факти, які обумовлюють виникнення, зміну чи припинення трудових правовідносин, найчастіше мають складну будову та проявляються у багатоаспектності характеристики.

У юридичній літературі найбільш поширена точка зору про фактичний склад, якої дотримується також і А.М. Чувакова, як про комплекс різнорідних, самостійних життєвих обставин, кожна з яких може мати значення самостійного юридичного факту. За цим принципом фактичний склад відрізняють від складного юридичного факту, тобто від обставини, яка має

складну будову і, отже, може бути виражена в різних характеристиках, але яка все ж залишається одним фактом [86, с. 36].

Якщо складний юридичний факт – це багатоаспектне (одне ціле) явище, то фактичний склад – це сукупність різних явищ [90, с. 347]. Елементами юридичного факту є конкретні явища, які охоплюються певним юридичним фактом [91, с. 17]. Так, О.О. Дума вважає, що у п. 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3] підставою розірвання трудового договору й відповідно припинення трудового правовідношення є конкретний юридичний факт – поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу [3]. Отже, науковець пропонує вважати, що заява працівника про поновлення на роботі до компетентного органу, судові рішення про поновлення на роботі працівника, видання підприємством наказу (розпорядження) про поновлення працівника на роботі, згода власне самого працівника – це не що інше, як елементи складного юридичного факту – поновлення на роботі [92].

Стаття 41 КЗпП України визначає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та передбачає, що за певних умов трудовий договір може бути розірвано також у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб [3].

При цьому законодавцем не надано жодної конкретизації «певних умов», які регулюються нормами ст. 41 КЗпП України. Згідно з частиною третьою статті 99 Цивільного кодексу України, яку викладено в новій редакції, повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень [42].

На думку Міністерства юстиції України [15], рішення про припинення повноважень або тимчасове відсторонення від виконання обов'язків члена виконавчого органу приймається в будь-який момент і на будь-яких підставах в

розумінні норм цивільного законодавства незалежно від випадків, за якими підстави для цього обумовлені установчими документами.

Автори газети «Закон і Бізнес» вважають, що при звільненні за новою підставою – «припинення повноважень посадових осіб» (п. 5 ст. 41 КЗпП), запис у трудовій книжці не міститиме конкретизації, тобто незрозуміло буде, чим саме обумовлена потреба у розірванні трудового договору з працівником (на відміну від таких підстав як звільнення за втрату довір'я, за вчинення аморального проступку тощо) [93].

Саме до такого наслідку призведе нечіткість формулювання нової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – «припинення повноважень посадових осіб», яка закріплена в пункті 5 статті 41 КЗпП.

На думку Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, за змістом цієї статті розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. У свою чергу, розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права.

Із цим зауваженням Головного науково-експертного управління, яке не було враховано Верховною Радою України під час роботи над законопроектом, можна погодитися лише частково. Адже мета законодавчої інновації полягає в наданні власникам можливості звільнити посадових осіб на підставі їхнього волевиявлення без будь-яких інших формальних підстав. Спроба законодавчо закріпити вичерпний перелік випадків, за яких повноваження посадових осіб можуть бути припинені, перешкодила б досягненню цієї мети.

Водночас слід зазначити, що повноваження членів виконавчого органу господарських товариств, за установчими документами товариств, здебільшого

мають строк, і їх припинення може бути пов'язане із закінченням цього строку. Очевидно, що в цьому разі не можна говорити про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, швидше тут ітиметься про припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України), і такі випадки не мають підпадати під дію пункту 5 статті 41 КЗпП України.

Так само повноваження посадових осіб можуть припинятися у зв'язку з добровільним їх складанням (відставкою), що в контексті трудових відносин може розцінюватись як звільнення з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України), і такі випадки також не повинні підпадати під дію пункту 5 статті 41 КЗпП України. Тому цей пункт потребує більш чіткого визначення, наприклад: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом».

Таким чином, із зазначеного випливає, що розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України обумовлюється фактичним складом, а саме наявністю двох юридичних фактів: 1) певні умови; 2) припинення повноважень посадової особи.

Підсумовуючи наведені вище думки, необхідно зазначити, що юридичний факт «певні умови», за яких відбувається розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України, характеризується нормативною невизначеністю та потребує подальшої деталізації. При його оцінці необхідно враховувати те, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] було розроблено, як вказано авторами в Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586 [94], на виконання Національного плану дій на 2013 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна

економіка, ефективна держава» [95] та Плану заходів щодо підвищення показників України у рейтингу Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації «Ведення бізнесу». Суб'єкт законодавчої ініціативи у вищезазначеній Пояснювальній записці з цього приводу вказує: «Жоден інвестор не вкладатиме свої кошти, якщо не буде впевнений у їх захищеності та ефективному використанні, що у свою чергу пов'язано із наданням йому можливостей контролювати та впливати на менеджмент підприємства, де він є акціонером (учасником)». Таким чином, метою зазначеного Закону було створення умов для спрощення припинення трудових відносин із посадовими особами підприємств та посилення їх відповідальності за шкоду, що завдана ними підприємству, а також усунення колізій між нормами трудового та цивільного права при звільненні зазначених осіб. Тобто, відповідно до норм цивільного права, власники підприємства можуть прийняти рішення усунути від виконання повноважень виконавчий орган компанії в будь-який час і без деталізації причин. Також Закон «Про акціонерні товариства» дозволяє звільнити голову підприємства, якщо той своїми діями або бездіяльністю порушує права акціонерів, але, керуючись нормами цивільного права, власники формально лише припиняють корпоративні відносини з відповідними посадовими особами, проте виникає правова колізія щодо підстав припинення трудового договору, адже Кодекс законів про працю України до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] містив визначене коло підстав для такого розірвання трудового договору з ініціативи власника. Раніше ці правові суперечності вирішувалися шляхом внесення до трудового контракту положення, згідно з яким трудовий контракт міг припинятися прийняттям рішення вищим органом компанії про припинення повноважень директора. Прийняття нового закону усунуло необхідність окремо прописувати таке положення, передбачивши в трудовому законодавстві пряму норму, згідно

з якою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власників компанії є прийняття рішення про припинення повноважень керівництва.

З урахуванням мети прийняття Закону № 1255-VII, яка чітко зазначена його авторами у Пояснювальній записці [94], не вбачається необхідність на законодавчому рівні конкретизувати досліджуваний нами юридичний факт «певні умови», за яких відбувається припинення повноважень посадових осіб, оскільки така конкретизація фактично нівелює цілі досліджуваного закону. Проте, з іншого боку, на нашу думку, така абсолютизація законодавчих можливостей власника при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб порушує принципи трудового права щодо захисту від незаконного звільнення та все-таки повинна бути обмежена із урахуванням цього принципу. Вважаємо, що розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб може бути здійснене при дотриманні таких умов: 1) воно не може відбуватися за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (порушуватиме ст. 24 Конституції України [1]); 2) виходячи із принципу, закладеного у ст. 43 Конституції України [1], відповідно до якої кожен має право на працю, яку він вільно обирає чи на яку вільно погоджується, на нашу думку, важливим елементом у даному випадку є обізнаність посадової особи з приблизним переліком умов, за яких з ним може відбутися розірвання трудового договору зв'язку з припиненням повноважень. Тобто вважаємо, що особа при прийнятті на роботу у якості посадової особи підприємства повинна вільно погодитися на відповідні умови праці та умови можливого звільнення. А для того щоб був дотриманий конституційний принцип вільної згоди, особа повинна бути повідомлена про такі особливості. Звичайно, враховуючи мету Закону № 1255-VII [2], на нашу думку, не слід законодавчо зобов'язувати власника визначати повний перелік можливих умов,

за яких відбудеться звільнення на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], проте доцільно все ж таки кожному власнику визначити загальну специфіку особливих умов, які він висуватиме до відповідної посадової особи свого підприємства та за яких він може звільнити таку посадову особу на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України у трудовому договорі, контракті чи будь-яких інших локальних документах підприємства; 3) п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] потребує більш чіткого визначення, наприклад: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом».

Тому з урахуванням викладеного, пропонуємо доповнити п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] та викласти її у наступній редакції: «Трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом, з підстав, про які посадова особа була повідомлена при укладенні трудового договору (контракту) та що не порушують конституційного принципу рівності громадян».

Юридичний факт «припинення повноважень посадових осіб», як друга складова фактичного складу, який спричиняє розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], необхідно розуміти як остаточне та повне закінчення правомочностей посадової особи стосовно виконання функцій щодо управління та керівництва діяльністю юридичної особи (підприємства, установи чи організації), тобто втрата такою особою своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

Очевидним є те, що припинення повноважень посадових осіб повинне бути документально оформлене відповідно до певного рішення власника. Зокрема, з огляду на Закон України «Про акціонерні товариства» [5], таке рішення може бути прийняте на засіданні наглядової ради більшістю голосів,

або ж рішення про припинення повноважень посадових осіб оформляється іншими індивідуально-правовими актами на підприємстві, в установі чи організації, наприклад, наказами тощо.

Таким чином, з огляду на викладене, вважаємо, що під умовами розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб необхідно розуміти фактичний склад, який являє собою сукупність двох взаємопов'язаних юридичних фактів – припинення повноважень посадових осіб та наявність обставин, за яких може відбутися таке припинення, які зумовлюють завершення трудових правовідносин між власником юридичної особи (підприємства, установи, організації) та її посадовими особами (посадовою особою), а також закінчення правомочностей зазначених посадових осіб (посадової особи) щодо виконання функцій з управління та керівництва діяльністю юридичної особи (підприємства, установи чи організації), тобто втрата такими особами (особою) своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

Надалі слід перейти до аналізу порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Основними нормативно-правовими актами, що регламентують порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, є Кодекс законів про працю України [3], Господарський кодекс України [4], Закон України «Про акціонерні товариства» [5], окремі положення щодо процедури розірвання трудового договору з ініціативи власника також уточнюються у Роз'ясненні Міністерства юстиції України від 01.02.2011 «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [96].

Надаючи визначення поняттю «порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», доцільним буде звернутися до напрацювань В.Ю. Кікінчука, який, зокрема, досліджував схожу проблематику, а саме порядок звільнення зі служби в органах внутрішніх справ,

і дане поняття він пропонував розуміти як врегульовану нормативними правовими актами МВС України діяльність уповноважених посадових осіб органів внутрішніх справ, спрямовану на припинення служби, пов'язану із втратою прав і обов'язків сторін правовідносин [97, с. 198].

За аналогією з наведеною думкою автора, вважаємо, що під порядком розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб слід розуміти врегульовану нормами трудового законодавства сукупність юридично значущих дій, які вчиняються власником підприємства, установи чи організації, що направлені на припинення трудових відносин з посадовими особами відповідного підприємства, установи чи організації, а як наслідок – втрату ними своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, а також інших прав та обов'язків, які характеризують статус працюючої особи.

Безумовно, досліджувана сукупність юридично значущих дій, які спрямовані на припинення трудових відносин з посадовими особами підприємства, не є хаотичною сукупністю відповідних дій, які вчиняються власником на власний розсуд, та їх перелік не є диспозитивний. Порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб являє собою таку сукупність юридично значущих дій, яка чітко визначена законодавством, виражається у відповідних стадіях та невчинення тієї чи іншої передбаченої трудовим законодавством дії власником може поставити під сумнів законність такого розірвання трудового договору і стати підставою для скасування у судовому порядку такого звільнення та поновлення на роботі у зв'язку з порушенням процедури звільнення.

Таким чином, важливим є детально дослідити увесь порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, виділивши його відповідні стадії та проаналізувавши особливості, які необхідно враховувати при проведенні зазначеної процедури.

На нашу думку, у порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб можна виділити три найголовніші стадії (етапи):

- прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб;
- оформлення та узгодження документів про звільнення;
- оформлення факту припинення трудових відносин з посадовою особою.

Перша стадія порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб частково нами висвітлювалася вище. Проте, деталізуючи дане питання, слід зауважити, що відповідно до ст. 89 Господарського кодексу України управління діяльністю господарського товариства здійснюють його органи та посадові особи, склад і порядок обрання (призначення) яких визначається залежно від виду товариства, а у визначених законом випадках – учасники товариства. Посадовими особами господарського товариства є фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства [4]. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про акціонерні товариства» [5], який буде нами взятий за основу для дослідження процедури розірвання трудового договору з посадовими особами підприємства, оскільки товариства найчастіше утворюються саме у формі акціонерних товариств, загальні збори акціонерного товариства можуть прийняти рішення про дострокове припинення повноважень членів наглядової ради та одночасне обрання нових членів. Статутом товариства можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення повноважень члена наглядової ради. З припиненням повноважень члена наглядової ради одночасно припиняється дія договору (контракту), укладеного з ним. У разі, якщо обрання членів наглядової ради здійснювалося шляхом кумулятивного голосування, рішення загальних зборів про дострокове

припинення повноважень може прийматися тільки стосовно всіх членів наглядової ради. Відповідно до ст. 32 загальні збори є вищим органом акціонерного товариства [5].

Згідно зі ст. 61 Закону України «Про акціонерні товариства» [5], повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом акціонерного товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів. Повноваження члена виконавчого органу припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів. Підстави припинення повноважень голови та/або члена виконавчого органу встановлюються законом, статутом товариства, а також контрактом, укладеним з головою та/або членом виконавчого органу. У разі, якщо відповідно до статуту товариства обрання та припинення повноважень голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) віднесено до компетенції загальних зборів, наглядова рада має право відсторонити від виконання повноважень голову колегіального виконавчого органу (особу, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу), дії або бездіяльність якого порушують права акціонерів чи самого товариства, до вирішення загальними зборами питання про припинення його повноважень.

До вирішення загальними зборами питання про припинення повноважень голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) наглядова рада зобов'язана призначити особу, яка тимчасово здійснюватиме повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу), та скликати позачергові загальні збори [5].

У разі відсторонення голови виконавчого органу або особи, яка виконує його повноваження, від здійснення повноважень наглядова рада зобов'язана

протягом 10 днів з дати ухвалення відповідного рішення оголосити про скликання загальних зборів товариства, до порядку денного яких повинно бути включено питання про переобрання голови виконавчого органу товариства [5].

Крім того, відповідно до ст. 33 Закону [5], до компетенції загальних зборів віднесено також і прийняття рішення про припинення повноважень членів ревізійної комісії (ревізора) підприємства. У загальних зборах мають право брати участь особи, що включені до переліку акціонерів, які визнаються такими, що мають право на таку участь або їх представники. Відповідно до ст. 42 Закону [5], рішення загальних зборів акціонерного товариства з питання, винесеного на голосування, приймається простою більшістю голосів акціонерів, які зареєструвалися для участі у загальних зборах та є власниками голосуючих з цього питання акцій (сюди належать, зокрема, і питання щодо припинення повноважень посадових осіб). Відповідно до ст. 42 Закону, загальні збори не можуть приймати рішення з питань, не включених до порядку денного [5].

Згідно зі ст. 45 Закону [5], за підсумками голосування складається протокол, що підписується всіма членами лічильної комісії акціонерного товариства, які брали участь у підрахунку голосів. Підсумки голосування оголошуються на загальних зборах, під час яких проводилося голосування. Після закриття загальних зборів підсумки голосування доводяться до відома акціонерів протягом 10 робочих днів у спосіб, визначений статутом акціонерного товариства.

Протокол про підсумки голосування додається до протоколу загальних зборів акціонерного товариства. Після складення протоколу про підсумки голосування бюлетені для голосування опечатуються лічильною комісією (або особою, якій передано повноваження лічильної комісії) та зберігаються у товаристві протягом строку його діяльності, але не більше чотирьох років [5].

Протокол загальних зборів акціонерного товариства складається протягом 10 днів з моменту закриття загальних зборів та підписується головою і секретарем загальних зборів [5].

Як бачимо із наведених вище законодавчих норм, прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб як стадія порядку розірвання трудового договору з посадовими особами підприємства на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] характеризується чіткими умовами: 1) колом суб'єктів, які уповноважені приймати таке рішення (це, за загальним правилом, вищий орган керівництва підприємством, наприклад, загальні збори акціонерного товариства, до складу якого входять власники підприємства, що уповноважені приймати таке рішення. Також законодавством надано право одним посадовим особам підприємства – членам наглядової ради – припинити повноваження інших посадових осіб – членів виконавчого органу. Проте одночасно законодавець закріплює можливість врегулювання даного питання відповідно до статуту підприємства, тобто відповідно до статуту власники підприємства можуть закріпити право припинити повноваження членів виконавчого органу підприємства виключно за рішенням загальних зборів); 2) процедурою прийняття відповідного рішення – рішення про припинення повноважень посадових осіб (голови та членів наглядової ради, виконавчого органу (у разі, якщо таке передбачене статутом), ревізійної комісії, ревізора товариства, а також голови та членів іншого органу товариства, наділених повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства) приймається на загальних зборах у разі, якщо воно було включене до порядку денного, простою більшістю голосів акціонерів, які зареєструвалися для участі у загальних зборах та є власниками голосуючих з цього питання акцій; рішення про припинення повноважень голови та членів виконавчого органу за загальним правилом приймається на засіданні наглядової ради простою більшістю голосів, якщо статутом

підприємства не передбачено іншого; у разі, якщо відповідно до статуту товариства припинення повноважень голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) віднесено до компетенції загальних зборів, наглядова рада має право відсторонення такої посадової особи від виконання повноважень. У цьому разі наглядова рада призначає особу, яка тимчасово здійснюватиме повноваження голови колегіального виконавчого органу (особу, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) та скликає позачергові загальні збори; 3) документальним закріпленням прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб – прийняття такого рішення повинне бути задокументоване відповідно до протоколу про підсумки голосування, протоколу загальних зборів, протоколу засідання наглядової ради.

Наступною стадією порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб є оформлення та узгодження документів про звільнення. Так, відповідно до ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник [3]. Так, п. 5 ст. 41 КЗпП України не відноситься до переліку підстав, за яких розірвання трудового договору здійснюється за обов'язкового погодження з профспілковою організацією. Проте ст. 43-1 КЗпП України визначає, що без згоди органу профспілки трудовий договір розривається лише у наступних випадках: ліквідації підприємства, установи, організації; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу; звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими

законодавством; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації; звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації; звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян; звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; призову або мобілізації власника-фізичної особи під час особливого періоду. Тим самим, цитована стаття також не відносить припинення повноважень посадових осіб до випадків, за яких розірвання трудового договору може здійснюватися без згоди профспілкової організації [3].

За таких умов, щодо звільнення на підставі «припинення повноважень» (п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]) осіб, обраних до профспілки, Держпраці зазначає наступне: звільнення членів профспілки підприємства, його керівників, профспілкового представника, крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілки, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (окрім випадків повної ліквідації підприємства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров'я, що перешкоджає продовженню такої роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби) [3].

Щодо останньої стадії порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – оформлення факту припинення трудових відносин з посадовою особою – слід зазначити, що відповідно до статті 47 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок [3]. Відповідно до статей 116, 117 Кодексу при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку [3].

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу

про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника [3].

Крім того, відповідно до Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 «Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» [96], припинення трудового договору оформляється виданням наказу (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу. У такому наказі (розпорядженні) повинні бути зазначені підстави припинення трудового договору в точній відповідності з формулюваннями законодавства про працю і конкретним посиланням на статтю, пункт закону. При розірванні трудового договору (контракту) з ініціативи працівника з причин, з якими законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг, запис про звільнення в трудову книжку вноситься із зазначенням цих причин.

Відповідно до п. 2.26 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29.07.1993 [98], записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Запис про звільнення у трудовій книжці працівника провадиться з додержанням таких правил: у графі 1 ставиться порядковий номер запису; у графі 2 – дата звільнення; у графі 3 – причина звільнення; у графі 4 зазначається на підставі чого внесено запис, наказ (розпорядження), його дата і номер. Згідно з п. 4.1 Інструкції [98] у разі звільнення працівника всі записи про роботу і нагороди, що внесені у трудову книжку за час роботи на цьому підприємстві, засвідчуються підписом керівника підприємства або спеціально уповноваженою ним особою та печаткою підприємства або печаткою відділу кадрів. При цьому для осіб працездатного віку необхідно вказати час, тривалість та місце проходження підвищення кваліфікації, яке пройшов працівник за останні два роки перед звільненням.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку в день звільнення із внесеним до неї записом про звільнення.

При затримці видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в такому разі вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника [98].

Так, нами наведені загальні правила щодо оформлення факту припинення трудових відносин. Дійсно, дані положення щодо оформлення наказу про звільнення, оформлення трудової книжки, видачі трудової книжки та копії даного наказу в день звільнення, проведення відповідного розрахунку з посадовою особою в день її звільнення поширюються не лише на випадки розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], а й на усі інші випадки розірвання трудового договору. Проте саме дотримання даної процедури є важливою гарантією законності порядку звільнення посадової особи, захисту її трудових та соціальних прав (права на накопичення страхового та трудового стажу, на відповідні соціальні виплати тощо).

Дослідивши нормативне регулювання порядку та умов розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], з-поміж інших впливає висновок про те, що Закон № 1255-VII [2], внісши нову підставу для розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, породив цілу низку правових неточностей щодо порядку та умов її реалізації. Виходячи із наведеного, а також у зв'язку з недосконалістю формулювання даної підстави розірвання трудового договору, неточністю регламентації самої процедури розірвання трудового договору, зазначимо, що очевидним є виникнення великої кількості правових спорів з даного приводу.

Тому, для того щоб всебічно дослідити порядок та умови розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України, на нашу думку,

доцільним буде проаналізувати судову практику, яка уже встигла скластися в судах загальної юрисдикції усіх інстанцій щодо вирішення спорів про оскарження звільнення посадових осіб на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України, тим самим визначивши проблемні моменти та порушення, які можуть виникати під час процедури розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, які відповідно слід усувати, та в подальшому окреслити можливі заходи щодо їх усунення.

Суд першої інстанції – Солом'янський районний суд м. Києва – у справі № 2-1528/15 за позовом фізичної особи до Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди виніс рішення, встановивши, що позивач 24.11.2014 року звернувся з позовом про поновлення його з 05.11.2014 року на посаді начальника Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України», з якої наказом Центру № 524к від 05.11.2014 року його було звільнено у зв'язку із припиненням повноважень посадових осіб відповідно до п. 5 ст. 41 КЗпП України. Позивач вважав, що наказ про його звільнення є незаконним і зазначав, що в його повноваження не входили організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції, будь-які його дії в якості начальника Управління відповідно до положення про Управління погоджувались із Генеральним директором Центру. Тим більше, посада начальника Управління Центру є постійно діючою, а відповідні повноваження позивача жодним чином не були припинені, як того вимагає п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, відповідно до якого його було звільнено. Також зауважував, що в порушення пункту 8.8 статуту Центру, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України № 72-о від 16.05.2013 року, його

звільнення не було погоджено з МОЗ тимчасово виконуючим обов'язки Генерального директора Центру.

Окрім цього, у наказі Центру № 524к від 05.11.2014 року зазначено, що підставою звільнення стала довідка про проведення перевірки Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» від 22.09.2014 року, яка не була надана позивачу для ознайомлення, оскільки була повністю оформлена та підписана особами, які здійснили таку перевірку, лише 05.11.2014 року (тобто у день прийняття наказу про звільнення). Проте така довідка не містить жодних фактів виявлення суттєвих (істотних) порушень вимог нормативно-правових актів та висновків щодо припинення повноважень співробітників Центру. Між тим, якщо керівництвом Центру на підставі даної довідки було визначено, що позивачем були допущені порушення вимог трудової дисципліни, посадових обов'язків тощо, то, як посилався позивач, чинним трудовим законодавством України передбачений особливий порядок звільнення працівників за порушення трудової дисципліни, який в порушення вимог статей 139, 147, 149 КЗпП України не був дотриманий, так як йому таким чином не пояснили причину його звільнення та не зажадали від нього пояснень.

На підставі аналізу законодавства позивач зазначав, що, на його думку, для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відповідно до правової норми п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, формулювання якої характеризується юридичною невизначеністю та за змістом якої важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника, необхідне одночасне дотримання умови віднесення працівника відповідно до умов трудового договору до окремої категорії, тобто він має бути будь-якою посадовою особою будь-якого господарського товариства, а також прийняття уповноваженою особою (органом) у порядку, встановленому законодавством та

установчими документами юридичної особи, рішення щодо припинення повноважень такої посадової особи. За відсутності хоча б однієї з перелічених вище обставин прийняття роботодавцем рішення про дострокове звільнення працівника, з яким укладений трудовий договір на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, буде суперечити, на його думку, вимогам чинного законодавства та порушувати права громадянина, гарантовані ст. 43 Конституції України.

Однак позивач вказував, що відповідачем не надано належних та допустимих доказів, що свідчили б про віднесення посади, яку він (позивач) обіймав, начальника Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення до окремої категорії працівників, щодо яких можливе застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, а також про наявність рішення уповноваженої особи (органу) щодо припинення повноважень такої посадової особи, прийнятого у встановленому порядку. Позивач посилався на те, що відповідно до Пояснювальної записки до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 року № 1255-VII, яким були внесені доповнення до ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України, його розроблено на виконання Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та Плану заходів щодо підвищення показників України у рейтингу Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації «Ведення бізнесу». Тому закон є прийнятим з метою вдосконалення законодавчих актів, що регулюють питання посилення матеріальної відповідальності, припинення повноважень та звільнення посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства і загалом посадових осіб будь-якого господарського товариства.

Таким чином, на його думку, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України поширюється виключно на правовідносини, що виникають під час розірвання трудових договорів між власником або уповноваженим ним органом та посадовими особами господарських товариств з метою захисту інтересів відповідних інвесторів.

Солом'янський районний суд м. Києва згідно зі своїм рішенням у досліджуваній справі прийшов до висновку про необхідність відмовити у задоволенні позову, висловивши наступну правову позицію: «Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках припинення повноважень посадових осіб».

Такі доповнення до ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України були внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 року № 1255-VII, прийнятим з метою поліпшення інвестиційного клімату в Україні. Вказана підстава звільнення ні за редакцією самої правової норми, ні за змістом Пояснювальної записки до Закону від 13.05.2014 року № 1255-VII, що є невід'ємною частиною законопроекту, не передбачає необхідності з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів і не містить обмежень щодо категорії посадових осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір. При цьому винятків щодо сфери застосування нової підстави звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 41 у КЗпП не вказано, ніяких «певних умов», про якій йдеться в назві статті 41, не визначено, оскільки мета законодавчої інновації полягала в наданні власникам можливості звільнення посадових осіб на підставі їхнього волевиявлення без будь-яких інших формальних підстав. Закріплення вичерпного переліку випадків, за яких повноваження посадових осіб можуть бути припинені,

перешкодила б досягненню цієї мети. За таких обставин, встановлена законодавством про працю підстава звільнення – у зв'язку із припиненням повноважень посадових осіб, враховуючи внесення даної норми до КЗпП України, тобто загальних норм законодавства про працю, поширюється на всі види трудових правовідносин.

Як вбачається зі змісту наказу Державного експертного центру МОЗ від 05.11.2014 року № 524к «Про звільнення», припинення трудового договору з позивачем та звільнення його з роботи з посади начальника Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення Центру відбулось з підстави, передбаченої п. 5 ст. 41 КЗпП України, у зв'язку із припиненням повноважень посадових осіб.

Разом з тим, суд прийшов до висновку про те, що у законодавстві про працю визначення поняття «посадова особа» відсутнє, але є в законах України «Про державну службу» від 16.12.1993 року № 3723-ХІІ, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 року № 2493-ІІІ, тому головним критерієм віднесення особи до посадової є наявність в такої особи організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

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

Судом встановлено, що Центр є уповноваженою Міністерством охорони здоров'я України спеціалізованою експертною установою у сфері доклінічного вивчення, клінічних випробувань та державної реєстрації лікарських засобів, що проводить експертизу реєстраційних матеріалів (реєстраційного досьє) на лікарські засоби перед державною реєстрацією лікарських засобів та внесенням їх до Державного реєстру лікарських засобів України. Відповідно до

організаційної структури в Центрі існує структурний підрозділ Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення, керівником якої був позивач.

Розділом 4 вищезазначеного положення про Управління передбачено, що його очолює начальник Управління, якій здійснює керівництво роботою Управління, несе відповідальність за виконання покладених на Управління завдань та здійснення ним своїх функцій; організовує, забезпечує та контролює виконання у встановлені строки доручень керівництва, несе відповідальність за стан виконання дисципліни в Управлінні та ін., а відтак суд погоджується, що дана посада пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій. Таким чином, доводи позивача про відсутність у його повноваженнях організаційно-розпорядчих функцій не відповідають дійсності.

Щодо документального оформлення припинення повноважень посадових осіб підприємства, то роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, який може бути складений як у довільній формі, так і у вигляді типової форми наказу про припинення трудового договору № П-4, а також належно оформлену трудову книжку, в якій має міститися такий запис: «Звільнено у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи за п. 5 ст. 41 КЗпП України», та провести з ним розрахунок згідно зі ст. 44 КЗпП України. Таким чином, наказ Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» від 05.11.2014 року № 524к «Про звільнення» прийнятий в межах права наданого власнику або уповноваженому ним органу та у відповідності до вимог чинного законодавства України.

Крім того, відповідно до пункту 8.8 статуту Центру, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України № 72-о від 16.05.2013 року, як вбачається з листа Міністерства охорони здоров'я України від 05.11.2014 року

№ 11.01-29/32173, органом управління Центром було погоджено звільнення позивача з посади начальника Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України». З ним також у відповідності до ст. 44 КЗпП України був проведений повний розрахунок при звільненні, зокрема виплачено вихідну допомогу у розмірі шестимісячного середнього заробітку та компенсацію за дні невикористаної відпустки.

Виходячи з викладеного, бачимо, що суд не приймає докази позивача про незаконність його звільнення та приходять до висновку про відсутність підстав для поновлення його на роботі, оскільки той був звільнений з передбачених законом підстав і з дотриманням встановленого законом порядку [99].

Проте Апеляційний суд міста Києва у своєму рішенні від 11.06.2015 року у цій же справі № 2-1528/15 за позовом фізичної особи до Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» висловив протилежну правову позицію, відповідно до якої колегія зауважила, що, ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України ні за редакцією самої правової норми, ні за змістом Пояснювальної записки до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014, що є невід'ємною частиною законопроекту, не передбачає необхідність з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів, а також не містить обмежень щодо категорій посадових осіб, з якими може бути розірвано трудовий договір. Винятків щодо сфери застосування такої підстави для звільнення не вказано, ніяких певних умов, про які йдеться в назві статті 41 КЗпП України, не визначено. За таких підстав суд першої інстанції дійшов висновку, що вказана підстава звільнення – «припинення повноважень посадових осіб» – поширюється на всі види

трудових правовідносин. Враховуючи, що посада, яку займав позивач, була пов'язана з організаційно-розпорядчими функціями, останній є посадовою особою та міг бути звільненим на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. При визначенні поняття посадової особи суд першої інстанції виходив з визначення, яке міститься в статті 2 Закону України «Про державну службу».

Колегія суддів не погоджується з таким висновком суду першої інстанції, оскільки вони зроблені без належного з'ясування дійсних обставин справи, прав та обов'язків сторін, оцінки наданих ними доказів.

Пунктом 5 частини 1 ст. 41 КЗпП України визначено, що крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб. Норму частини першої статті 41 КЗпП було доповнено пунктом 5 на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року № 1255-VII.

Вказаний Закон набрав чинності 01 червня 2014 року, метою його прийняття було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства. Викладена норма характеризується юридичною невизначеністю, внаслідок чого неможливо встановити коло таких посадових осіб, а також випадки та підстави (причини) припинення їх повноважень. Формулювання цього положення є загальним та не містить посилань як щодо змісту та обсягу поняття «посадові особи», так і типу та організаційно-правових форм юридичних осіб, яких вони стосуються.

При цьому в пункті 9 Пояснювальної записки до вищевказаного законопроекту (№ 4586 від 27 березня 2014 року) вказувалося, що проект

закону не стосується соціально-трудої сфери та не потребує узгодження з уповноваженими представниками від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Поняття «посадові особи господарського товариства» визначено в ч. 2 ст. 89 ГК України. Посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради.

У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року міститься визначення уточненого поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». До них відносяться такі фізичні особи: голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства.

Оскільки Законом № 1255-VII були внесені зміни, у тому числі до ГК України і Закону України «Про акціонерні товариства», то, розглядаючи всі зазначені зміни в їх системному зв'язку, можна дійти висновку, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів.

При вирішенні даного спору суд першої інстанції, не звернувши належної уваги на мету закону, відповідно до якої вносились зміни у КЗпП України, надав формальне тлумачення змісту п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та дійшов помилкового висновку про надання власнику можливості звільняти посадових осіб на підставі їхнього волевиявлення без будь-яких формальних підстав та поширення вказаної підстави звільнення на всі види трудових відносин.

Враховуючи викладене, зазначимо, що ухвалене по справі рішення не може вважатися законним та обґрунтованим, у зв'язку з чим останнє підлягає скасуванню з ухваленням нового рішення.

Беручи до уваги ту обставину, що Державне підприємство «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» створений та функціонує у формі державного комерційного підприємства та не є господарським товариством, а начальник Управління правового та інформаційно-аналітичного забезпечення не є посадовою особою у розумінні п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, застосування відповідачем цієї норми для припинення дії трудового договору та звільнення позивача є неправомірним. З урахуванням викладеного вимога позивача про поновлення його на попередній посаді є законною, обґрунтованою та такою, що підлягає задоволенню [100].

Дещо відмінну правову позицію викладає інша колегія Апеляційного суду міста Києва у своєму рішенні від 17.12.2015 року у справі № 756/4605/15-ц за позовом фізичної особи до Ритуальної служби спеціалізованого комунального підприємства «Спеціалізований комбінат підприємств комунально-побутового обслуговування», директора Ритуальної служби спеціалізованого комунального підприємства «Спеціалізований комбінат підприємств комунально-побутового обслуговування», заступника директора Ритуальної служби спеціалізованого комунального підприємства «Спеціалізований комбінат підприємств комунально-побутового обслуговування» про поновлення на роботі, виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди. Колегія вважає, що, як встановлено судом першої інстанції та убачається з матеріалів справи, позивач працював у Ритуальній службі спеціалізованого комунального підприємства «Спеціалізований комбінат підприємств комунально-побутового обслуговування» виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) на посаді доглядача Биківнянського кладовища.

Наказом № 46-к від 13 березня 2015 року, виданого за підписом заступника директора підприємства, позивача звільнено із займаної посади з 13

березня 2015 року у зв'язку з припиненням повноважень згідно з п. 5 ст. 41 КЗпП України.

Пунктом 1 розділу I Посадової інструкції доглядача кладовища визначено, що зазначена посада належить до категорії керівників.

Згідно із п. 3 розділу II (завдання та обов'язки) Інструкції доглядач кладовища здійснює керівництво роботою працівників кладовища; контроль за правильністю оформлення документів, встановленням намогильних споруд, обліком поховань; контроль за використанням працівниками кладовища щорічних відпусток, своєчасною здачею у відділ кадрів листів непрацездатності тощо. Пунктом 4 розділу II Інструкції передбачено, що доглядач кладовища організовує правильність технічної експлуатації будинків і споруд кладовища (будинків, контор, будинків трауру, ритуальних майданчиків, зовнішньої огорожі), інженерно-технічного обладнання, розподіляє роботи за нарядами-замовленнями між працівниками ритуальних послуг.

Відповідно до повноважень, якими був наділений позивач, суд першої інстанції дійшов висновку, що він є посадовою особою і колегія суддів погоджується з таким висновком.

Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб.

За змістом цієї правової норми підставою для розірвання трудового договору є припинення повноважень посадовою особи. При цьому зміст статті не дає підстав стверджувати про наявність у власника права розірвати трудовий договір із працівником, який є посадовою особою, без дотримання процедури припинення повноважень такої особи, що повинно бути першочерговим. Дотримання процедури припинення повноважень посадової особи є гарантією дотримання прав і інтересів особи, з якою трудовий договір припиняється.

Проте відповідачем не надано доказів на підтвердження того, що відбувся факт припинення повноважень позивача як посадової особи, що могло бути підставою для розірвання трудового договору. При цьому статутними документами відповідача процедурний аспект припинення повноважень посадових осіб підприємства не закріплений. Відтак, колегія суддів вважає, що розірвання трудового договору з позивачем проведено без законної на те підстави та з порушенням вимог законодавства, що призвело до порушення трудових прав працівника [101].

Деяку ясність в дану проблематику вносить ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 року у справі за позовом фізичної особи до Галицької районної ради, комунального закладу «Галицька центральна районна лікарня» (треті особи: Галицька районна державна адміністрація Івано-Франківської області) про визнання протиправним та скасування рішення органу місцевого самоврядування про звільнення з займаної посади. Колегія вважає, що суд першої інстанції, задовольняючи позов, виходив з того, що положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, що передбачає таку підставу звільнення як припинення повноважень посадової особи, не могло бути застосоване як підстава для звільнення позивача з посади головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ», оскільки поняття посадової особи у КЗпП України не визначено, а визначається воно винятково ГК України у взаємовідносинах керівників та засновників господарських товариств з метою належного контролю за використанням коштів інвесторів у таких підприємствах, а, отже, й суб'єкт, щодо якого можна застосувати вказану норму, є спеціальним. Позивач-керівник комунального закладу охорони здоров'я до такого кола суб'єктів не належить. Суд вважав, що підтвердженням даної обставини є Пояснювальна записка до Закону України від 13 травня 2014 року № 1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів». Крім того, суд

виходив з того, що законодавством не визначено ті ж «певні умови», за яких договір трудового найму можна розірвати відповідно до пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, їх необхідно додатково передбачити в трудовому контракті або іншому локальному акті компанії. Пункт 5 частини 1 статті 41 КЗпП стосується посадових осіб господарських товариств. Враховуючи це, позивача неправомірно звільнено з посади головного лікаря.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції з ухваленням нового рішення про відмову у задоволенні позову, суд апеляційної інстанції виходив з того, що, зважаючи на частину 8 статті 8 ЦПК України, суд при визначенні поняття посадової особи повинен керуватись аналогією закону. Законом України від 11 липня 1995 року № 282/95-ВР у Кодексі України про адміністративні правопорушення поняття «службова особа» замінено поняттям «посадова особа». Таким чином, можна зробити висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними. У примітці до статті 364 Кримінального кодексу України визначено, що службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації.

Згідно з висновками суду апеляційної інстанції посада керівника КЗ «Галицька ЦРЛ» – головного лікаря – пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій. Тому особа, що

займає дану посаду, є посадовою особою. При цьому положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП не містить обмеження щодо категорії посадових осіб (наприклад, тільки до господарських товариств), з якими може бути розірвано трудовий договір на цій підставі, а тому дана норма могла бути застосована при звільненні позивача, який був посадовою особою. За таких обставин Галицька районна рада як засновник та роботодавець мала право на розірвання з головним лікарем трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

З такими висновками суду апеляційної інстанції погодитися не можна, оскільки вони зроблені судом без належного з'ясування дійсних обставин справи, прав та обов'язків сторін, оцінки наданих ними доказів. Судами попередніх інстанцій встановлено, що рішенням Галицької районної ради від 19 вересня 2014 року «Про звільнення головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ» позивача звільнено з посади головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ» на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Положеннями частин 8, 9 ст. 16 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачено, що призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу охорони здоров'я здійснюється відповідно до законодавства. Керівники державних, комунальних закладів охорони здоров'я призначаються на посаду шляхом укладення з ними контракту строком від трьох до п'яти років. Якщо після закінчення строку дії контракту трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія контракту вважається продовженою відповідно до закону. Порядок укладення контракту з керівником державного, комунального закладу охорони здоров'я та типова форма такого контракту затверджуються Кабінетом Міністрів України. Порядок призначення та звільнення з посади працівника, в тому числі керівника, визначено КЗпП України.

Пунктом 5 частини 1 ст. 41 КЗпП України визначено, що крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи

власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб. Норму частини першої статті 41 КЗпП було доповнено пунктом 5 на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року № 1255-VII.

Питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів безперечно суперечить меті та логіці Закону № 1255-VII. Так, зокрема державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (закладами) і у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства.

При цьому в пункті 9 Пояснювальної записки до вищевказаного законопроекту (№ 4586 від 27 березня 2014 року) вказувалося, що проект закону не стосується соціально-трудової сфери та не потребує узгодження з уповноваженими представниками від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Розглядаючи даний спір та застосовуючи в трудових відносинах аналогії із поняттям, яке визначене кримінальним законом, суд апеляційної інстанції своєї позиції з правової точки зору не мотивував та висновків місцевого суду не спростував. Так, поняття «посадові особи господарського товариства» визначено в ч. 2 ст. 89 ГК України. Посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради. У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року міститься визначення уточненого поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». До них відносяться такі фізичні особи: голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а

також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства.

Оскільки Законом № 1255-VII були внесені зміни, у тому числі до ГК України і Закону України «Про акціонерні товариства», то, розглядаючи всі зазначені зміни в їх системному зв'язку, можна дійти висновку, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів.

Разом з тим, переглядаючи рішення місцевого суду в апеляційному порядку, суд апеляційної інстанції висновків останнього не перевірів і не спростував, на зазначені вище положення, зокрема щодо мети та предмета регулювання правовідносин прийнятого закону, яким вносились зміни у КЗпП України, уваги не звернув, не визначився з характером спірних правовідносин та нормою закону, яка підлягає застосуванню, не надав мотивування усім доказам сторін у справі, зокрема доказам позивача щодо порушення його трудових прав, що є обов'язковим елементом справедливого судового розгляду (ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод). Зазначене вище свідчить про порушення судом апеляційної інстанції норм процесуального права, що унеможливило встановлення фактичних обставин, які мають значення для правильного вирішення справи, а це, в свою чергу, призвело до передчасних висновків про відмову у задоволенні позову [102].

Таким чином, дослідивши деякі питання судової практики щодо розгляду правових спорів щодо застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України як підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, приходимо до висновку про її неоднозначність. Найбільш невизначеним залишається питання щодо сфери застосування зазначеної підстави розірвання трудового договору та кола осіб, на яких вона поширюється. Так, одними судовими колегіями здійснюється розширене тлумачення наведеної підстави та висловлюється правова позиція щодо можливості розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням

повноважень посадових осіб також і у державних та комунальних підприємствах та у інших організаціях соціально-трудової сфери. Основною характеристикою поняття «посадова особа» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України у даному випадку суди визначають наявність у неї організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій.

Проте, на нашу думку, більш обґрунтованою та логічною є правова позиція, що сформульована колегією Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ (зокрема в ухвалі від 13.05.2015 року [102]). Вважаємо, що особлива процедура та підстава звільнення за п.5 ст.41 КЗпП України може бути застосована лише до посадових осіб господарських товариств та у контексті Господарського кодексу [4], Закону України «Про акціонерні товариства» [5], оскільки Законом № 1255-VII [2] були внесені зміни саме до цих законів. Крім того, застосування підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, що зазначена у п. 5 ст. 41 КЗпП України у соціально-трудовій сфері, до посадових осіб державних та комунальних закладів та підприємств суперечить меті та логіці Закону № 1255-VII [2], що визначена у Пояснювальній записці до вищевказаного законопроекту (№ 4586 від 27 березня 2014 року [94]).

Роботодавець має право звільнити працівника на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, навіть якщо на момент прийняття працівника на роботу такої підстави для звільнення не було. Про це свідчить судова практика, а саме позиція, викладена у рішенні Дарницького районного суду м. Києва від 24 липня 2014 року у справі № 753/11315/14-ц; ухвалі Апеляційного суду м. Києва від 29 вересня 2014 року у справі № 22-ц/796/11157/2014, рішенні Апеляційного суду Вінницької області від 03 лютого 2015 року у справі № 147/1111/14-ц. Суди при формулюванні своїх правових позицій також виходили з тлумачення закону, викладеного у рішенні Конституційного суду України від 09 лютого 1999 року у справі № 1-рп/99. Відповідно до зазначених вище рішень працівник займав

посаду Генерального директора товариства, повноваження якого закінчувалися у листопаді 2014 року. У липні 2014 року загальні збори учасників товариства прийняли рішення про припинення його повноважень на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Працівник вважав, що при звільненні були порушені вимоги трудового законодавства, зокрема на момент прийняття працівника на роботу підстави для звільнення, що передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, не існувало. Суд дійшов висновку, що роботодавець мав право застосовувати п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, адже до події, факту має застосовуватися той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого настали/мали місце відповідні події та/або факти.

Таким чином, висвітливши проблематику порядку та умов розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, приходимо до висновку про нечіткість та наявність суттєвих прогалин у нормативно-правовому регулюванні даного питання, що також відображається і у правозастосуванні та породжує низку судових спорів з даного питання. Попри висловлення відповідних правових позицій вищими судовими органами, а також наявність Пояснювальної записки до Закону № 1255, все ж продовжують виникати правові суперечності щодо того, яку саме категорію осіб можна відносити до «посадових осіб» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України та на яких осіб може поширюватися така підстава розірвання трудового договору як у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Вважаємо, що судова практика дає чітку відповідь на дане питання. Відповідно до численних позицій судових колегій розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України може бути застосоване лише при розірванні трудового договору з посадовим особами підприємств, що визначені у Господарському кодексі України. Погоджуємось з такою позицією судових органів, оскільки вона узгоджується з положеннями Пояснювальної записки до Закону № 1255 та його цілями. Саме така позиція судових органів не допускає розширеного

тлумачення наведеної норми та попереджає випадки незаконного звільнення інших категорій працівників.

Слід зазначити, що як науковці-теоретики, так і суди різних інстанцій, розглядаючи питання щодо розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, наголошували на обов'язковості дотримання процедурних норм при проведенні такого розірвання трудового договору, а саме: прийняття рішення про припинення повноважень, розрахунок з працівником, видача трудової книжки. Наголошувалося на обов'язковості дотримання стабільності зазначеної процедури та непорушення визначеної законодавством черговості етапів такого припинення трудових відносин, наявності в усіх учасників процесу відповідного кола повноважень та правомочностей, адже саме чітке розуміння порядку та умов розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та неухильне його дотримання являє собою одну із підвалин забезпечення захисту трудових прав посадових осіб, а також підтримки їх загального правового статусу.

2.2 Юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами

На даний час як світова економічна криза, так і відповідні економічні, політичні та соціальні події в Україні зумовили значне зростання кількості безробітного населення та судових позовів щодо захисту громадян від незаконного звільнення. О.С.Бондар вважає, що окреслена ситуація наче лакмусовий папір вказує на недосконалість чинного механізму гарантування належної реалізації та захисту трудових прав працівників під час їх звільнення за ініціативою роботодавця [103, с. 212]. При цьому науковець виходить з того,

що одним із пріоритетів трудового законодавства України є його спрямування на забезпечення правових гарантій у процесі реалізації громадянами права на працю та його гідний захист, зокрема й від незаконного звільнення. Тому важливо дослідити існуючі юридичні гарантії трудових прав посадових осіб при розірванні з ними трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень та запропонувати шляхи їх удосконалення в сучасних умовах.

Проблематика дотримання гарантій прав працівників під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця була предметом досліджень М.Г. Александрова, А.П. Александрової, П.В. Анісімова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, О.А. Лукашевої, М.В. Лушнікової, М.І. Іншина, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, А.Г. Седишева, В.Н. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Т.Б. Шубіної, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте, попри деякі напрацювання щодо загальних положень юридичних гарантій прав працівників під час розірвання з ними трудового договору, на даний час не висвітлено питання щодо специфіки юридичних гарантій для посадових осіб під час розірвання з ними трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, не розроблений також понятійно-категоріальний апарат та відсутня будь-яка систематизація таких спеціальних юридичних гарантій.

Таким чином, усі наведені вище обставини обумовлюють актуальність та нагальність дослідження поняття, системи та особливостей юридичних гарантій для посадових осіб під час розірвання з ними трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, а також розробку відповідних пропозицій щодо їх удосконалення.

Проте перш ніж перейти до вивчення специфіки юридичних гарантій конкретно саме посадових осіб за умови застосування роботодавцем п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, необхідно з'ясувати, що слід розуміти під юридичними гарантіями у трудовому праві, яка існує система юридичних гарантій у трудовому праві та надати власне визначення поняттю юридичних гарантій трудових прав посадових осіб при розірванні з ними трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень.

Термін «гарантія» (від французького – «guarantee») означає поруку, забезпечення (чого-небудь) [104, с. 173; 105, с. 117].

Автори монографічного дослідження гарантій у трудовому праві визначають гарантії як «засоби, способи та умови, за допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин» [106, с. 44]. С.В. Селезень гарантії прав розуміє як закріплені у законодавстві умови й засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у випадку порушення) їх суб'єктивних прав і належного виконання ними обов'язків [107, с. 12]. О.А. Ситницька сформулювала визначення поняття гарантій через розкриття їх головного призначення: «Гарантії – це умови, засоби та способи, які забезпечують безперешкодну реалізацію прав особи, їх всебічну охорону від можливих протиправних посягань і захист у випадку їх порушень» [108, с. 9].

В.С. Пересунько виділяє чотири ознаки юридичних гарантій. Дві з них – комплексність і повнота, є неодмінною вимогою, якою повинні керуватися у своїй правозастосовній діяльності всі структури суспільства та держави, тому що їх загальний правоохоронний ефект буде тоді, коли гарантія діє в комплексі і з необхідною повнотою. Інші дві – дієвість та ефективність. Їх суть полягає у тому, що гарантії у всіх випадках повинні забезпечувати людині і громадянину реальне користування наданими законом благами [109, с. 18].

О.А. Ситницька ознаки юридичних гарантій поділяє на загальні та специфічні. До загальних ознак юридичних гарантій вона відносить: нормативність, системність, комплексність, постійний характер, юридичну надійність, реальність, загальність. До складу специфічних ознак, які зумовлені предметом правового регулювання, науковець включає:

– окремі юридичні гарантії, які мають обмежену сферу дії, тобто поширюються лише на певну категорію осіб (неповнолітніх працівників, жінок тощо);

– юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, які характеризуються поетапністю дії: одні гарантії починають діяти до виникнення трудових правовідносин, інші – лише після їх виникнення; окремі юридичні гарантії вступають в дію за певних обставин, наприклад, визнання в судовому порядку звільнення незаконним зобов'язує роботодавця поновити працівника на роботі (ч. 1 ст. 235 Кодексу законів про працю України);

– юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, які можуть припиняти свою дію (чинність) з різних підстав: незалежно від волі особи (досягнення повноліття припиняє право на подовжену мінімальну щорічну основну відпустку, що передбачено ч. 2 ст. 75 Кодексу законів про працю України); у результаті певних дій (при звільненні працівник має право на виплату грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки (ч. 1 ст. 83 Кодексу законів про працю України);

– юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, які об'єднують й така загальна ознака як функціональне призначення конкретної норми, її спеціалізація – забезпечення працівникам реалізації та захисту їхніх трудових прав [108, с. 14].

В.М. Андрійв наводить приклади різного тлумачення терміна «гарантія» в трудовому законодавстві. По-перше, в Кодексі законів про працю України є глави VII та IX «Гарантії і компенсації» і «Гарантії при покладенні на

працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Стосовно значної частини статей цих глав термін «гарантія» застосовується в якості синоніма слів «забезпечення» і «збереження». Наприклад, у ст. 121 КЗпП України зазначено: «За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток» [3]. У статтях 119, 123 йдеться про збереження за працівником середнього заробітку. Відтак, зміст названих статей полягає в тому, що вони зберігають за працівником визначені правомочності в тих випадках, коли він за певних обставин не виконує своїх функціональних юридичних обов'язків. По-друге, в інших нормах КЗпП України інакше трактується зміст поняття «гарантії». Так, як впливає із ст. 136 [3], роботодавець своїм розпорядженням може зробити утримання із заробітної плати за заподіяну підприємству шкоду без згоди працівника. Якщо ж працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. Наведена норма є засобом, що забезпечує здійснення права працівника на заробітну плату, оскільки вона забороняє відрахування без його згоди і ставить утримання з заробітної плати працівника під контроль комісій по трудових спорах і судів. Аналогічний характер мають статті 128 і 130 Кодексу [3], що обмежують розмір утримань при кожній виплаті заробітної плати та забороняють покладати на працівника відшкодування збитку, який відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Хоча ці статті і містяться в тих самих главах («Гарантії і компенсації» і «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації»), термін «гарантія» тут має інше значення і застосовується вже для позначення не самого забезпечення або збереження

права, а тих засобів, за допомогою яких забезпечується його здійснення, тобто в спеціальному (вузькому) значенні слова. Таким чином, гарантії охорони, захисту та безперешкодної реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів працівників складають собою систему, яку в юридичній літературі слушно називають юридичним механізмом забезпечення тих чи інших соціально-правових можливостей. Юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків [110, с. 18].

Відповідно, виходячи із наведених вище міркувань щодо юридичних гарантій в цілому та юридичних гарантій в трудовому праві зокрема, можна зазначити, що під юридичними гарантіями при розірванні трудового договору з посадовими особами слід розуміти систему нормативно закріплених правових засобів, умов, способів, процедур, вимог щодо матеріального забезпечення, а також організаційно-правові засоби і способи реалізації зазначених правових норм, за допомогою яких забезпечується реалізація та ефективний захист суб'єктивних прав працівників-посадових осіб під час припинення з ними трудових відносин.

На нашу думку, різноманітність та багатоаспектність юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами породжує деяку складність щодо їх розуміння та належного аналізу. Правові норми щодо юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами закріплені у багатьох статтях Кодексу законів про працю України, більшість з них стосуються загальних умов припинення трудових відносин, а деякі також наділені лише власними специфічними рисами, пов'язаними з особливостями правового статусу посадової особи.

Виходячи з вищезазначеного, зазначимо, що юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами доцільно буде систематизувати, здійснивши їх класифікацію за різними ознаками.

Насамперед слід виділити: а) загальні юридичні гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, які діють в усіх випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, та б) специфічні юридичні гарантії – юридичні гарантії, застосування та дія яких обумовлена специфікою умов розірвання трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та специфікою правового статусу посадової особи.

Відповідно до загальних юридичних гарантій, які також поширюються і на посадових осіб при розірванні з ними трудового договору, слід віднести:

– недопущення звільнення працівника-посадової особи з ініціативи власника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) [3]. Хоча наведена юридична гарантія закріплена у ст. 40 КЗпП України [3], що визначає загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника та не регламентує порядок розірвання трудового договору безпосередньо з посадовими особами, проте помилковим буде стверджувати, що норма щодо заборони звільнення працівника у період відпустки чи тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки розірвання трудового договору з посадовими особами. Статтею 40 Кодексу [3] регулюються загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, а тому вона закріплює загальні щодо усіх випадків правила розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника, відповідно наведена вище юридична гарантія поширюється також і на випадки розірвання трудового договору за додатковими підставами з ініціативи власника, тобто на випадки розірвання трудового договору з посадовими особами;

– недопущення звільнення працівника-посадової особи з ініціативи власника у тому випадку, якщо цією посадовою особою є вагітна жінка, жінка, що має дітей віком до трьох років, одинока матір при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ч. 3 ст. 184 КЗпП України) [3]. За аналогією з наведеною вище юридичною гарантією заборона звільнення зазначених категорій посадових осіб також має загальний характер, а тому поширюється на усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника, в тому числі і з посадовими особами;

– недопущення звільнення працівника-посадової особи з ініціативи власника у тому випадку, якщо цією посадовою особою є молодий працівник віком від 15 до 28 років, який прийнятий на роботу після закінчення навчання або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби та за умови, що це є його перше робоче місце на строк не менше двох років (статті 197, 198 КЗпП України [3], Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні») [111]. Безумовно, це також юридична гарантія загального характеру, яка діє і у випадках розірвання трудового договору з посадовими особами з ініціативи власника. Проте доцільно буде відзначити, що дана гарантія не отримала достатнє поширення на практиці, оскільки особливий правовий статус посадової особи, який був досліджений нами вище, а також специфіка повноважень та трудової функції, підвищена відповідальність посадової особи зумовлює формування у кожного роботодавця переліку особливих кваліфікаційних вимог до особи, яка претендує на робоче місце посадової особи. Зазвичай до таких кваліфікаційних вимог відносяться обов'язкова

наявність вищої освіти та відповідного стажу роботи, досвід, відповідні навички та вміння. Тому, з огляду на такі твердження, очевидним є те, що серед посадових осіб невелика їх кількість відноситься до вікової категорії до 28 років;

– недопущення звільнення працівника-посадової особи з ініціативи власника у тому випадку, якщо зазначена посадова особа обиралася до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації протягом одного року після закінчення строку, на який обирався цей склад. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я (ст. 252 КЗпП України) [3];

– наступна юридична гарантія закріплена в ст. 119 КЗпП України [3], відповідно до якої на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» [112] і «Про альтернативну (невійськову) службу» [113], «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [114], надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі

незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [115]. За працівниками, які були призвані під час мобілізації, на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, але не більше ніж на строк укладеного контракту, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, в яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [115]. Гарантії, визначені у частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими;

– законодавство закріплює також таку загальну гарантію, яка поширюється на усі випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, в тому числі і на посадову особу, як обов'язок роботодавця видати

у день звільнення трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з працівником повний розрахунок (ст. 47 КЗпП України [3]);

– законодавством закріплена юридична гарантія щодо права посадової особи на оскарження незаконних дій роботодавця щодо розірвання з нею трудового договору (ст. 232 КЗпП України [3], ЦПК України [116], Конституція України [1]).

Слід зауважити, що при розірванні трудового договору з посадовими особами юридичні гарантії, що передбачені наведеними нами п.п. 1-4, діють за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи чи організації. Також при розірванні трудового договору на категорію посадових осіб не поширюється юридична гарантія щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. Зазначена юридична гарантія суттєвим чином захищає трудові права посадових осіб при розірванні з ними трудового договору, а тому вважаємо, що до ст. 42 КЗпП України, яка визначає перелік категорій осіб, які користуються переважним правом на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, слід віднести також і категорію посадових осіб.

Проаналізувавши загальні юридичні гарантії, слід зазначити, що законодавцем закріплено специфічну юридичну гарантію при розірванні трудового договору з посадовими особами, яка застосовується винятково за умов розірвання трудового договору з посадовими особами на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України – виплата вихідної допомоги у розмірі не менше шестимісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України) [3].

Таким чином, зазначивши перелік основних юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами, можемо відзначити, що вони характеризуються як загальними рисами, які виділяються вченими-теоретиками, такими як нормативність, системність, комплексність, постійний характер, юридична надійність, реальність, загальність, так і специфічними

рисами, що виділяють їх з-поміж інших юридичних гарантій як в цілому, так і в трудовому праві. До специфічних ознак можна віднести:

1) суб'єктну визначеність, яка означає, що кожен конкретний вид юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами поширюється на визначене коло осіб, винятково відносно яких і діють такі гарантії;

2) публічний характер реалізації деяких юридичних гарантій. Він, зокрема, стосується організаційних юридичних гарантій. Так, посадова особа може оскаржити дії роботодавця при розірванні з нею трудового договору до суду. Не передбачено чинним законодавством вирішення такого спору та захист прав посадової особи засобами та заходами внутрішніх комісій по вирішенню трудових спорів, діяльність яких не носить характер публічності та загальнообов'язковості рішень;

3) спрямованість на забезпечення посиленого рівня матеріальної захищеності посадових осіб при розірванні з ними трудового договору та забезпечення максимальної компенсації завданих втрат від такого припинення трудових відносин, що виражається у виплаті підвищеного розміру вихідної допомоги при звільненні.

Наведені нами вище юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами можна класифікувати і за іншими ознаками. Так, наприклад, за характером вираження та відображення їх сутності гарантії можна розділити на:

а) правові, які закріплені у нормах права: заборона розірвання трудового договору з відповідними категоріями осіб, що зазначалися вище, нормативно визначений спеціальний порядок розірвання трудового договору тощо;

б) організаційно-правові, які являють собою конкретно виражену діяльність уповноважених осіб та органів щодо гарантування дотримання прав посадових осіб під час розірвання з ними трудового договору та поновлення

порушених прав, наприклад, захист прав посадових осіб судовими органами, профспілковими організаціями;

в) матеріальні (носять виражений ціннісно-матеріальний характер, наприклад, повний розрахунок з посадовою особою у день її звільнення, виплата їй вихідної допомоги тощо).

За характером суб'єктного охоплення юридичні гарантії поділяються на:

- 1) такі, що поширюються на всі без винятку категорії посадових осіб;
- 2) спеціальні – такі, що поширюються лише на визначене коло суб'єктів, які характеризуються спільною ознакою (жінки, молодь, члени профспілкової організації).

За правовою природою їх вираження:

1) гарантії-заборони – відображаються у вигляді відповідних правових норм, що містять заборони вчинення тієї чи іншої дії під час розірвання трудового договору, дотримання яких створює умови для належного захисту прав посадової особи у процедурі її звільнення (заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, заборона звільнення у період тимчасової непрацездатності, у період відпустки, заборона звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілки, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад тощо);

2) гарантії-правила – являють собою чітко регламентований нормативний порядок вчинення тих чи інших дій під час розірвання трудового договору з посадовими особами, який полягає у тому, що роботодавцем за зазначених обставин повинні бути вчинені саме такі юридичні дії та саме у такому порядку, як це визначено у законодавстві, дотримання якого забезпечить захист трудових та інших суб'єктивних прав посадової особи при її звільненні. Гарантії-правила існують у тісному взаємозв'язку з гарантіями-заборами,

адже нормативне закріплення обов'язку діяти відповідним чином являє собою фактичну заборону діяти будь-яким іншим чином, наприклад, до гарантій-правил можна віднести закріплене у ст. 47 КЗпП України [3] правило, відповідно до якого роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи та провести з ним розрахунок. Ця норма є гарантією, оскільки закріплює за роботодавцем конкретний обов'язок, тим самим гарантуючи, що посадова особа отримає свою трудову книжку своєчасно і, відповідно, зможе безперешкодно влаштуватись на іншу роботу, всебічно ознайомитися з причинами звільнення. Зазначене правило також гарантує, що посадова особа у проміжок часу після його звільнення до моменту працевлаштування на іншій роботі чи поновлення на попередній буде забезпечена належним рівнем матеріальних благ для свого існування та існування своєї сім'ї;

3) гарантії-компенсації. До цієї категорії можна віднести вже згадувану нами у групі гарантій матеріального характеру для посадових осіб, з якими розривається трудовий договір, виплату вихідної допомоги, що передбачена ст. 44 КЗпП України [3]. Згідно з цією статтею при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Юридична природа допомоги при звільненні викликає суперечки серед зарубіжних науковців: одні фахівці доводять, що це не що інше, як вид відкладених виплат, свого роду створена працею працівника його частка у власності підприємства, що зростає в міру збільшення трудового стажу. Інші ж – наполягають на тому, що вихідна допомога – це компенсація за збиток, нанесений звільненням, усього лише засіб захисту життєвого рівня працівника, що допомагає йому протриматися якийсь час без роботи [117, с. 158-160].

«Перше трактування (вихідна допомога як вид відкладених виплат), – на думку російського вченого І.Я. Кисельова, – переважніше. Виплата цієї допомоги не виключає, зрозуміло, необхідності виплати звільненому працівникові допомоги по безробіттю» [117, с. 160]. Разом із тим, на думку вітчизняних дослідників Б.С. Сичинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня, встановлені ст. 44 КЗпП розміри вихідної допомоги є мінімальними. Колективним договором у межах повноважень підприємств, установ, організацій можуть установлюватися більш високі розміри вихідної допомоги [118, с. 175].

Ми вважаємо, що слід погодитися із тією позицією вчених, що виплата вихідної допомоги при розірванні трудового договору з посадовою особою за ініціативи роботодавця має компенсаційну природу. За допомогою виплати вихідної допомоги власник (роботодавець) відшкодовує відповідні втрати, які були завдані прийняттям ним рішення про припинення повноважень посадової особи свого підприємства зазначеній посадовій особі, а також відповідним чином віддячує посадовій особі за ресурси, що були нею витрачені та реалізовані на відповідному підприємстві у силу специфіки кола посадових обов'язків посадової особи та її специфічної трудової функції. Проте слід додати, що вихідна допомога є не лише компенсацією з боку роботодавця, у складовій її природи також є і характер страхової виплати. Вона покликана забезпечити посадовій особі належний рівень матеріального забезпечення на період пошуку нової роботи, мінімізувати можливість потрапляння звільненої посадової особи у скрутне матеріальне становище та створити максимум можливостей зосередитися на пошуку нового робочого місця.

В.П. Звонар [119, с. 114] відносить вихідну допомогу до різновиду соціальної допомоги. Він зазначає, що окремим видом допомоги є вихідна допомога при звільненні працівника. Корпоративна соціальна відповідальність соціально-захисного спрямування у цьому разі може передбачати її виплату в особливих розмірах. Одним із прикладів такої допомоги є система грошових

компенсацій «золотого парашута» – компенсаційних виплат звільненим посадовим особам великих корпорацій у розмірі до 1% поточної ринкової вартості корпорації (або кількох окладів посадової особи – за період від 0,5 до 1 року). За свідченням експертів, серед вітчизняних підприємств така практика не поширена через значне навантаження на фонд оплати праці. Однак, зважаючи на те, що «золотий парашут» може слугувати дієвим інструментом «хедхантингу», припускають, що значні суми вихідної допомоги топ-менеджерам українських компаній виплачують «тіньовими» коштами за заплутаними схемами [120]. Проблема масштабної «тінізації» таких стосунків між компаніями і посадовими особами, як і проблема «тінізації» оплати праці в цілому, очевидно, в Україні залишатиметься невирішеною ще тривалий час. На нашу думку, практика «парашута» може бути ефективною і щодо звичайних співробітників (не посадових осіб) та їх лояльності до роботодавця. Засноване на принципі інтерактивності, можливе використання системи, куди, крім «золотого», входили б також, наприклад, «срібний» та «бронзовий» парашути (чи інші диференційовані суми допомоги), які виплачували б співробітникам не лише залежно від посади, а й від стажу роботи в компанії, динаміки професійного зростання і досягнень. Подібну ініціативу в Україні реалізовано на деяких великих підприємствах: пенсіонери, що добровільно звільняються, одержують одноразову виплату у розмірі 12 окладів; для осіб передпенсійного віку, які звільняються, ця виплата збільшується вдвічі. Ці суми бувають досить значними, даючи змогу вивільненим навіть засновувати власний бізнес [121].

Вихідна допомога при звільненні працівників, що уклали трудовий договір на невизначений термін, а іноді й на визначений, виплачується майже у всіх країнах світу. У Великобританії, Ірландії, Португалії, Іспанії ця допомога виплачується тільки при окремих видах звільнень (головним чином, при скороченні штатів з економічних причин), а в Італії – при будь-якому звільненні, незалежно від його підстави. При виході на пенсію ця допомога,

звичайно, замінюється меншою за розміром допомогою у зв'язку з кінцем кар'єри. Розмір вихідної допомоги залежить від заробітної плати, трудового стажу, іноді від віку працівника [122, с. 283].

О.В. Лавріненко також зазначає, що важливою кваліфікаційною ознакою цієї грошової виплати є те, що вона провадиться в тих випадках, коли звільнення працівника не пов'язане з його винною поведінкою [122, с. 284].

Підсумовуючи наведене, слід зазначити, що з внесенням до трудового законодавства новели щодо розширення переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – закріплення можливості розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, КЗпП України був також доповнений новою юридичною гарантією для посадових осіб при розірванні трудового договору із зазначеної підстави. Проаналізована юридична гарантія при розірванні трудового договору з посадовими особами є вузько спеціальною (поширюється лише на посадових та на випадки звільнення даних осіб за п. 5 ст. 41 КЗпП України), характерна лише для звільнення посадових осіб, носить матеріальний та компенсаційний характер.

У певній мірі закріплення даної гарантії, на думку численних науковців-теоретиків, а також і юристів-практиків, покликане відіграти роль «золотого парашута» при звільненні посадових осіб за п. 5 ст. 41 КЗпП України, тобто нівелювати чи мінімізувати негативні наслідки від розірвання трудового договору з посадовою особою з такої нечіткої та неоднозначної підстави. Проте, на нашу думку, виплата зазначеної допомоги не може бути ототожнена з «золотим парашутом», оскільки існує ціла низка проблем із реалізацією норми ст. 44 КЗпП України на практиці.

Насамперед слід звернути увагу на невизначеність порядку обрахунку розміру середнього заробітку посадової особи. Очевидно, у даному випадку застосуванню повинні підлягати норми постанови Кабінету Міністрів України

від 08.02.1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення розміру заробітної плати» [123]. Адже у ній зазначається, що вона застосовується для обчислення середньої заробітної плати у випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Відповідно до Постанови [123], обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку [123].

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата [123]. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час [123]. Час, протягом якого працівники згідно з чинним законодавством або з інших поважних причин не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

У разі зміни структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівникам органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до актів законодавства період до зміни структури заробітної плати виключається з розрахункового періоду. У разі коли зміна

структури заробітної плати з одночасним підвищенням посадових окладів працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування відбулася у період, протягом якого за працівником зберігається середня заробітна плата, а також коли заробітна плата у розрахунковому періоді не зберігається, обчислення середньої заробітної плати провадиться з урахуванням виплат, передбачених працівникові згідно з умовами оплати праці, що встановлені після підвищення посадових окладів [123].

Таким чином, з огляду на процитовані норми виникає очевидна ситуація правової невизначеності, за який саме період слід провадити обрахунок середнього заробітку посадової особи: за 12 календарних місяців, як того вимагає а. 1 п. 2 р. II Постанови, чи у даному випадку при обрахунку розміру вихідної допомоги слід застосовувати спеціальні положення а. 3 п. 2 р. II Постанови [123], відповідно до яких при визначенні середнього заробітку враховуються усі виплати за 2 місяці, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата – тобто за 2 місяці до звільнення.

Також, на нашу думку, існує правова прогалина відносно того, що у разі підвищення посадових окладів державних службовців відповідний період до підвищення не включається у розрахунок середнього заробітку. Очевидним є те, що ця норма – прогресивна, проте чітке посилення у диспозиції саме на категорію працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування призведе до незастосування цієї норми до інших категорій осіб, в тому числі і посадових осіб підприємств, установ, організацій, на яких поширюється дія п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3]. Внаслідок цього при обчисленні середньомісячного заробітку посадовим особам для розрахунку розміру вихідної допомоги невідгідні періоди до можливого зростання заробітної плати, які також будуть включені у такий розрахунок.

Таким чином, нечіткість механізму обрахунку розміру середнього заробітку для обчислення розміру вихідної допомоги та застарілість існуючих

норм призведе до численних зловживань з боку роботодавців та призведе до порушення трудових прав посадових осіб при розірванні з ними трудового договору. Тому, на нашу думку, на реалізацію важливої юридичної гарантії посадовим особам при розірванні з ними трудового договору, закріпленої у ст. 44 КЗпП України [3], необхідно прийняти окремий нормативно-правовий акт, у якому чітко визначити механізм та порядок обчислення розміру середнього заробітку посадової особи підприємства для обрахунку вихідної допомоги при звільненні. У ньому як обов'язкову норму пропонуємо закріпити правило щодо проведення оптимізації заробітку (тобто виключення найбільш не вигідних періодів невеликого заробітку із такого розрахунку). У цьому контексті, з нашої точки зору, найбільш доцільним є визначення періоду, за який обраховуватиметься середній заробіток, терміном не менше 6 календарних місяців до дати звільнення. Така пропозиція обумовлена наміром мінімізувати можливість прояву зловживання з боку роботодавця, адже, маючи намір звільнити посадову особу у зв'язку з припиненням нею повноважень, власник може навмисне виплачувати такій посадовій особі меншу заробітну плату у останні місяці її роботи. Проте і встановлювати занадто великий часовий проміжок, наприклад 12 місяців, за який враховуватимуться виплати, також недоцільно, оскільки його початок може характеризуватися порівняно невеликою заробітною платою. Приймаючи такий нормативно-правовий акт, також слід до нього включити обов'язкові норми щодо застосування коефіцієнта індексації при обчисленні заробітку.

Іншою умовою досягнення цілей юридичної гарантії – виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток, є також подолання «тінізації» у виплаті заробітної плати посадовим особам підприємства. З метою забезпечення реальних виплат вихідної допомоги, які будуть обчислені саме із тих сум заробітку, які фактично отримувала посадова особа, необхідно також вжити заходів щодо того, щоб увесь розмір заробітної

плати посадових осіб відображався як у первинних бухгалтерських документах підприємства, так і у звітах до відповідних органів державної влади, з сум яких повинні бути сплачені відповідні внески та податки.

Позитивним моментом у законодавстві щодо виплати сум вихідної допомоги при звільненні є те, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 року № 1170 «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування не нараховується на вихідну допомогу у разі припинення трудового договору [124].

Таким чином, підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що дослідження юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами має не лише теоретичне, а й практичне значення. Зокрема висвітлений матеріал дозволяє зробити висновок про те, що у трудовому праві достатньо розробленим є інститут юридичних гарантій при розірванні трудового договору з ініціативи власника із загальними категоріями громадян. Існує досить розгалужена система таких юридичних гарантій, що поширюються як на певні категорії осіб (жінки, молодь) чи за певних умов (тимчасова непрацездатність), так і діють в усіх випадках розірвання трудових договорів (видача трудової книжки у день звільнення). Проте недостатньо розробленим є нормативно-правове регулювання застосування усіх окреслених загальних юридичних гарантій при розірванні трудового договору саме з посадовими особами. Більше того, така система юридичних гарантій потребує розширення та уточнення з урахуванням специфіки правового статусу посадових осіб, підвищеного рівня їх відповідальності та необхідності вжиття правових заходів щодо їх додаткового захисту при розірванні з ними трудових договорів.

Вважаємо за доцільне внести зміни до трудового законодавства, закріпивши за посадовими особами переважне право на укладення трудового договору при поворотному прийнятті на роботу, чітко визначити необхідність надання згоди профспілковим органом при розірванні трудового договору з посадовими особами. Також вважаємо за доцільне внести на обговорення питання щодо закріплення додаткової юридичної гарантії для посадових осіб при розірванні з ними трудових договорів з підстав п. 5 ст. 41 КЗпП України, а саме зобов'язати власника письмово попередити посадову особу про припинення її повноважень за два тижні до прийняття відповідного рішення. Внесення такої пропозиції щодо юридичних гарантій зумовлюється нечіткістю формулювання підстави звільнення та процедури такого звільнення, що очевидно створить додаткові механізми захисту трудових прав посадових осіб та кореспондуватиме ст. 57 Конституції України [1].

Окремо слід врегулювати питання щодо визначення середнього заробітку посадової особи для виплати вихідної допомоги при звільненні, прийнявши окремий нормативно-правовий акт та визначивши у ньому періоди та суми, з яких буде обраховуватися такий заробіток і механізм такого обрахунку (конкретні пропозиції з цього питання були наведені нами вище), а також вжити заходи щодо боротьби з приховуванням підприємствами реальних фактичних сум заробітної плати, яку отримують їхні посадові особи.

2.3 Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень

Як відомо, у наш час між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин можуть виникати суперечності, які в трудовому праві йменуються трудовими спорами. Зокрема такі непорозуміння можуть

траплятися з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці тощо. П.Д. Пилипенко вважає, що такі суперечності можна вирішити шляхом взаємного погодження, домовленості, але наявні певні розбіжності між суб'єктами трудових відносин не завжди вирішуються результативно, внаслідок чого виникає трудовий спір [125, с. 324]. Це трапляється тоді, коли механізм їхнього вирішення не врегульований, а сторони не можуть самостійно домовитись про їхнє вирішення, вважаючи, що їх права порушені. У такому випадку заінтересована сторона вправі звернутися до компетентних органів за вирішенням спору [125, с. 325]. З'ясування правової природи та причин виникнення трудових спорів, на думку П.В. Шумського, є важливим, оскільки це дозволить не лише зрозуміти суть цього складного явища суспільного життя, а й віднайти нові шляхи удосконалення трудового законодавства [126].

На нашу думку, виникнення трудового спору між власником та посадовими особами при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень неминуче. Спірні ситуації можуть бути різні, виходячи із складності та багатогранності трудових правовідносин, а також із нечітких процедурних норм, що регулюють умови та порядок розірвання трудового договору із зазначеної підстави.

Дослідженням особливостей виникнення та вирішення трудових спорів як загальної категорії трудового права займалися такі науковці як П.І. Димитрова, М.І. Іншин, В.В. Копейчиков, О.М. Куренной, І.Б. Морейн, Л.О. Ніколаєва, В.І. Прокопенко, В.І. Смолярчук, В.М. Толкунова та ін. Проте з огляду на відносну новизну такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, слід відзначити, що особливості вирішення трудових спорів саме при розірванні трудового договору із зазначеної підстави не були висвітлені окремо та не досліджені у жодній із наукових праць. Таким чином, вищевказане обумовлює актуальність дослідження особливостей

вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3]. Також вивчення даної проблематики має і практичне значення, адже дозволить виявити можливі недоліки у нормативно-правовому регулюванні даного питання, окреслити можливі шляхи його удосконалення та захисту трудових прав посадових осіб, а також корпоративних інтересів власників.

На нашу думку, виділення особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами стане можливим лише на підставі дослідження теоретичного підґрунтя даного питання, а саме після з'ясування того, що слід розуміти під поняттям трудового спору, виділення його особливостей та видів, а також загальних положень законодавства та наукової думки щодо порядку вирішення трудових спорів.

Тож, переходячи до розуміння поняття трудового спору, слід відзначити, що законодавство, а саме Кодекс законів про працю України [3], не надає загальної дефініції поняття «трудоий спір». Проте достатньо широко та різнобічно зазначене поняття досліджувалося правознавцями-теоретиками і на даний час науковці продовжують відповідну дискусію щодо чіткого визначення поняття трудового спору.

У науковій літературі на сьогодні існують діаметрально протилежні точки зору щодо співвідношення понять «трудоий конфлікт» та «трудоий спір». Навіть Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [127] містить одночасно два різні терміни. На думку вітчизняного вченого В.В. Лазора, у чинному законодавстві України дефініції трудових спорів і трудових конфліктів відсутні, що можна розглядати як правову прогалину [128, с. 12].

Розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, іноді називають трудовими

спорами. Але трудові спори не можна зводити тільки до розбіжностей між окремими працівниками і роботодавцями. Поняття трудових спорів значно ширше, оскільки воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, наприклад між трудовим колективом і роботодавцем. Звідси, не будь-який конфлікт можна назвати трудовим спором. Далеко не кожний конфлікт переростає в трудовий спір. З іншого боку, суб'єкти трудового права можуть розв'язати свій конфлікт добровільно, мирним шляхом, за допомогою переговорів і не допустити переходу виникаючих між ними розбіжностей до стадії трудового спору, який розглядається відповідними юрисдикційними органами. До того ж не можна не враховувати суто психологічні чинники. Так, більшість працівників, незважаючи на невдоволення неправомірними діями роботодавця, уникають звернення за захистом своїх прав у компетентні органи, побоюючись негативних для себе наслідків [109, с. 156].

Схожої думки дотримується і О.І. Кисельова, яка зазначає, що трудовий конфлікт та трудовий спір тісно пов'язані, а точніше трудовий спір впливає з трудового конфлікту. Конфлікт – це протилежність інтересів, поглядів, а протилежність, в свою чергу, – це неоднаковість, несхожість поглядів та інтересів. Розбіжність – це поняття, яке охоплює різного роду протиріччя та неузгодженості. Якщо між роботодавцем та працівником у процесі виконання виробничої діяльності виникають будь-які розбіжності – це означає, що у цих суб'єктів існують неоднакові погляди, наприклад, щодо тривалості робочого часу, коли роботодавець вважає, що встановлена тривалість робочого часу є необхідною мірою, яка сприяє збільшенню виробництва, а робітник, в свою чергу, вважає, що коли збільшується робочий час, то повинна збільшуватися, як наслідок, і винагорода за працю, розмір якої за даних умов роботодавець змінювати не має бажання. У даному випадку виникає конфлікт, який може бути закінченим, якщо сторони за допомогою переговорів прийдуть до рішення, яке буде цілком задовольняти обидві сторони конфлікту. Поняття

«трудовий спір», на думку вченого, повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудовий конфлікт» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [129, с. 98].

Аналогічної думки дотримується також і В.М. Толкунова, яка вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органа суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [130, с. 262]. Науковець також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, у тому числі із правовідносин організаційно-управлінського характеру [130, с. 264].

Наведену думку вченої підтримує також і В.І. Прокопенко, який вказує, що трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення [131, с. 449].

Як впливає із зазначених думок, вчені пропонують розрізнити поняття трудового конфлікту та трудового спору. Погоджуємося із тією позицією, що була викладена вище, відповідно до якої трудовий конфлікт є передумовою виникнення трудового спору. Конфлікт між учасниками трудових відносин по суті є розбіжностями у підходах до розуміння і застосування законодавства про працю, визначення умов праці, порядку та умов укладення і розірвання трудового договору. Така розбіжність як трудовий конфлікт є категорією соціальною чи суспільною та може бути вирішена шляхом переговорів. Проте при переданні вирішення зазначених розбіжностей на розгляд уповноважених

органів трудовий конфлікт набуває рис правової категорії та, відповідно, його можна кваліфікувати як трудовий спір.

Також слід відзначити, що усі зазначені вище науковці, надаючи визначення поняттю трудового спору, також одногосно виділяють таку його ознаку, як те, що це розбіжності, які передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу.

З огляду на наведені позиції вчених щодо розуміння природи трудових спорів в загальному, вважаємо за доцільне виділити наступні істотні риси трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами:

1) це розбіжності, які виникають між посадовою особою та власником підприємства, установи чи організації або між групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації;

2) наведені розбіжності виникають з приводу розірвання трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, а також у пов'язаних із зазначеним трудових відносинах, а саме: а) спори з приводу дотримання порядку та наявності підстав для прийняття роботодавцем рішення щодо припинення повноважень посадової особи як передумови розірвання з нею трудового договору; б) спори з приводу дотримання порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи; в) пов'язані трудові відносини – спори з приводу виплати вихідної допомоги при звільненні, дотримання інших гарантій при розірванні трудового договору тощо. Звичайно, у зазначеному пункті ми узагальнено виділили можливі випадки виникнення трудових спорів між посадовими особами та власниками, адже багатоаспектність трудових відносин зумовлює можливість виникнення безлічі трудових спорів, які не можуть бути повністю охоплені та передбачені нами у проведеному дослідженні;

3) розбіжності між сторонами трудового спору неможливо врегулювати шляхом мирних переговорів між ними, та вони передані на вирішенні уповноваженому законодавством органу;

4) характеризуються особливим порядком їх вирішення, а також спеціальним колом суб'єктів, що уповноважені розглядати та вирішувати зазначену категорію трудових спорів;

5) за результатами вирішення досліджуваного трудового спору оформляється відповідний документ – рішення КТС, судові рішення.

Виходячи з наведених ознак, можна прийти висновку про те, що трудові спори при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень – це передані на вирішення уповноваженому законодавством органу розбіжності між посадовою особою та власником або групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації, що виникли з приводу та під час розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень, а також у пов'язаних з ними трудових правовідносинах, та не можуть бути вирішені і врегульовані шляхом переговорів між сторонами.

Так, у науковій доктрині класифікують трудові спори за різними підставами. Зокрема, найбільш загальною є класифікація на індивідуальні трудові спори (трудові спори, що виникають між роботодавцем та працівником, який виступає як сторона у зазначеному спорі одноосібно) та колективні трудові спори (спори, що виникають між роботодавцем та групою осіб, що перебувають з ним у трудових правовідносинах та виступають стороною такого трудового спору тощо, тобто трудові спори, сторонами яких виступають групи осіб). А.А. Грובהва, наприклад, класифікує трудові спори за їх підвідомчістю (спори, що розглядаються в загальному порядку, в судовому порядку чи в особливому порядку), та щодо останньої категорії зазначає, що спори, які розглядаються в особливому порядку (спори певних категорій осіб)

вирішуються відповідно до спеціальних нормативно-правових актів. У ході їх вирішення працівник подає позов про поновлення чи визнання за ним конкретного права [132, с. 355]. Також науковець класифікує трудові спори за видом правовідносин, з яких виникає спір – з трудових правовідносин; з правовідносин, похідних від трудових тощо. Також А.А. Грובה наголошує на можливості розподілу трудових спорів на позовні і непозовні [132, с. 356].

Слід зазначити, що у переважній більшості трудові спори, які виникають при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень, є за своєю природою індивідуальними трудовими спорами. Кодекс законів про працю України [3] містить главу XV, яка регулює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Так, статтею 221 КЗпП України визначено, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору [3].

Згідно зі ст. 224 КЗпП України, комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу [3]. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [3].

Стаття 225 КЗпП України визначає, що працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах

може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації [3].

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії [3]. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах. У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа [3].

Статтею 232 КЗпП України визначено виключну компетенцію судових органів щодо розгляду індивідуальних трудових спорів. А саме закріплено, що у судах загальної юрисдикції розглядаються спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи (п. 2) та керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань

звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень (п. 3) [3].

Згідно зі ст. 233 КЗпП України працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [3].

Пленум Верховного Суду України у своїй постанові від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [133] звертає увагу судів загальної юрисдикції на те, що слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 01 листопада 1996 року № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» [134] роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Тому, як вбачається із наведеного, звернення до комісії по розгляду трудових спорів як до первинного органу по розгляду трудових спорів не є обов'язковим етапом у вирішенні індивідуального трудового спору. Працівник може захистити своє порушене трудове право чи врегулювати конфлікт, що виник у межах відповідних трудових відносин, як за допомогою комісії, так і звертаючись безпосередньо до судового органу.

Слід звернути увагу на те, що ст. 232 КЗпП України [3] визначає перелік індивідуальних трудових спорів, які можуть бути вирішені виключно в судовому порядку. З огляду на наведену норму, індивідуальні трудові спори, що виникають безпосередньо при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень – а саме про поновлення на роботі – можуть бути вирішені безпосередньо у міському, районному чи

міськрайонному суді загальної юрисдикції, адже такі категорії трудових спорів підпадають під загальні ознаки, зазначені у п. 2 ч. 2 ст. 232 КЗпП України (про поновлення на роботі) [3].

Дещо дискусійним є питання охоплення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень дією п. 3 ч. 2 ст. 232 КЗпП України [3], оскільки зазначений пункт містить перелік категорій осіб, за чийми заявами вирішення трудового спору може відбуватися виключно у судових органах. Зазначений пункт закріплює деякі категорії посадових осіб, проте ним не охоплені всі категорії посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір у зв'язку з припиненням повноважень (за п. 5 ст. 41 КЗпП України); поняття «посадові особи господарського товариства», як уже досліджувалося нами вище, визначено в ч. 2 ст. 89 ГК України [4], посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради. У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року [5] міститься визначення уточненого поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». Це фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства [5].

Таким чином, за умови існування саме такої редакції статті 232 КЗпП України, на нашу думку, індивідуальні трудові спори за заявами керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень

підлягають вирішенню та розгляду судами. Проте в такому випадку спори за заявами голови та членів ревізійної комісії підприємства щодо зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень можуть бути попередньо розглянуті і у комісії по розгляду трудових спорів.

Окреслена нами ситуація – яскравий приклад існування прогалини у законодавстві і повинна бути врегульована шляхом внесення змін до КЗпП України та розширення і уточнення переліку посадових осіб, за заявами яких трудові спори підлягають розгляду виключно судовими органами, та відповідного узгодження такого переліку з Господарським кодексом України та Законом України «Про господарські товариства».

Тому з наведеного вище можна зробити висновок про те, що індивідуальні трудові спори, які виникають при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень щодо поновлення на роботі, вирішуються виключно в судовому порядку. Розгляд таких трудових спорів не віднесений до компетенції комісії по трудових спорах.

Проте також варто звернути увагу на те, що інші підвиди трудових спорів, які можуть виникати у межах досліджуваного виду, а саме при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень (наприклад, спір щодо виплати сум вихідної допомоги, щодо видачі довідки про заробітну плату тощо) можуть бути також первинно розглянуті комісіями по трудових спорах, оскільки відповідної заборони чи обмеження або ж встановлення виключної компетенції певних юрисдикційних органів щодо розгляду зазначених предметів трудових спорів законодавство не містить.

У контексті вищенаведеного вважаємо позитивною тенденцію українського законодавства щодо віднесення розгляду індивідуальних трудових

спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень до компетенції саме судових органів. Та слід зазначити, що, на нашу думку, трудове законодавство повинне розвиватися саме у цьому напрямку, враховуючи і пропозиції щодо внесення змін до КЗпП України, надані нами вище.

Необхідність розгляду наведених категорій спорів саме судами зумовлена специфікою трудових та корпоративних відносин, які складаються між власником підприємства та його посадовими особами, великою імовірністю необ'єктивності та упередженості з боку комісії по трудових спорах, яка утворюється на підприємстві, при вирішенні спірних питань при розірванні трудових договорів саме з посадовими особами свого підприємства. Таким чином, саме судові органи можуть забезпечити всебічний та об'єктивний розгляд і вирішення трудових спорів за заявами посадових осіб, та, відповідно, правильне застосування законодавства і захист інтересів та порушених прав сторін.

Досліджуючи особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень неможливо оминати увагою і те, що за умов розвитку української правової системи, адаптації її норм до прогресивного законодавства європейських країн та перейняття їх позитивного досвіду правового регулювання, не можна обмежитися висвітленням лише нормативно визначених процедур вирішення трудових спорів. Також доцільно звернути увагу і на можливі альтернативні шляхи вирішення трудових спорів посадових осіб.

В.С. Балух зауважує, що зарубіжний досвід провідних країн світу (Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Франції, Сполучених Штатів Америки, Німеччини) свідчить про застосування додатково до звичайного порядку судового вирішення цілої низки способів

альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів [135, с. 47-48]. Науковець зазначає, що єдиної концепції їх застосування немає, неможливо говорити і про однаковий рівень їх поширеності під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Однак безсумнівним вбачається те, що приділяється велика увага у даних країнах питанням альтернативного вирішення спорів, зокрема у трудових відносинах. Характеристиками виокремлення альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів є такі положення: належність АВС як до позасудових, так і до досудових способів вирішення відповідних спорів; добровільність участі сторін трудового спору у здійсненні пов'язаних із АВС процедурах, що мають переважно неформальний характер їх проведення; залучення нейтральних посередників, які не беруть участі в прийнятті рішення, або ж таких, що мають право на прийняття рішень, обов'язкових для виконання сторонами лише за їх згодою; примирення сторін як головне завдання АВС [135, с. 47-48].

Зважаючи на врегульований положеннями КЗпП України порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, застосування альтернативних способів їх розв'язання, зазначимо, що це відносно нове явище для України. Єдина згадка у КЗпП України про таку чи іншу можливість врегулювати індивідуальний трудовий спір «мирним» шляхом міститься у ст. 224 даного Кодексу в аспекті безпосередніх переговорів, які виступають як обов'язковий самостійний засіб урегулювання спору до подання заяви працівником до комісії по трудових спорах.

Отже, є доцільним розгляд найпоширеніших у світовій практиці способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів, до переліку яких належать переговори (negotiation), примирення (conciliation), посередництво (медіація), що ґрунтуються на примирливо-третейському способі розгляду таких спорів.

Традиційно переговори як альтернативний спосіб вирішення індивідуального трудового спору являють собою обмін сторін думками стосовно предмета спору без залучення третьої нейтральної сторони. Мета проведення переговорів – досягнення відповідного консенсусу. Вони при цьому можуть бути як самостійним засобом вирішення спору, так і складовою іншого способу альтернативного вирішення індивідуального трудового спору. Відмінність полягає в тому, що в першому випадку переговори ведуться безпосередньо сторонами (їх представниками), у другому – обов'язково за участі третьої незалежної особи [136, с. 431]. Звернімо увагу, що в законодавстві деяких європейських країн, зокрема Болгарії, переговори є обов'язковою стадією вирішення трудового спору. Факт досягнення сторонами згоди засвідчується протоколом, що має силу рішення комісії по трудових спорах [137, с. 997]. Натомість в Україні жодних положень, які б визначали процедуру проведення переговорів між роботодавцем та найманим працівником, норми КЗпП України не містять. Як наслідок, на практиці підставою для звернення до комісії по трудових спорах є факт подання працівником самостійно або за участі профспілкової організації до роботодавця письмової претензії, яка в подальшому була залишена без задоволення. Тобто фактично про забезпечення можливості проведення переговорів між сторонами індивідуального трудового спору не йдеться.

У свою чергу, примирення та медіація дуже схожі за своєю суттю процедури, бо передбачають залучення нейтральної третьої сторони, посередника, для забезпечення «мирного» розв'язання спору. Під час медіації роль посередника-медіатора – сприяти діалогу сторін трудового спору, надати їм допомогу у визначенні тих інтересів, пріоритетів, потреб та бажань, на задоволення яких може бути спрямовано подальше взаємовигідне вирішення сторонами трудового спору. При цьому медіатор не вправі пропонувати власне бачення розв'язання спору, а роль посередника у примиренні як

альтернативному вирішенні індивідуального трудового спору активніша. На відміну від медіатора, посередник у примиренні, як правило, може запропонувати сторонам власний варіант вирішення спору. Слід зазначити, що законодавство деяких країн (наприклад Австрії) передбачає можливість включення до тексту трудового договору застереження про примирення [138], що фактично означає угоду між роботодавцем та найманим працівником про попередній розгляд трудових спорів за участю визначеного ними посередника або ж органу примирення.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів свідчить про позитивний характер відповідного застосування. Однак розглядати альтернативні способи як «панацею», звичайно, не слід, оскільки відповідну модель вирішення спорів може бути застосовано не до всіх категорій індивідуальних трудових спорів. Необхідно зазначити також, що в деякому розумінні трудові спори сприяють розвитку правосуддя.

Таким чином, дослідивши загальні положення щодо розгляду і вирішення трудових спорів, особливості вирішення трудових спорів (конфліктів) при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень можна викласти відповідно до схеми, яка включає наступні етапи:

- 1) переговори. Наведену стадію вирішення трудових спорів безпосередньо передбачено у Кодексі законів про працю України у ст. 224, відповідно до якої трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Відповідно до цитованої статті стадія переговорів передуює стадії розгляду трудового спору у КТС. Проте вважаємо за доцільне також зауважити, що стадія переговорів

застосовується не лише перед розглядом трудового спору у КТС. Переговори також можуть і повинні проводитися перед переданням трудового спору до розгляду у суді. Стаття КЗпП України не містить конкретизації щодо процедури проведення переговорів з власником. Проте очевидно у межах чинного нормативно-правового регулювання у даному випадку повинні застосовуватися норми щодо Закону України «Про звернення громадян» [139], відповідно до яких особа (посадова особа підприємства) звертається до власника із заявою чи пропозицією щодо врегулювання розбіжностей між ними, які виникли у зв'язку з розірванням трудового договору у зв'язку з припиненням її повноважень. Зазначена заява або скарга може стосуватися як оспорення самого рішення про припинення її повноважень та прохання щодо перегляду зазначеного рішення власника з наведенням доводів щодо незаконності такого припинення повноважень, так і посадова особа, що звертається, може не оспорювати сам факт припинення її повноважень, а не погоджуватися з іншими, пов'язаними з розірванням трудового договору, діями власника (наприклад, суми вихідної допомоги, що виплачується, тощо). Зазначена заява повинна містити чіткі вимоги щодо усунення порушення права посадової особи. Власник повинен уважно розглянути наведену заяву, скаргу чи пропозицію та дати обґрунтовану відповідь, погодившись із вимогами працівника (посадової особи), тим самим врегулювавши трудовий спір або відмовивши у задоволенні таких вимог, навівши правові підстави такої відмови. У разі відмови власника задовольнити вимоги заяви працівника, стадія переговорів відповідно до чинного законодавства завершується, оскільки зрозуміло, що трудовий конфлікт набуває сталого характеру та не може бути вирішений за допомогою переговорів між двома сторонами. На даному етапі переговорів можна відзначити, що доцільно було б перейняти зарубіжний досвід у правовому регулюванні досудового вирішення трудових спорів. Зокрема, можна запропонувати прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», відповідно до якого

визначити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення. Адже фактично стадія вирішення трудового спору – переговори – на даний час неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, проте не забезпечена реальна можливість працівника-посадової особи та власника вступити у діалог. Слід відзначити, що на даний час розроблений проект Закону України «Про медіацію» від 27.03.2015 року № 2480 [140], проте він передбачає досудове вирішення трудового спору лише за допомогою незалежного та нейтрального медіатора, а це означає, що медіатор не має права вирішувати спір між сторонами медіації чи пропонувати свої варіанти вирішення спору. Вважаємо за доцільне також внести положення, відповідно до яких на вибір сторін трудового спору спір між ними вирішуватиметься або нейтральним медіатором, або ж примирителем – особою, яка на основі викладених вимог та пропозицій формулює шляхи можливого врегулювання трудового спору та розробляє договір про примирення, відповідно до якого шляхом взаємного повного або часткового визнання вимог сторони досягають примирення та врегульовують трудовий спір до передання його на вирішення до КТС або судового органу;

2) стадія розгляду трудового спору у комісіях по вирішенню трудових спорів. Як уже зазначалося вище, трудові спори посадових осіб щодо поновлення на роботі підлягають безпосередньому вирішенню у судових органах. Проте, на нашу думку, винятком із цього правила є спори, що витікають із трудових правовідносин, що пов'язані із розірванням трудового договору з посадовою особою. Наприклад, спір між посадовою особою і власником щодо розміру вихідної допомоги, яка виплачується відповідно до ст. 44 КЗпП України [3], та методики її обрахунку. На нашу думку, даний спір може бути переданий на розгляд до КТС. Так, відповідно до норм статей 225-230 КЗпП України [3], працівник може звернутися до комісії по трудових

спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні;

3) розгляд трудових спорів у судах. Відповідно до ст. 232 КЗпП України [3], безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. Таким чином, трудовий спір посадової особи з власником, предметом якого є виключно поновлення на роботі або зміна дати і формулювання причин звільнення чи оплата за час вимушеного прогулу, підлягають розгляду виключно у судових органах. Відповідно, звідси випливає, що розгляд більшості спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень відноситься, як уже зазначалося, до компетенції районного, районного у місті, міськрайонного чи міського суду. Відповідно до ст. 233 КЗпП України [3], працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Позови ж про стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу можуть бути пред'явлені до суду без обмеження будь-яким строком. Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні експертною групою шведсько-

українського проекту засвідчив, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення. Нині Україна належить до тих країн, у яких кількість трудових спорів надзвичайно велика, а будь-які тенденції до її зменшення відсутні. За роки незалежності загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилася в декілька раз (наприклад, у 2009 р. з 38 тис. справ, розглянутих у судах загальної юрисдикції, 32,7 стосувалися стягнення заробітної плати, а з 5,6 тис. справ, розглянутих в адміністративних окружних судах, 3,7 тис. справ теж пов'язані із стягненням заробітної плати). Це говорить про те, що порушення законодавства про працю мають масовий характер, але позови вітчизняними судами здебільшого задовольняються. Саме збільшення кількості порушень трудового законодавства призвело до різкого зростання кількості трудових спорів, які розглядаються судами загальної юрисдикції [141, с. 104].

Висновки до розділу 2

1. Надано визначення поняття умов розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, під яким запропоновано розуміти фактичний склад, який являє собою сукупність двох взаємопов'язаних юридичних фактів – факту припинення повноважень посадових осіб та наявності обставин, за яких може відбутися таке припинення, які зумовлюють завершення трудових правовідносин між власником юридичної особи (підприємства, установи, організації) та її посадовими особами (посадовою особою), а також закінчення правомочностей зазначених посадових осіб (посадової особи) щодо виконання функцій з управління та керівництва діяльністю юридичної особи (підприємства, установи чи організації), тобто

втрата такими особами (особою) своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

2. Сформульовано дефініцію порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи, а саме зазначено, що це врегульована нормами трудового законодавства сукупність юридично значущих дій, які вчиняються власником підприємства, установи чи організації, що направлені на припинення трудових відносин з посадовими особами відповідного підприємства, установи чи організації, а як наслідок – втрату ними своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, а також інших прав та обов'язків, які характеризують статус працюючої особи.

3. Виділено три найголовніші стадії (етапи) порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб; оформлення та узгодження документів про звільнення; оформлення факту припинення трудових відносин з посадовою особою.

4. Вказано на нечіткість та наявність суттєвих прогалин у нормативно-правовому регулюванні питання умов та порядку розірвання трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням повноважень, що також відображається і у правозастосуванні та породжує низку судових спорів з даного питання. Попри висловлення відповідних правових позицій вищими судовими органами, а також наявності Пояснювальної записки до Закону № 1255, все ж продовжують виникати правові суперечності щодо того, яку саме категорію осіб можна відносити до «посадових осіб» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України та на яких осіб може поширюватися така підстава розірвання трудового договору як у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Вважаємо, що судова практика дає чітку відповідь на дане питання, відповідно до численних позицій судових колегій розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України може бути застосоване лише при розірванні

трудового договору з посадовими особами підприємств, що визначені у Господарському кодексі України. Погоджуємось з такою позицією судових органів, оскільки вона узгоджується з положеннями Пояснювальної записки до Закону № 1255 та його цілями. Саме така позиція судових органів не допускає розширеного тлумачення наведеної норми та унеможливорює виникнення випадків незаконного звільнення інших категорій працівників.

5. Зазначено, що під юридичними гарантіями при розірванні трудового договору з посадовими особами слід розуміти систему нормативно закріплених правових засобів, умов, способів, процедур, вимог щодо матеріального забезпечення, а також організаційно-правові засоби і способи реалізації зазначених правових норм, за допомогою яких забезпечується реалізація та ефективний захист суб'єктивних прав працівників-посадових осіб під час припинення з ними трудових відносин.

6. Здійснено поділ юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами на: а) загальні юридичні гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, які діють в усіх випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, та б) специфічні юридичні гарантії – юридичні гарантії, застосування та дія яких обумовлена специфікою умов розірвання трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та специфікою правового статусу посадової особи.

7. Виділено наступні специфічні ознаки юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами: 1) суб'єктну визначеність; 2) публічний характер реалізації деяких юридичних гарантій; 3) спрямованість на забезпечення посиленого рівня матеріальної захищеності посадових осіб при розірванні з ними трудового договору та забезпечення максимальної компенсації завданих втрат від такого припинення трудових відносин, що виражається у виплаті підвищеного розміру вихідної допомоги при звільненні.

8. Здійснена власна класифікація юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами. За характером вираження та відображення сутності їх можна розподілити на: а) правові, які закріплені у нормах права (заборона розірвання трудового договору з відповідними категоріями осіб, що зазначалися вище, нормативно визначений спеціальний порядок розірвання трудового договору тощо); б) організаційно-правові, що являють собою конкретно виражену діяльність уповноважених осіб та органів щодо гарантування дотримання прав посадових осіб під час розірвання з ними трудового договору та поновлення порушених прав (захист прав посадових осіб судовими органами, профспілковими організаціями тощо); в) матеріальні, які носять виражений ціннісно-матеріальний характер (повний розрахунок з посадовою особою у день її звільнення, виплата їй вихідної допомоги тощо).

9. Здійснена власна класифікація юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням повноважень за правовою природою їх вираження: 1) гарантії-заборони – відображаються у вигляді відповідних правових норм, що містять заборони вчинення тієї чи іншої дії під час розірвання трудового договору, дотримання яких створює умови для належного захисту прав посадової особи під час процедури її звільнення (заборона звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років тощо); 2) гарантії-правила – являють собою чітко регламентований нормативний порядок вчинення тих чи інших дій під час розірвання трудового договору з посадовими особами, який полягає у тому, що роботодавцем за зазначених обставин повинні бути вчинені саме такі юридичні дії та саме у такому порядку, як це визначено у законодавстві, дотримання якого забезпечить захист трудових та інших суб'єктивних прав посадової особи при її звільненні; 3) гарантії-компенсації (до цієї категорії можна віднести виплату вихідної допомоги, що передбачена ст. 44 КЗпП України).

10. Надано пропозицію щодо прийняття окремого нормативно-правового акта, у якому чітко визначити механізм та порядок обчислення розміру середнього заробітку посадової особи підприємства для обрахунку вихідної допомоги при звільненні. У ньому як обов'язкову норму зазначити правило щодо проведення оптимізації заробітку (тобто виключення найбільш не вигідних періодів невеликого заробітку із такого розрахунку), а також зазначити період, за який обраховуватиметься середній заробіток – не менше 6 календарних місяців до дати звільнення.

11. Надано таке визначення поняття «трудові спори при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень»: «Це передані на вирішення уповноваженому законодавством органу розбіжності між посадовою особою та власником або групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації, що виникли з приводу та під час розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень, а також у пов'язаних з ними трудових правовідносинах та не можуть бути вирішені і врегульовані шляхом переговорів між сторонами».

12. Запропоновано запозичити позитивний зарубіжний досвід у правовому регулюванні досудового вирішення трудових спорів. Зокрема прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», у якому визначити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення, адже така стадія вирішення трудового спору як переговори на даний час фактично неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, реальна ж можливість працівника-посадової особи та власника вступити у діалог не забезпечена. Внести у новий закон положення, відповідно до яких на вибір сторін трудового спору спір між ними вирішуватиметься або нейтральним медіатором, або ж примирителем – особою, яка на основі викладених вимог та пропозицій формулює шляхи можливого врегулювання

трудового спору та розробляє договір про примирення, відповідно до якого шляхом взаємного повного або часткового визнання вимог сторони досягають примирення та врегульовують трудовий спір до передання його для вирішення до КТС або судового органу.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ

3.1 Проблемні питання застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб

Актуальність дослідження проблем застосування права визначається значенням цього різновиду юридичної діяльності. Без сумніву, застосування норм права після правотворчості є другим за значенням фактором, який істотно впливає на правове регулювання. Саме суттєвим юридичним значенням індивідуально-правової діяльності, яка здійснюється компетентними органами держави, пояснюється належність правозастосування до елементів правової системи, ця діяльність дає можливість розмежувати правотворчість та індивідуально-правове регулювання. Правозастосування відображає важливий аспект права, де індивідуально-правова діяльність набуває за основними своїми рисами характеру саме застосування норм права і, отже, виконує в основному правозабезпечувальну функцію. Якщо органи правотворчості закладають у правову систему загальні програми поведінки, то органи застосування права покликані забезпечити приведення в життя загальних програм, конкретизоване їх втілення в реальних життєвих процесах [142, с. 59].

Наведена думка А.М. Перепелюк є доволі слушною, та, продовжуючи її, необхідно відзначити, що саме лише закріплення нової правової норми у системі трудового законодавства органом правотворчості не виступає закінченням процесу реформування (внесення змін) до правової системи. Адже у тісному взаємозв'язку з утворенням нової норми трудового законодавства

перебуває застосування зазначеної правової норми, втілення її у реальних життєвих обставинах, спрямування на якісно нове упорядкування відповідного виду суспільних відносин. Саме у процесі застосування норми трудового законодавства правова норма удосконалюється, її формулювання уточнюється з огляду на відповідні випадки та можливі варіанти щодо розуміння суб'єктами, що її застосовують. А це сприяє подальшому ефективнішому правозастосуванню, упорядкованості правовідносин та довершеності правової системи в цілому.

Саме тому поряд з вивченням особливостей формулювання нової підстави розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб, теоретико-правового обґрунтування введення в трудове законодавство цієї норми, актуальним на даний час є також дослідження конкретних реалій щодо її втілення в життя, а саме виділення проблемних питань застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, а також їх систематизація.

Загальні положення щодо проблемних питань застосування підстав розірвання трудового договору досліджували багато науковців, як-от: С.М. Глазько [143], Г.С. Гончарова [144], К.Н. Гусов [145], В.В. Жернаков [146], П.І. Жигалкін [147], С.О. Іванов [148], І.А. Іоннікова [149], Л.І. Лазор [150], Р.З. Лівшиць [151], П.Д. Пилипенко [152], С.М. Прилипко [153], В.І. Прокопенко [154], О.І. Процевський [155], О.В. Прудивус [156] та інші. Проте на даний час відсутнє єдине комплексне дослідження проблемних питань застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України як підстави розірвання трудового договору, зазначена проблематика висвітлена недостатньо, що зумовлює актуальність і нагальність здійснення дослідження щодо наведеного питання.

У сучасному світі, де стрімко прогресують такі важливі його аспекти як економіка, політика та наука, практично без змін залишається трудове законодавство, яке, безумовно, переплітається та пов'язане з ними. Складність

чинного трудового законодавства, багаточисельність та неузгодженість його норм, термінологічні і змістовні недоліки правових понять, а іноді невміння сторонами трудового договору правильно застосувати ці норми спричиняють неоднозначність їх сприйняття та тлумачення, виникнення спорів та непорозумінь. Таку ситуацію необхідно віднести до особливих проблем держави, оскільки трудове законодавство безпосередньо пов'язане з людиною, яка визначається у ст. 3 Конституції України [1] найвищою соціальною цінністю. Світова криза додатково загострює означену проблему, тому що в умовах масових звільнень та скорочень на базі недосконалого трудового законодавства люди почувають себе особливо незахищеними. А одним із основних завдань трудового законодавства є створення необхідних умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави. Важливу думку з цього приводу висловив О.І. Процевський, який зазначив: «Трудове право не може виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання – узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, її прав і свобод» [157, с. 63].

Виникнення неточностей та колізій в процесі застосування будь-якої правової норми, в тому числі і п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], є наслідками багатьох обставин, насамперед неможливості врахування законотворцем усіх можливих обставин та факторів життєдіяльності, які можуть виникнути під час реалізації правової норми. Також однією із найбільш вагомих причин виникнення проблем під час втілення норми в життя є недотримання законодавчим органом юридичної техніки під час її створення.

Юридичні конструкції – один із важливих засобів юридичної техніки, за допомогою якого формуються нормативно-правові приписи, що є елементами системи законодавства. Юридичні конструкції – це моделі структури певних правових явищ, за допомогою яких створюються нормативні приписи і забезпечується точність та визначеність законодавства [158, с. 16].

Професор С.С.Алексєєв, зокрема, розуміє під юридичною конструкцією своєрідну модельну побудову прав, обов'язків, відповідальності, їх типові схеми, в які втілюється юридичний матеріал. Причому така модельна побудова не охоплюється загальним поняттям норми [159, с. 98]. А М.М. Тарасов вважає, що «юридичні норми є не що інше, як нормативне текстуальне вираження юридичних конструкцій» [160, с. 26].

При побудові юридичних конструкцій А.О. Дутко виділяє наступні правила (вимоги): 1) юридична конструкція повинна бути повною, цілісною – покривати собою всі можливі випадки; 2) послідовний, несуперечливий характер; вона сама не повинна складати винятки з більш загальних юридичних положень, повинна бути узгоджена з ними; 3) простота, досконалість – конструкція не повинна включати в себе будь-які другорядні елементи, відсутність яких не викличе прогалин у відповідній конструкції; 4) узгодженість – при побудові нормативних приписів однієї галузі не повинно бути суперечностей їх з нормами права інших галузей; 5) стабільність, проте, разом з тим, юридичні конструкції повинні відповідати вимогам часу; 6) юридичні конструкції повинні відповідати соціальним потребам, мати мету і бути спрямовані на досягнення мети, бути корисні, придатні для реалізації та успішного застосування на практиці; 7) юридичні конструкції повинні відповідати принципам юридичної техніки – основним засобам, способам побудови нормативно-правових приписів з метою ефективності їх застосування: стабільності, яка означає, що, формулюючи норму, законодавець повинен повністю зазначити всі права і обов'язки, ознаки, застосовувати не конкретні, а узагальнюючі описання; по-друге, узгодженості між собою; по-третє, точності та простоти – формулювання норм і приписів повинно підпорядковуватись певним правилам, що забезпечить зрозумілість, доступність припису для адресатів [158, с. 18].

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] до Кодексу законів про працю України [3] внесено відповідні зміни, а саме найбільш вагомою зміною було доповнення частини першої статті 41 пунктом 5 – «Припинення повноважень посадових осіб».

Очевидно, що загальні вимоги до юридичних конструкцій, які наведені нами вище, поширюються не лише на нормативно-правові акти, що приймаються вперше та у цілісному вигляді (як, наприклад, новий закон, кодекс, постанова тощо), а також і на формулювання та викладення законів, якими вносяться зміни до окремих існуючих законодавчих актів. Надалі буде доцільним розглянути, чи відповідає Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] основним вимогам юридичних конструкцій та чи існують певні недоліки у зазначеному аспекті, що можуть зумовити відповідні проблеми під час його реалізації та застосування на практиці.

Автори Закону № 1255-VII [2] намагалися дотриматися такої вимоги до юридичних конструкцій як наявність відповідної соціальної мети, конкретного суспільного та політичного призначення у новому законі, які обумовили у Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 26 березня 2014 року № 4586 [94]. Дійсно, зазначена вимога майже дотримана законодавцем. У Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 26 березня 2014 року № 4586 [94] чітко визначено, що автори закону за допомогою його прийняття мають на меті ефективно залучення інвесторів до Української держави. Економічна ситуація у Європі і загалом у світі складається таким чином, що без залучення інвестицій будь-якій країні буде важко виходити із кризи та досягти нового, якісного рівня економічного розвитку. Автори законопроекту № 1255-VII вважають, що залучення інвестицій у реальний сектор економіки, як це прийнято у розвинених країнах,

здійснюється у тому числі через залучення коштів дрібних інвесторів (міноритарних акціонерів) [2]. Але жоден інвестор не вкладатиме свої кошти, якщо не буде впевнений у їх захищеності та ефективному використанні, що, у свою чергу, пов'язано із наданням йому можливостей контролювати та впливати на менеджмент підприємства, де він є акціонером (учасником). Метою прийняття проекту Закону України є вдосконалення законодавчих актів, що регулюють питання припинення повноважень і звільнення посадових осіб юридичної особи та посилення їх матеріальної відповідальності. Також пропонується передбачити таку підставу для звільнення як припинення повноважень посадових осіб (ст. 41 КЗпП), забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення підстав при припиненні повноважень посадових осіб. При цьому в якості компенсації для захисту інтересів посадових осіб пропонується законодавчо встановити мінімальний розмір вихідної допомоги при розірванні трудового договору у зв'язку із припиненням повноважень посадової особи в розмірі середньої заробітної плати за шість місяців (ст. 44 КЗпП) [94].

Проте, на нашу думку, зазначену вимогу до юридичних конструкцій – конкретна соціальна мета – необхідно уточнити. Наявність у законі конкретної соціальної мети, цілі чи суспільно-політичної ролі повинна бути не лише задекларована у відповідних супровідних чи пояснювальних записках до нових законопроектів чи у преамбулі до нових нормативно-правових актів, зазначена соціальна мета повинна також впливати і з самого змісту законодавчого акта, підтверджуватися його нормативним наповненням, а також наведена мета має досягатися за допомогою того стану урегульованості суспільних відносин, що буде досягнуто за допомогою застосування норм закону.

У такому контексті вважаємо, що соціальна мета Закону № 1255-VII [2] не досягнута. Адже, на нашу думку, лише забезпечення можливості інвесторів звільняти посадових осіб підприємства без формулювання конкретної причини

припинення їх повноважень не є ефективним інструментом для залучення до України інвестицій. Така ціль вимагає більш комплексного та всеосяжного підходу до законодавчих змін системи права в цілому. Для залучення до держави активних інвестицій змін повинні зазнати не лише трудове та цивільне законодавство. Насамперед реформуванню мусить підлягати галузь податкового права у контексті закріплення більш сприятливого режиму оподаткування інвесторів, адміністративного права – у контексті спрощення процедур щодо реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності. Вважаємо, що питання закріплення додаткових підстав для звільнення посадових осіб підприємств не є найбільш актуальним та таким, що підлягає нагальному вирішенню як таке, що в першу чергу перешкоджає залученню інвестицій та створення для інвесторів України сприятливого правового поля. Крім того, внесення додаткової підстави для звільнення посадових осіб підприємства без уточнення причин припинення їх повноважень навпаки породжує виникнення нових порушень трудових прав працівників-посадових осіб у зв'язку з законодавчо закріпленою нормою, що дозволяє власнику не уточнювати причини припинення повноважень.

Автори Закону № 1255-VII [2] також частково дотрималися вимоги узгодженості юридичної конструкції. Так, відповідно до Закону № 1255-VII [2] внесено зміни до Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про акціонерні товариства». Авторами відзначено, що реалізація положень даного законопроекту після його прийняття не потребує внесення змін до інших законів України [94]. Тобто, автори Закону № 1255-VII [2] намагалися внести зміни у відповідні галузі права у комплексі, щоб внесення нової підстави для звільнення працівника з ініціативи роботодавця було узгоджено і з іншими, пов'язаними правовими інститутами інших галузей права. Так, відповідно до Закону № 1255-VII [2] внесено зміни до деяких законодавчих актів України.

1. У Кодексі законів про працю України [3]: 1) частину першу статті 41 доповнено пунктом 5 такого змісту: «5) припинення повноважень посадових осіб»; 2) статтю 44 доповнено словами і цифрами «у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток»; 3) частину четверту статті 130 викладено в такій редакції: «На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами»; 4) частину першу статті 132 доповнено словами «крім працівників, що є посадовими особами»; 5) у пункті 2 статті 133 слова «зайвими грошовими виплатами» доповнено словом «працівникам», а слова «випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей» виключено.

2. У частині четвертій статті 89 Господарського кодексу України [4] слова «та установчими документами товариства» виключено.

3. Частину третю статті 99 Цивільного кодексу України [42] викладено в такій редакції: «3. Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень».

4. У частині третій статті 51 Закону України «Про акціонерні товариства» слова «виплати винагороди та відповідальність членів наглядової ради визначаються» замінено словами «членів наглядової ради та виплати їм винагороди визначається»[2].

Таким чином, автори Закону № 1255-VII [2] досягли єдності трудового та корпоративного права шляхом закріплення однакової та єдиної можливості

припинити повноваження члена виконавчого органу підприємства у будь-який момент, що є позитивним чинником у розвитку правового регулювання. До прийняття Закону № 1255-VII [2] можливість припинення повноважень посадових осіб підприємства нормативно та фактично існувала у корпоративному праві, проте норми КЗпП України [3] не передбачали такої підстави для звільнення, що породжувало виникнення численних колізій та судових спорів.

Проте норма Закону № 1255-VII [2] не до кінця узгоджена з усіма нормами як галузі трудового права, так й інших пов'язаних правових галузей. Зокрема, відсутня узгодженість п. 5 ст. 41 КЗпП України зі статтями 43, 43-1 КЗпП України, з чого випливає незрозумілість того, чи потребує розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб погодження первинної профспівкової організації. Колізією є те, яка саме із норм підлягає застосуванню: ч. 1 ст. 43 КЗпП України, п. 7 ч. 1 ст. 43-1 чи п. 1 ч. 1 ст. 43 КЗпП України. Законом № 1255-VII [2] не усунуто розбіжності між Законом України «Про акціонерні товариства» [5] та Господарським кодексом України [4] щодо визначення переліку осіб, що є посадовими особами підприємства, що також призводить до неоднозначного тлумачення зазначеної категорії осіб при застосуванні норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3].

Після аналізу такої вимоги до юридичної конструкції, як її узгодженість, доцільно та логічно перейти до аналізу її послідовності – наступної вимоги до юрконструкцій. Тобто, правова норма повинна бути логічною та не може становити виняток із більш загального правила, вона повинна бути логічним продовженням уже існуючої системи правового регулювання. У цьому аспекті також слід зазначити, що така вимога не дотримана. Норму п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] не можна назвати послідовною. Внаслідок порушення вимог узгодженості з іншими нормативно-правовими актами, зазначена нова норма

сама по собі вносить дисонанс при її застосуванні та вирішенні питання порядку, процедури звільнення на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3].

Як уже зазначалося вище, через неузгодженість з іншими нормами КЗпП України виникають правові колізії щодо того, чи обов'язковою є згода первинної профспілкової організації під час звільнення за п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], чи підлягають трудові спорів під час розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України розгляду у КТС чи лише в судах (наведене спричиняє невизначеність кола осіб, що Закон № 1255-VII [2] відносить до кола посадових осіб). Крім того, непослідовність Закону № 1255-VII [2] проявляється також і у тому, що за змістом статті 41 розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. У свою чергу, розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права. Такої думки притримується і Головне науково-експертне управління Верховної Ради України. Тобто внесення до КЗпП України норми, що уповноважує власників звільняти посадових осіб підприємств без розшифрування причин припинення їх повноважень, повинне узгоджуватися із загальними принципами трудового права та відповідним чином бути обумовленим.

Нами вище наведена така комплексна вимога до юридичних конструкцій як застосування правил юридичної техніки – формулюючи норму (а конструкції працюють в першу чергу з нормами права), законодавець повинен повністю зазначити всі права і обов'язки, ознаки, застосовувати не конкретні, а узагальнюючі описання, формулювання норм і приписів повинно підпорядковуватись певним правилам, що забезпечить зрозумілість, доступність припису для адресатів. Наведена вимога пов'язана також і з

вимогами простоти і досконалості юридичної конструкції, її повноти та цілісності.

Так, норма п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] привертає увагу наявністю недоліків з точки зору юридичної техніки, які, ймовірно, є наслідками форсування підготовки законопроекту на тлі євроінтеграційних процесів, які активізувалися в Україні. Насамперед, слід зазначити, що норма не є повною. Вважаємо, що правова норма, з точки зору юридичної техніки, за своїм понятійно-категоріальним апаратом та регулятивним наповненням повинна охоплювати усі можливі випадки виникнення суспільних відносин та відповідних, пов'язаних з її застосуванням ситуацій. Відповідно до норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] не прослідковується чіткого кола осіб, на яких поширюється її дія. Зокрема, така неточність виникає як у широкому розумінні, так і у вузькому. У широкому розумінні дія п. 5 ст. 41 КЗпП України як підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника поширюється на усіх осіб, що здійснюють організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські функції на підприємстві, в установі, організації, в державному органі. Тобто у широкому розумінні та відповідно до буквального тлумачення норми п. 5 ст. 41 КЗпП України, під дію її положень підпадають посадові особи в розумінні законів України «Про державну службу» [6], «Про місцеве самоврядування в Україні» [7], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [8], Кодексу України про адміністративні правопорушення [9], Кримінального кодексу України [10], Господарського кодексу України [4], Закону України «Про акціонерні товариства» [5]. У вузькому розумінні норми п. 5 ст. 41 КЗпП України з урахуванням положень Пояснювальної записки [94] до Закону № 1255-VII [2] та його мети, оскільки Законом № 1255-VII були внесені зміни у тому числі до Господарського кодексу і Закону України «Про акціонерні товариства», то, розглядаючи всі внесені зміни в їх системному зв'язку, можна припустити, що термін «посадові особи» був

використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів. Утім, це лише припущення, на практиці ж варто очікувати появи розбіжностей і різночитань у тлумаченні поняття «посадові особи» працівниками, роботодавцями і судами, зокрема щодо віднесення до цієї категорії головних бухгалтерів та їх заступників.

Таке неоднозначне розуміння категорії «посадові особи» очевидно породжуватиме проблеми при застосуванні норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] та численні безпідставні порушення трудових прав працівників. Тобто також слід зауважити, що норма, яка аналізується у нашому дослідженні, не відповідає вимогам зрозумілості та доступності адресату – власнику, працівнику, судовим органам, КТС, іншим суб'єктам, що беруть участь у її реалізації та на права і свободи яких впливатиме застосування вищенаведеної норми.

Нечітким та незрозумілим є також формулювання «припинення повноважень посадових осіб» під час застосування норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]. Слід зазначити, що повноваження членів виконавчого органу господарських товариств, за установчими документами товариства, здебільшого мають строк, і їх припинення може бути пов'язане із закінченням цього строку. Очевидно, що в цьому разі не можна говорити про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, швидше тут ітиметься про припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України [3]), і такі випадки не мають підпадати під дію пункту 5 статті 41 КЗпП України. Так само повноваження посадових осіб можуть припинятися у зв'язку з добровільним їх складанням (відставкою), що в контексті трудових відносин може розцінюватись як звільнення з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України [3]), і такі випадки також не повинні підпадати під дію пункту 5 статті 41 КЗпП України [3].

Лаконичність та простота норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] у даному випадку не є виправданою, тому що наведена норма є неповною та потребує очевидного уточнення та деталізації.

Остання вимога, дотримання якої характеризує юридичну конструкцію як якісну, – це її стабільність, що поєднана з відповідністю вимогам часу та потребам суспільства. Норма п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] прийнята на вимогу часу та її включення до статті 41 КЗпП України [3] покликане врегулювати нові відносини, що виникають в Україні у зв'язку з активізацією курсу на євроінтеграцію та на покращення інвестиційного клімату. Проте недосконалість її юридичної техніки, інші недоліки, що наведені нами вище, спричиняють те, що така норма не може бути стійкою у тому вигляді, у якому вона існує на даний час. Для забезпечення її стабільності, до зазначеної норми необхідно вносити зміни, уточнювати та узгоджувати її з іншими законодавчими актами правової системи України, змінюючи її в комплексі.

Надалі для більшої пов'язаності нашого дослідження з реальними життєвими обставинами та правозастосовною практикою, що складаються з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], розкриття усіх аспектів, пов'язаних з реалізацією наведеної норми правовідносин, доцільно буде проілюструвати проблематику застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб через призму розгляду судами трудових спорів, що виникають з приводу досліджуваного питання.

Насамперед слід звернути увагу на першу проблему, що виникає при застосуванні такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, – визначення юрисдикції трудових спорів, що виникають з приводу реалізації наведеної норми. Так, за правилами ч. 1 ст. 15 ЦПК України [116], суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи

інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин. Тому очевидним є те, що справи, які виникають із трудових спорів з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], розглядаються в порядку цивільного судочинства. Проте існує відповідна практика судових органів, відповідно до якої відбуваються намагання віднести розгляд таких справ до господарської юрисдикції. Такі намагання обґрунтовуються особливістю суб'єктного складу правовідносин, що виникають з приводу застосування вищезазначеної підстави розірвання трудового договору. Так, ст. 12 ГПК України з-поміж іншого визначає, що господарським судам підвідомчі справи, що виникають з корпоративних відносин у спорах між юридичною особою та її учасниками (засновниками, акціонерами, членами), у тому числі учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи, пов'язаними із створенням, діяльністю, управлінням та припиненням діяльності такої особи, крім трудових спорів [161].

Відповідно до ухвали Бериславського районного суду Херсонської області від 25.11.2015 у справі № 647/2581/15-ц закрито провадження у частині позовних вимог щодо скасування рішення спостережної ради ВАТ «Бериславське АТП-16537», оформлене протоколом № 17-09/2015 від 17.09.2015 з посиланням на те, що згідно з Роз'ясненнями постанови Пленуму Верховного Суду України від 24.10.2008 № 13 «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» [162] у п. 39 зазначено, що рішення наглядової ради товариства може бути оскаржено в судовому порядку акціонером (учасником) товариства шляхом пред'явлення позову про визнання його недійсним, якщо таке рішення не відповідає вимогам законодавства та порушує права чи законні інтереси учасника (акціонера) товариства [163].

Проте Апеляційний суд Херсонської області своєю ухвалою від 21.12.2015 [164] у зазначеній справі скасував ухвалу Бериславського районного

суду Херсонської області від 25.11.2015 [163] також з огляду на позицію Пленуму Верховного Суду України, викладену у постанові від 24.10.2008 № 13 «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» [162]. Колегія зазначила, що спори, пов'язані з оскарженням членами виконавчих органів товариства, а також членами наглядової ради товариства, які уклали з товариствами трудові договори, рішень відповідних органів товариства про звільнення (усунення, відсторонення, відкликання) їх з посади, розглядаються в порядку цивільного судочинства як трудові спори [162]. Судам необхідно звернути увагу на те, що у цьому разі позивач звертається до суду за захистом своїх трудових прав як найманого працівника, а не акціонера (учасника) господарського товариства [162]. Способом захисту порушених або оспорюваних прав у таких категоріях спорів є позов про поновлення на посаді, зобов'язання усунути перешкоди у виконанні посадових обов'язків тощо відповідної посадової особи господарського товариства, а не позов про визнання недійсним відповідного рішення загальних зборів акціонерів (учасників) товариства чи наглядової ради товариства [162]. Поняття корпоративних прав та відносин містяться в частинах 1, 3 ст. 167 ГК України [4], де зазначено, що корпоративні права – це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами. Під корпоративними відносинами маються на увазі відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав [4].

Оскільки позивач заявляє позовну вимогу про скасування рішення спостережної влади на захист трудових прав, а не корпоративних, то підстав

вважати зазначений спір таким, що не підлягає розгляду судами загальної юрисдикції немає [164].

Погоджуємось з думкою колегії Апеляційного суду Херсонської області та вважаємо, що наведена категорія спорів відноситься виключно до цивільної юрисдикції, а справи, що виникають з приводу застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, підсудні виключно судам загальної юрисдикції, оскільки витікають з трудових правовідносин та складаються з приводу реалізації та захисту трудових прав особи, а не її корпоративних прав.

Також існують спроби віднести розгляд наведених судових спорів до адміністративного судочинства (ухвала Апеляційного суду Івано-Франківської області від 08.07.2015 у справі № 341/2195/14-ц [165]). Вважаємо таку думку необґрунтованою, оскільки в розумінні ст. 17 КАС України юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку із здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій, а також у зв'язку з публічним формуванням суб'єкта владних повноважень шляхом виборів або референдуму, в тому числі, і спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [166].

На нашу думку, спорам, що виникають з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], не властива така основна ознака спорів, які віднесені до розгляду в порядку адміністративного судочинства, – відсутність інституту публічної влади та підпорядкування, а також реалізації владних управлінських повноважень. Таким чином, приходимо до висновку про необґрунтованість позиції щодо віднесення розгляду спорів з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб до адміністративного судочинства.

Наступною проблемою, що виникає при застосуванні такої підстави припинення трудового договору як припинення повноважень посадових осіб, є уже згадана нами частково невизначеність щодо кола суб'єктів, на яких поширюється дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], що зумовлено тим, що у п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] не сформульовано чітке визначення поняття «посадова особа». Тобто законодавець, зазначаючи підставу розірвання трудового договору – «припинення повноважень посадових осіб», не дав чіткого переліку та не навів будь-якого уточнення, яким чином слід підходити до розуміння поняття «посадова особа»: у контексті та у системному тлумаченні згідно з Пояснювальною запискою до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586 [94] та виходячи із цілей Закону № 1255-VII [2], чи у широкому значенні, враховуючи визначення «посадова особа» відповідно до норм конституційного, адміністративного та кримінального права, Закону України «Про державну службу» [6] тощо. У зв'язку з цим на практиці при застосуванні такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб виникають численні судові спори саме щодо суб'єктного поширення дії даної норми, які вирішуються судами по-різному.

Так, зокрема, яскравим прикладом вирішення виділеної нами теоретичної проблеми є ухвала Апеляційного суду Івано-Франківської області від 08.07.2015 у справі № 341/2195/14-ц [165]. За змістом наведеної ухвали, судова колегія зауважує, що у вересні 2014 року позивач звернувся до суду з позовом про визнання протиправним і скасування рішення Галицької районної ради від 19.09.2014 «Про звільнення головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ» та рішення від 31.10.2014 про внесення змін до вищевказаного рішення.

Рішенням Галицького районного суду від 18 листопада 2014 року позовні вимоги задоволено. Визнано протиправним та скасовано наведені рішення. Не погодившись з рішенням суду, вважаючи, що воно ухвалене з порушенням

норм матеріального та процесуального права, неповним з'ясуванням судом обставин, що мають значення для справи, а також за невідповідності висновків суду обставинам справи, представник Галицької районної ради подав апеляційну скаргу.

Докази апеляційної скарги зводяться до того, що Галицька районна рада є інвестором стосовно КЗ «Галицька ЦРЛ», захист прав та законних інтересів якої здійснюється в порядку, передбаченому як Законом України «Про інвестиційну діяльність» [167], так і Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [2]. А тому суд безпідставно не застосував положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [2] та п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3]. Позивач відповідно до своєї посади та обов'язків був посадовою особою, а відтак на нього поширюється дія вказаних норм. Так, п.п. 7.4.-7.4.13 Статуту лікарні передбачено, що керівник лікарні (головний лікар) виконує організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські функції, а відтак є посадовою особою в розумінні ст. 4 та п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3]. Всупереч цьому суд прийшов до висновку щодо відсутності у трудовому законодавстві поняття «посадова особа».

Позивач вказує, що суд помилково при вирішенні спору застосував положення ч. 2 ст. 89 ГК України [4], які не підлягали застосуванню до даних правовідносин.

Також судом порушені норми процесуального права, оскільки в судовому засіданні представник позивача визнав, що позивач на момент прийняття оскаржуваних рішень був посадовою особою, відтак дана обставина не підлягала доказуванню. Вважає, що застосування судом положень пояснювальної записки до законопроекту від 13.05.2014 року №1255-VII є процесуальним порушенням, оскільки це не є частиною законодавства.

Рішенням Апеляційного суду Івано-Франківської області від 18.12.2014 апеляційну скаргу задоволено. Рішення Галицького районного суду від 18 листопада 2014 року скасовано та ухвалено нове про відмову в задоволенні позову. Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 рішення Апеляційного суду скасовано, справу передано до суду апеляційної інстанції на новий розгляд.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив з того, що положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що передбачає таку підставу звільнення як припинення повноважень посадової особи, не могло бути застосовано як підстава для звільнення позивача з посади головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ», оскільки суб'єкт, щодо якого можна застосувати вказану норму, є спеціальним, і таким суб'єктом позивач – керівник комунального закладу охорони здоров'я – не є.

Такий висновок узгоджується із встановленими обставинами справи та нормами матеріального права.

Відповідно до п.18 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» [133], при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законові.

Встановлено, що позивач перебував у трудових відносинах з КЗ «Галицька ЦРЛ», працюючи на посаді головного лікаря. Рішенням Галицької районної ради від 19.09.2014 «Про звільнення головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ» позивача звільнено з посади на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП. України. Рішенням Галицької районної ради від 31.10.2014 внесено зміни до рішення Галицької районної ради від 19.09.2014, а саме змінено дату звільнення позивача із займаної посади та вирішено деякі організаційні питання, пов'язані зі звільненням.

Пунктом 5 частини 1 ст. 41 КЗпП України [3] визначено, що, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб.

Норму частини першої статті 41 КЗпП України було доповнено пунктом 5 на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 року № 1255-VII [2].

Суд першої інстанції прийшов до висновку про неможливість застосування Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» [2] та пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України [3] при вирішенні даного спору з огляду на те, що даний закон стосується посадових осіб господарських товариств. Такий висновок суду відповідає закону.

Як зазначив Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 13.05.2015, що питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів безперечно суперечить меті та логіці Закону від 13.05.2014 № 1255-VII [2], метою якого було надання інвесторам господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин. КЗ «Галицька ЦРЛ» є комунальним закладом охорони здоров'я і у своїй діяльності не керується законодавством про господарські товариства. Також відповідно до п. 8.1 статуту КЗ «Галицька ЦРЛ» фінансується з Державного бюджету України. Тому підстав для задоволення апеляційної скарги не вбачається [165]. Аналогічна правова позиція також наведена у рішенні Апеляційного суду міста Києва від 27.01.2016 у справі № 753/7727/15-ц [168].

Тому, виходячи з наведеного, вважаємо, що Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ певною мірою

вирішено правову колізію щодо суб'єктного поширення дії п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] та надано чітке розуміння порядку застосування норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] в частині суб'єктного поширення дії зазначеної підстави для розірвання трудового договору. Погоджуємося, що така позиція є найбільш обґрунтованою та зазначена підстава для розірвання трудового договору повинна застосовуватися у системному розумінні з Пояснювальною запискою до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586 [94] і виходячи із цілей Закону № 1255-VII [2], тобто лише до посадових осіб господарських товариств, визначених у ГК України [4] та Законі України «Про акціонерні товариства» [5].

Надалі доцільно виділити наступну проблему, яка виникає при застосуванні такої підстави для розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Вона полягає у відсутності чіткого законодавчого розмежування понять: розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, у зв'язку з закінченням строку дії трудового договору (п. 2 ст. 36 КЗпП України [3]), розірвання трудового договору у зв'язку з добровільним волевиявленням, наприклад, із відставкою (припиненням повноважень) (статті 38, 39 КЗпП України [3]). Так, на жаль, сталої судової практики з розгляду наведеної колізії ще не склалося, проте слід зауважити, що тлумачення поняття «припинення повноважень» може бути досить неоднозначним та широким з огляду на нечітке формулювання п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]. У разі необхідності розмежування зазначених вище понять у правозастосовній практиці можуть виникнути численні розбіжності щодо такого застосування, оскільки певною мірою поняттям «припинення повноважень» формально можна охопити і випадок, коли повноваження посадової особи закінчуються у зв'язку із закінченням їх строку, а також і той момент, за якого повноваження посадової особи припиняються у зв'язку з її добровільним волевиявленням.

Надалі перейдемо до аналізу наступної проблеми, що виникає при застосуванні такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб. Наведена підстава відноситься до переліку підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Слід звернути увагу, що, на відміну від працівника, власник (роботодавець) позбавлений права на власний розсуд та за наявності будь-яких підстав розірвати трудовий договір з працівником. Таке розірвання трудового договору за волевиявленням власника може відбутися лише у чітко передбачених законодавством випадках, перелік яких є вичерпним. Зазначені підстави умовно можна поділити на дві групи підстав: 1) такі, що не залежать від волі сторін та об'єктивно зумовлюють неможливість подальшого продовження трудових відносин (наприклад, зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, призов або мобілізації власника-фізичної особи під час особливого періоду) та 2) такі, що зумовлені винними діями працівника, неналежним виконанням ним своїх трудових обов'язків, порушенням трудової дисципліни тощо (наприклад, 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, прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, перебування всупереч вимогам Закону України

«Про запобігання корупції» [169] у прямому підпорядкуванні у близької особи тощо).

Тобто, підсумовуючи, слід зазначити, що чинне трудове законодавство України базується на принципі, відповідно до якого розірвання трудового договору з ініціативи власника може відбуватися лише у випадку певних винних дій працівника, неналежного виконання своїх трудових обов'язків, що має бути обґрунтовано та належним чином підтверджено документально.

Така підстава розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб також відноситься до підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника. Проте вона є єдиною підставою, яка не зобов'язує власника обґрунтувати причини припинення повноважень посадової особи. Зазначене твердження впливає і з самого формулювання п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], а також і з цілей Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2], викладених у Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586 [94]. Так, у Пояснювальній записці чітко зазначено, що пропонується передбачити таку підставу для звільнення, як припинення повноважень посадових осіб (ст. 41 КЗпП), забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення підстав при припиненні повноважень посадових осіб.

Проте таке твердження, наведене у Пояснювальній записці, не узгоджується із загальними принципами трудового права щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника, що наведені вище, тому на практиці з приводу цього виникають численні судові спори щодо обґрунтованості припинення повноважень посадової особи, у яких посадові особи вимагають навести причини припинення повноважень та обґрунтувати, у чому полягало неналежне виконання ними трудової функції. Так, відповідно до ухвали Апеляційного суду Івано-Франківської області від 08.07.2015 у справі

№ 341/2195/14-ц [165] за позовом про визнання протиправним і скасування рішення Галицької районної ради від 19.09.2014 «Про звільнення головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ» позивач мотивував свої вимоги тим, що при звільненні його з роботи на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3] на сесії районної ради не дотримано процедури та порядку з'ясування обставин, встановлення вини працівника, доцільності звільнення, не враховано попередню роботу та інші позитивні результати. В описовій частині рішення не наведено факту дисциплінарного проступку чи іншого порушення, а в резолютивній не зазначено норму КЗпП України. Вважав своє звільнення на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3] у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи безпідставним, оскільки такого поняття трудове законодавство не визначає. Так, не може бути підставою для звільнення із займаної посади закінчення терміну повноважень, оскільки з ним укладено безстроковий трудовий договір, який не змінювався з моменту працевлаштування.

Колегія суддів Апеляційного суду Івано-Франківської області у зазначеній справі дійшла до висновку про те, що суд першої інстанції правильно встановив, що будь-яких належних та допустимих доказів, які б свідчили про неналежне виконання позивачем обов'язків головного лікаря КЗ «Галицька ЦРЛ», не представлено, а отже, в Галицької районної ради були відсутні підстави припиняти його повноваження. Судом вірно досліджено питання належного виконання позивачем своїх обов'язків на посаді головного лікаря лікарні та недоцільність його звільнення із займаної посади [165].

Таким чином, бачимо, що судовими органами при розгляді судових спорів щодо застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] не враховується специфіка зазначеної підстави розірвання трудового договору та положення Пояснювальної записки, тобто те, що власник, застосовуючи п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] як підставу для розірвання трудового договору, не зобов'язаний зазначати причини припинення повноважень посадової особи. Тобто, судами не

враховується того, що припинення повноважень посадових осіб у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] може відбуватися і за відсутності будь-яких винних дій з їхньої сторони чи неналежного виконання ними своїх трудових обов'язків. Такий підхід з боку судових органів є неоднозначним, адже, з одного боку, нівелюється соціально-політична мета прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2], проте з іншого боку, трудові права працівника, в тому числі і посадової особи, підлягають посиленому захисту в контексті забезпеченості законності та обґрунтованості звільнення. На нашу думку, проблематика того, чи зобов'язаний власник, розриваючи трудовий договір з посадовою особою на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], зазначати причини припинення її повноважень, повинна дістати свою подальшу розробку та законодавче вирішення шляхом пошуку компромісів між метою та завданнями Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] та гарантіями для працівника щодо захисту від незаконного звільнення.

Наступною проблемою щодо реалізації положення п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] є невирішеність питання щодо необхідності надання згоди профспілкової організації на таке розірвання трудового договору. Наведена проблематика зумовлена нечіткістю формулювання самого положення п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], а також неоднозначністю системного тлумачення зазначеної норми у зв'язку зі статтями 43, 43-1 КЗпП України [3]. Так, відповідно до уже згадуваної ухвали Апеляційного суду Івано-Франківської області від 08.07.2015 у справі № 341/2195/14-ц [165] колегія суддів робить висновок про те, що суд першої інстанції помилково взяв до уваги позицію первинної профспілкової організації КЗ «Галицька ЦРЛ», оскільки при звільненні за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України згода виборного органу первинної профспілкової організації не вимагається [165].

Не можемо повністю погодитися із такою позицією колеги суддів Апеляційного суду Івано-Франківської області, оскільки, як уже частково було наведено нами у своєму дослідженні, відповідно до ст. 43 КЗпП України передбачено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства [3]. Дійсно, п. 5 ст. 41 КЗпП України не відноситься до підстав розірвання трудового договору, застосування яких вимагає обов'язкового погодження з профспілковими органами. Проте ст. 43-1 КЗпП України [3], яка визначає випадки, за яких допускається розірвання трудового договору без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації також не закріплює, що розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України може здійснюватися без згоди первинної профспілкової організації. Таким чином, виникає відповідна правова колізія при застосуванні такої підстави для розірвання трудового договору, як припинення повноважень посадових осіб.

На нашу думку, за умов існування наведеної колізії застосуванню підлягають загальні норми, що наведені у главі XVI КЗпП України та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045- XIV [170], відповідно до яких виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі чи організації надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи

власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом, гарантує додержання законності звільнення працівників та дотримання власником законодавства про працю, представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню. Тому судова та законодавча практика повинна піти шляхом удосконалення наведеної норми та її розуміння у контексті забезпечення необхідності отримання згоди профспілкової організації при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень.

Також вважаємо, що значною проблемою при реалізації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України, як підстави розірвання трудового договору, є нерегульованість досудового етапу вирішення можливого індивідуального трудового спору, який виникне при такому розірванні трудового договору. Так, КЗпП України у пункті 2 статті 232 чітко визначає, що спори про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, розглядаються виключно у судовому порядку судами загальної юрисдикції [3].

Проте наведена норма свідчить про суттєве упущення законодавця у порядку врегулювання вирішення таких трудових спорів. Адже набагато ефективнішим є досудове вирішення трудових спорів.

Таким чином, на підставі викладеного вище матеріалу можемо зробити висновок про те, що відносно нова норма п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], яка внесена згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] та передбачає нову підставу для розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб – містить багато неточностей, сформульована поверхнево, з порушенням правил юридичної техніки та вимог до юридичних

конструкцій законодавцем, внесена законодавцем без її узгодження з іншими нормами Кодексу законів про працю, а також і з іншими нормативно-правовим актами, які регулюють пов'язані суспільні відносини.

А тому наведені недоліки правової норми створюють відповідні проблеми при її застосуванні, що відображається, зокрема, і у численній судовій практиці з розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів. Судовими органами розроблено деякі підходи до розуміння зазначеної правової норми, які вирішують окремі питання щодо реалізації п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]. Проте така судова практика не дозволяє усунути усі протиріччя та спори, які виникають з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]. Тому вирішення усіх проблемних питань з приводу втілення такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, як припинення повноважень посадових осіб, повинне бути здійснено на законотворчому рівні за допомогою внесення змін та удосконалення досліджуваної норми шляхом урахування як позиції судових органів, так і теоретичних узагальнень, здійснених та наданих багатьма вченими-теоретиками.

3.2 Шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб

Сучасний розвиток трудового законодавства можна охарактеризувати як процес законотворчості, який носить здебільшого хаотичний і не комплексний характер, внаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер [171]. Необхідність внесення змін у трудове законодавство у значній своїй частині обумовлена новаціями в цивільному та господарському праві. Законодавство про працю впливає на розвиток виробництва шляхом оптимізації або збільшення фінансових витрат,

пов'язаних із дотриманням трудових прав працівників, тому інтереси роботодавця повинні враховуватися нормами трудового законодавства, оскільки робоче місце може бути збережене лише на діючому підприємстві, а виконання обов'язків, що випливають зі змісту трудового договору, здатний забезпечити тільки функціонуючий роботодавець. Водночас за своєю юридичною природою та соціальним призначенням досліджувана галузь належить до гуманітарного права, що впливає на процес визначення основних напрямків розвитку законодавства – створення правового механізму, який запобігає утисненню трудових прав найманих працівників і захисту від втрати роботи й заробітку через трудове каліцтво (професійне захворювання) або в умовах економічного спаду [172, с. 35].

Звертаючись до правового регулювання інституту розірвання трудового договору з ініціативи власника, слід відзначити, що він також потребує свого нормативного удосконалення та розвитку. Зокрема, внесення нової додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника – припинення повноважень посадових осіб – породило численні правові колізії як на теоретичному рівні, так і на рівні правозастосовної практики. Так, за наявності підстав, передбачених ст. 40 КЗпП України [3], працівник може бути звільнений незалежно від посади, яку обіймає, чи роботи, яку виконує. За додатковими ж підставами, які передбачені ст. 41 КЗпП України [3], трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника лише з деякими категоріями працівників, тобто звільнити будь-яку особу, навіть за наявності зазначених у ст. 41 КЗпП України [3] обставин, неможливо. Дія вказаної правової норми поширюється тільки на визначене (за посадовими або трудовими функціями) коло працівників, суспільна цінність роботи яких порівняно вища за інші категорії працівників. Таким чином, особливість додаткових підстав розірвання трудового договору зумовлена наявністю спеціального суб'єкта, специфікою виконуваної ним трудової функції, його

підвищеною відповідальністю за результати й наслідки своєї діяльності [173, с. 146]. Проте підвищена відповідальність відповідних категорій працівників, у нашому випадку – посадових осіб, не може бути приводом для їх безпідставного чи необґрунтованого звільнення чи виправдовувати будь-яке порушення їхніх трудових прав чи інтересів. Таким чином, закріплення будь-якої додаткової підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця повинно відповідати основним принципам трудового права, бути підкріплене відповідними гарантіями захисту трудових прав працівника – спеціального суб'єкта, а також відповідати вимогам суспільного розвитку і уже існуючій системі норм трудового законодавства.

Досліджувана нами додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника, припинення повноважень посадових осіб, є недосконалою та містить численні недоліки і неузгодження з чинною системою законодавства, а тому це обумовлює нагальність дослідження та пошуку можливих шляхів її удосконалення.

Слід відзначити, що проблеми правового регулювання розірвання трудового договору, питання щодо вдосконалення рівня гарантій, які надаються працівникам при звільненні, висвітлювалися в працях М.Г. Александрова, О.Т. Барабаша, П.А. Буценка, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.О. Іванова, Д.О. Карпенка, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, Ю.П. Орловського П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та ін. Проте на сьогодні відсутнє будь-яке вузькоспеціальне напрацювання щодо проблематики розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та перспектив удосконалення зазначеної підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Тому дослідження зазначеної

проблеми є не лише нагальним, а має важливе практичне значення для подальшого розвитку правової системи України.

Термін «удосконалення» походить від «удосконалювати», тобто робити досконалішим, кращим [104, с. 1306]. На думку Є.С. Поповича, створити раз і назавжди досконале нормативно-правове забезпечення неможливо. Це безперервний процес, що охоплює як діяльність по створенню нових якісних нормативно-правових актів, внесенню в них якісних змін і доповнень, так і діяльність по усуненню або нейтралізації їх неякісних, руйнівних властивостей [174, с. 163].

Вважаємо, що «удосконалення» розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб є поняттям досить широким. Воно поєднує у собі діяльність різноманітних суб'єктів відповідно до наявних у них функцій та повноважень, що спрямована на створення якісного та належного рівня нормативно-правового забезпечення як форми, так і змісту норм трудового права, розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, відповідності зазначеного правового інституту рівню розвитку суспільних відносин у даній сфері. Пропонуємо виділити наступні шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб:

- правотворча (законодавча) діяльність – удосконалення наведеного правового інституту шляхом прийняття нових нормативно-правових актів, внесення змін, доповнення та конкретизації існуючих правових норм;

- діяльність судових органів, відповідно до якої у процесі розгляду і вирішення трудових спорів з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України надається юридичне тлумачення наведеної норми та пропонуються офіційні способи її розуміння та застосування;

- діяльність уповноважених законодавством органів по контролю за дотриманням законодавства про працю.

Насамперед доцільно розпочати наше дослідження способів удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб із законотворчої діяльності та розкрити можливі шляхи законодавчого уточнення наведеної правової підстави розірвання трудового договору.

Слід пригадати, що додаткова підстава розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб була внесена на вимогу необхідності удосконалення правового регулювання іноземного інвестування в Україні. Тому удосконалення зазначеної підстави повинне відбуватися не лише з урахуванням вимог трудового законодавства про охорону праці та загальних принципів трудового права, а також і у системному зв'язку з удосконаленням правового регулювання режиму іноземного інвестування в Україні відповідно до його цілей та перспективи.

Наразі правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні здійснюється на основі норм Господарського кодексу України [4] та Закону України «Про інвестиційну діяльність» [167]. При удосконаленні законодавства в інвестиційній сфері задля поліпшення інвестиційного клімату в Україні окрему увагу вчені, зокрема В.М. Герзанич, І.І. Черленяк та В.М. Бондаренко, пропонують приділити розробці Інвестиційного кодексу, який передбачатиме створення чітко структурованої та прозорої системи законодавства у сфері інвестування, а також забезпечить контроль за поведінкою інвесторів. Підготовка до його розробки розпочалася в Україні ще у 2012 році, проте її було призупинено майже на самому початку.

У сучасних умовах в Україні Інвестиційний кодекс має бути стимулюючим, скерованим насамперед на підтримку державної стратегії залучення іноземних інвестицій у країну. Прийняття Інвестиційного кодексу в Україні матиме дві ключові вигоди у сфері інвестування: по-перше, з точки зору уряду, підготовка, опрацювання та робота з єдиним текстом простіші, що

також призведе до економії часу та ресурсів; з точки зору іноземних інвесторів –простіше буде знайти усі правила інвестування та регулювання іноземних інвестицій у єдиному тексті, аніж шукати у багатьох документах.

Наразі в Україні при підготовці Інвестиційного кодексу варто приділяти увагу двом ключовим моментам: процесу та змісту. Стосовно процесу, у Кодексі необхідно виробити окремий підхід до процесу залучення іноземних інвестицій, за яким інвестор може консультуватись на певних етапах підготовки та реалізації інвестиційних програм та проектів. Цей підхід має бути прописаний лише після того, як буде сформульована стратегія, узгоджено різні моменти процесу підготовки та реалізації інвестиційних проектів, розглянуто визначення можливих розходжень, дублювань та ризиків виникнення конфліктів. Доцільно до роботи залучити іноземних консультантів з метою вивчення досвіду інших країн та відповідного відображення його у Кодексі.

Інвестиційний кодекс України має бути побудований таким чином, щоб гарантувати іноземним інвесторам наступне:

- недискримінацію з боку приймаючої країни;
- можливість швидко та вільно переводити за кордон їх прибутки, дивіденди та інші фонди і активи;
- відсутність експропріації без відповідної компенсації;
- можливість звернення до міжнародного арбітражу з метою вирішення суперечок, що виникають з урядом України та/або з вітчизняними компаніями.

Окрім цих ключових моментів, Інвестиційний кодекс України повинен передбачати широкий рівень захисту інвесторів, спростити режим іноземного інвестування, усуваючи бюрократичні перепони.

Також можна виділити 3 основних напрями удосконалення законодавства в інвестиційній сфері з метою поліпшення залучення іноземних інвестицій.

1. Законодавство та регулюючі акти стосовно встановлення нового бізнесу для іноземних інвесторів, такі як торговельне право, акціонерне право,

законодавство про партнерства, стандарти бухгалтерського обліку та інші законодавчі акти, які регулюють іноземну власність, мають бути наріжним каменем для удосконалення інвестиційного законодавства. Сюди ж відноситься розробка внутрішньогалузевих вимог у стратегічних галузях економіки. Для України варто розробити вимоги, що впливають на ведення бізнесу, включаючи такі сфери, як соціально-трудова відносина, залучення іноземних спеціалістів тощо у таких галузях, як металургія, машинобудування, хімічна промисловість, агропромисловий комплекс. Також наразі ще одним стримуючим чинником для іноземних інвестицій в Україні є невизначеність з правами власності. Необхідно їх удосконалити, змінюючи Господарський кодекс, Цивільний кодекс, Закон України «Про режим іноземного інвестування». З метою удосконалення прав власності іноземних інвесторів на земельні ділянки внесення змін потребують Земельний кодекс України [175], Закон України «Про землеустрій» [176], Закон України «Про Державний земельний кадастр» [177].

2. Захист іноземних інвестицій. Зазвичай захист базується на багатосторонніх або двосторонніх угодах, проте іноді і на особливих нормах захисту – конституційних гарантіях або загальних гарантіях, спрямованих проти дискримінації інвестицій, підкріплених державними гарантіями. Для України на сьогоднішній день важливо чітко прописати можливість використання міжнародного арбітражу у випадку виникнення суперечок та заборону на експропріацію без компенсації. До того ж наразі важливо для довгострокових іноземних інвестиційних проєктів у стратегічні галузі прописати окремі положення у загальному законодавстві, згідно з якими профільні урядові міністри матимуть право заключати особливі інвестиційні угоди з інвесторами. З метою уникнення зловживань при такому ручному режимі відповідні інвестиційні угоди мають містити положення про стабільність (які гарантують стабільність усіх засадничих правових й

економічних умов угоди), що захищатиме інвестора від односторонніх змін податкового законодавства або обмежуватиме право міністра достроково припиняти положення угоди тощо.

3. Податковий режим. Варто відзначити, що доцільно здійснювати заходи, спрямовані на вдосконалення контролю за недопущенням подвійного оподаткування, контролю за обміном валют, допуском до банківських кредитів тощо.

Усі зазначені аспекти вдосконалення нормативно-правового регулювання іноземного інвестування в Україні слід ураховувати при формуванні інвестиційної політики держави, що має бути відображене у відповідних законодавчих актах. Проте зміни до законодавства мають бути підкріплені економічними та організаційно-інституційними заходами, спрямованими на вдосконалення інвестиційної політики держави. Також доцільним вважаємо оцінити можливі обсяги іноземних інвестицій за умови різних регулюючих дій Уряду України [178].

Як бачимо, внесення змін до трудового законодавства України не є пріоритетним напрямком реформування системи права України щодо захисту прав інвесторів та їх залучення до нашої держави. Внесення додаткової підстави для розірвання трудового договору у цьому контексті не є вирішальним для розв'язання проблеми створення сприятливих умов для іноземних інвестицій, оскільки для досягнення зазначеної цілі реформування потребують насамперед галузі податкового та корпоративного права, як уже було зазначено вище.

Проте, застосовуючи комплексний підхід, з огляду на наведений вище матеріал, вважаємо, що проблему необхідності залучення в Україну інвесторів більш ефективно вирішить не саме внесення додаткової підстави для розірвання трудового договору, а узгодженість такої підстави з іншими нормами трудового

законодавства, прозорість та чіткість її формулювання та відсутність проблем щодо її застосування на практиці.

Тому, виходячи із проблемних питань застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], вважаємо, що одним із шляхів її удосконалення буде внесення відповідних законодавчих змін та доповнень до самої норми, а також і до правових норм КЗпП України, що пов'язані із зазначеною нормою. Таким чином, законодавче удосконалення такої підстави розірвання трудового договору, як припинення повноважень посадових осіб, має відбуватися на наступних рівнях та напрямках:

- внесення змін (уточнення та конкретизація) до п. 5 ст. 41 КЗпП України [3];
- внесення змін до положень КЗпП України [3], що регулюють трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України [3];
- внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють правові відносини у сфері цивільного та корпоративного права, що пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України [3];
- прийняття нових нормативно-правових актів з метою забезпечення ефективнішої реалізації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3].

Л.В. Єрофєєнко вважає, що реформування трудового законодавства в цілому повинне відбуватися з дотриманням наступних принципів:

- а) оптимального збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, за допомогою яких має бути забезпечена рівновага інтересів найманих працівників і роботодавців. Обидві функції спрямовані на забезпечення охорони прав та інтересів обох сторін трудового договору. Якщо захисна функція стосується охорони інтересів працівника, то виробнича – охорони інтересів роботодавців. Перша впливає із соціальної природи трудового законодавства. Однак, незважаючи на всю соціальну спрямованість трудового права, воно не може не захищати також і інтересів другої сторони у

трудових відносинах, інакше воно вступить у колізію з іншим законодавством, зокрема із законодавством про власність і про підприємництво, або ті ж власники і роботодавці змушені будуть ігнорувати норми трудового законодавства і шукати інших правових шляхів для використання робочої сили поза тими, що передбачені цим законодавством;

- б) дотримання уже встановлених стандартів у сфері праці;
- в) еволюційного характеру здійснення реформ законодавства про працю;
- г) забезпечення недискримінації працівників за ознаками статі, раси, політичних переконань, визначених Конституцією України;
- г) рівного ставлення до чоловіків та жінок тощо.

Науковець вважає, що невід'ємною ознакою процесу вдосконалення трудового законодавства є його постійність, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення якісних змін та доповнень до них, так і діяльність з усунення прогалин або пом'якшення недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини [179, с. 91-92].

Таким чином, перейдімо до безпосереднього аналізу законодавчого шляху удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

На запропонованому нами першому рівні необхідно внести зміни до самого п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] з урахуванням зазначених вище недоліків. Вважаємо, що у даному випадку найбільш доцільним буде конкретизація наведеної норми шляхом її доповнення та певної видозміни. Зокрема, на даному рівні частково можна усунути проблеми щодо суб'єктного поширення дії припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового договору, а також проблеми щодо відмежування припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового договору від припинення трудового договору у зв'язку з закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП

України [3]), припинення трудового договору у зв'язку з добровільним припиненням повноважень (відставкою) (ст.ст. 38, 39 КЗпП України [3]).

Усуваючи проблему суб'єктного поширення дії припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового договору пропонуємо сформулювати норму п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] таким чином: «Припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства».

Усуваючи проблему відмежування припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового договору від припинення трудового договору у зв'язку з закінченням його строку (п. 2 ст. 36 КЗпП України [3]), припинення трудового договору у зв'язку з добровільним припиненням повноважень (відставкою) (ст.ст. 38, 39 КЗпП України [3]) пропонуємо наступну редакцію норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]: «Припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, передбачених цим кодексом».

Також на даному рівні, уточнюючи норму п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], доцільно буде врахувати певну некоректність формулювання «припинення повноважень». Законодавцем не враховано того, що «припинення повноважень» не є юридичною подією, що не залежить від волі осіб, а воно відбувається внаслідок волевиявлення відповідних уповноважених на те суб'єктів та оформлюється відповідним рішенням власника. Так, згідно з нормами Закону України «Про акціонерні товариства» [5] рішення про припинення повноважень посадових осіб акціонерного товариства приймаються загальними зборами акціонерного товариства та наглядовою радою акціонерного товариства (залежно від кола посадових осіб та від

положень статуту) та оформлюється відповідно до протоколу про підсумки голосування, протоколу загальних зборів, протоколу засідання наглядової ради. Таким чином, норму п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] необхідно викласти у такій редакції: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, передбачених цим кодексом».

Крім того, уточнюючи наведену норму, слід врахувати і ст. 82 Господарського кодексу України [4], відповідно до якої установчим документом повного товариства і командитного товариства є засновницький договір. Установчим документом акціонерного товариства, товариства з обмеженою відповідальністю і товариства з додатковою відповідальністю є статут. Установчі документи господарського товариства повинні містити відомості про вид товариства, предмет і цілі його діяльності, склад засновників та учасників, склад і компетенцію органів товариства та порядок прийняття ними рішень, включаючи перелік питань, з яких необхідна одностайність або кваліфікована більшість голосів, інші відомості, передбачені статтею 57 цього Кодексу. Тобто, відповідно до установчих документів господарські товариства можуть конкретизувати певні положення щодо порядку припинення повноважень деяких своїх посадових осіб, як і коректувати їх перелік та коло. Тому при формулюванні п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] також необхідно врахувати зазначені обставини та установчі документи господарських товариств.

У такому випадку остаточне формулювання норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] пропонуємо наступне: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними

законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства у порядку, визначеному зазначеними законами, а також установчими документами товариств за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, передбачених цим кодексом».

Таким чином, за допомогою конкретизації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] можливо усунути численні проблеми у її правозастосуванні. Ю.В. Андрушакевич вважає, що конкретизація правових норм – це об'єктивно зумовлена, спрямована на підвищення точності і визначеності правового регулювання діяльність уповноважених органів, метою якої є переведення абстрактного змісту юридичних норм на більш конкретний рівень за допомогою логічних операцій обмеження обсягу вміщених у цих нормах понять, результати якої фіксуються у юридичних актах. Конкретизація правової норми покликана розвивати положення загальних норм, враховуючи умови, місце, час та професії суб'єктів, особливим видам відносин. Отже, конкретизація правової норми або торкається деталей, яких загальна норма не передбачає, або логічно завершує початкову норму, оскільки її реалізація ускладнена без її конкретизації. Конкретизація деталізує зміст нормативного регулювання, здійснює більш детальне упорядкування окремих сторін та елементів суспільних відносин.

Конкретизація правової норми має наступні ознаки: 1) об'єктивно необхідна для забезпечення ефективного правового регулювання; 2) вносить елемент новизни у суспільні відносини, що регулюються в результаті конкретизації; 3) здійснюється компетентними державними та іншими уповноваженими органами; 4) об'єктом виступають юридичні норми, що мають значний рівень загальності та абстрактності; 5) виступає передумовою одноманітного застосування та реалізації юридичних норм, що є засобом забезпечення законності; 6) в процесі конкретизації передбачається переробка змісту правової норми; 7) логічний механізм здійснення конкретизації права

полягає в обмеженні обсягу понять; 8) результат конкретизації – відносно нове правило поведінки, яке має більш вузьку галузь застосування; 9) конкретизації підлягають лише ті відносини, які не відображені в емпірично фіксованих ознаках вчинків та подій і не можуть бути безпосередньо втілені у поведінку таким чином, щоб її можна було перевірити на відповідність правовим вимогам.

Тобто, природа конкретизації норм права є не точне відтворення норм права, а більш детально викладене правило поведінки, що міститься в ній [180, с. 41-42].

Надалі перейдімо до шляхів законодавчого удосконалення припинення повноважень посадових осіб як підстави розірвання трудового договору на рівні внесення змін до положень КЗпП України, що регулюють трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України [3].

Так, з метою усунення уже окресленої нами вище проблематики щодо обов'язковості чи необов'язковості надання згоди профспілковою організацією при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб пропонуємо внести зміни до статей 43, 43-1 КЗпП України [3]. Виходячи із загальних принципів та завдань діяльності профспілкових органів, закріплених у главі XVI КЗпП України [3] та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 [170], а також керуючись тим, що у ст. 43-1 КЗпП України [3] не передбачено, що розірвати трудовий договір на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України можливо без згоди профспілкового органу, пропонуємо частину 1 ст. 43 КЗпП України [3] доповнити також підставою, що передбачена п. 5 ст. 41 КЗпП України, таким чином виклавши зазначену частину 1 ст. 43 КЗпП України [3] у такій редакції: «Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2, 3 і 5 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою

виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства».

Зазначені зміни дозволять забезпечити посадових осіб господарських товариств додатковими гарантіями при їхньому звільненні за п. 5 ст. 41 КЗпП України [3], а також гарантувати контроль з боку профспілкових органів за дотриманням законодавства про працю власником під час такого звільнення.

Також вважаємо, що внесення додаткової підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – припинення повноважень посадових осіб – зумовило потребу у деталізації норм щодо розгляду трудових спорів, а саме норм глави XV КЗпП України [3].

На нашу думку, індивідуальні трудові спори, що виникають з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб неефективно вирішувати у комісіях по трудових спорах. Адже відповідно до норм КЗпП України [3], така комісія обирається на загальних зборах трудового колективу із його членів. На нашу думку, розгляд трудового спору такою комісією буде необ'єктивним, оскільки здійснюватиметься членами трудового колективу, які перебували у підпорядкуванні відповідної посадової особи та перебувають у залежності від власника підприємства. За таких обставин неупереджений та безсторонній захист трудових прав посадової особи господарського товариства і нагляд за дотриманням законодавства про працю при застосуванні п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] є неможливим, а розгляд трудового спору у КТС зводиться фактично до формального дублювання рішення власника товариства.

Звичайно, розробка шляхів досудового врегулювання трудового спору є важливим напрямком удосконалення трудового законодавства, проте вирішення саме таких спорів повинне бути винесене на розгляд незалежних та неупереджених органів. Суб'єкти досудового врегулювання таких спорів повинні функціонувати окремо від товариств та бути незалежними організаціями. У даному контексті хочемо наголосити на необхідності уточнення ст. 221 КЗпП України [3], а саме внесення до передбаченого частиною першою переліку пункт 3 наступного змісту: «3) трудові спори розглядаються також у порядку, передбаченому Законом України «Про досудове врегулювання трудових спорів». А статтю 232 КЗпП України [3] доповнити п. 7 такого змісту: «7) у разі непогодження посадової особи з рішенням органів досудового врегулювання трудового спору, спори, що впливають із застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України, в тому числі щодо виплати вихідної допомоги та про поновлення на роботі».

На нашу думку, така конкретизація положень Кодексу законів про працю України щодо розгляду трудових спорів забезпечить чітку стадійність процесу вирішення трудового конфлікту, який може виникнути з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, а також внесе додаткові гарантії щодо захисту трудових прав посадових осіб, не обмежуючи інтересів власника товариства.

Наступний запропонований нами рівень законодавчого удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – внесення змін до та доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють правові відносини у сфері цивільного та корпоративного права, що пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України. Звичайно, слід відзначити, що цивільне та корпоративне право потребує глибокого і системного реформування у контексті залученні іноземних інвесторів та створення для них сприятливого правового поля. Проте у даному дослідженні не вважаємо

доцільним зупинятися на усіх напрямках можливого реформування, а необхідно зазначити лише ті конкретні зміни, які є нагальними у зв'язку з появою додаткової підстави розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб – та її застосуванням.

Загальні вимоги до змісту установчих документів юридичних осіб, незалежно від їх організаційно-правових форм, установлені ст. 88 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [42] і ст. 57 Господарського кодексу України (далі – ГК України) [4]. Так, відповідно до ст. 87 ЦК України для створення юридичної особи її учасники (засновники) розробляють установчі документи, які викладаються письмово й підписуються всіма учасниками (засновниками), якщо законом не встановлений інший порядок їх затвердження [42]. Юридична особа приватного права може створюватися та діяти на підставі модельного статуту, затвердженого Кабінетом Міністрів України, що після його прийняття учасниками стає установчим документом. Засновники (учасники) юридичної особи, утвореної на підставі модельного статуту, можуть у встановленому законом порядку затвердити статут, який є установчим документом, і провадити діяльність на його підставі (варто зауважити, що 16 листопада 2011 року постановою Кабінету Міністрів України № 1182 було затверджено модельний статут товариств з обмеженою відповідальністю [181]). Також зазначається, що установчим документом Товариства є затверджений учасниками статут або засновницький договір між учасниками, якщо інше не встановлено законом.

Крім цього, відповідно до ст. 57 ГК України [4] установчими документами суб'єкта господарювання є рішення про його утворення або засновницький договір, а у випадках, передбачених законом, статут (положення) суб'єкта господарювання. В установчих документах повинні бути зазначені найменування суб'єкта господарювання, мета і предмет господарської діяльності, склад і компетенція його органів управління, порядок прийняття

ними рішень, порядок формування майна, розподілу прибутків та збитків, умови його реорганізації й ліквідації, якщо інше не передбачено законом [4]. Порівнюючи вказані норми обох кодифікованих актів, варто зауважити, що ГК України з більшою мірою деталізації визначає, які саме відомості повинні бути зазначені в статуті й у засновницькому договорі.

У юридичній літературі вказується, що статут є локальним нормативним актом, призначення якого полягає у визначенні правового статусу конкретної юридичної особи. Саме цей документ визначає правове становище тієї чи іншої юридичної особи в цивільному обороті. Статут є найбільш поширеним видом установчого документа. Статут – це своєрідна конституція юридичної особи. Тому В.М. Кравчук наводить такі ознаки, які дають змогу розкрити його правову сутність: він установлює індивідуальний правовий статус конкретної юридичної особи; він затверджується учасниками і змінюється вищим органом управління юридичної особи; він діє протягом усього часу існування юридичної особи; він поширюється на всіх осіб, які перебувають у правовідносинах із юридичною особою; він може містити норми, не передбачені чинним законодавством; він не повинен суперечити нормам закону [182]. При цьому в юридичній літературі навіть висловлювалися за трактування статуту юридичної особи як договору або правового феномена, заснованого на договорі, або такого, що містить у собі договір (елемент договору) [183, с. 153-154].

Статут є своєрідним проявом свободи договору осіб, які діють у цивільних правовідносинах, в тому числі і утворюючи юридичну особу, господарське товариство. Саме існування можливості закріплення у статуті господарського товариства певних положень, що уточнюють зміст законодавства, породжує проблеми щодо застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України [3].

Насамперед звертаємо увагу на формулювання ч. 2 ст. 89 ГК України, де вказано, що посадовими особами господарського товариства є фізичні особи –

голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства. Обмеження щодо поєднання однією особою зазначених посад встановлюються законом [4].

Таким чином, статутом чи іншим установчим документом товариства можуть бути передбачені різноманітні органи, що наділені повноваженнями з управління товариством, відмінні від тих, що прямо зазначені у ч. 2 ст. 89 ГК України [4]. Проте у кожному конкретному випадку припинення їх повноважень та розірвання з ними трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] виникатимуть дискусії стосовно того, чи підпадають такі органи та особи під дію п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] з огляду на коло їхніх функціональних обов'язків та повноважень. Очевидно, що вирішуватимуться такі дискусії неоднозначно та з огляду на численні оціночні поняття, що призведе до виникнення великої кількості судових спорів та трудових конфліктів.

Тому пропонуємо у даному контексті максимально звужити можливість подвійного тлумачення поняття «посадові особи» відповідно до змісту установчих документів господарських товариств шляхом прийняття нових спеціальних законів у даній сфері. На нашу думку, доцільно прийняти спеціальні закони відповідно до кожного виду господарського товариства, що визначатимуть основні засади діяльності кожного виду господарського товариства, а також передбачатимуть чіткий перелік органів управління кожним видом господарського товариства (коло посадових осіб товариства) та вичерпний перелік їх повноважень, відповідно до яких і визначатиметься те, чи відноситься конкретна особа до посадової особи товариства, чи ні. Доцільно було б прийняти закони України «Про повне товариство», «Про командитне товариство», «Про товариство з обмеженою відповідальністю», «Про

товариство з додатковою відповідальністю». А статтю 89 ГК України викласти у такій редакції: «Посадовими особами господарського товариства є фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, що передбачені спеціальними законодавчими актами відповідно до виду господарського товариства, якщо утворення таких органів передбачено установчими документами товариства. Обмеження щодо поєднання однією особою зазначених посад встановлюються законом».

Аналізуючи свободу змісту статуту чи іншого установчого документа товариства, доцільно зазначити, що стаття 41 КЗпП України [3] передбачає, що розірвання трудового договору з ініціативи власника може бути здійснено за «певних умов» та «у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб». Звісно, мета та завдання Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [2] надають право власнику, розриваючи трудовий договір у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, не наводити причин та підстав припинення повноважень, тобто не деталізувати «певні умови» та мотиви такого припинення повноважень. Проте, на нашу думку, з огляду на конституційний принцип захисту від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України [1]) раціональним є стимулювання та спонукання власників товариств (в тому числі й іноземних інвесторів) формулювати положення установчих документів таким чином, щоб у них був передбачений хоча б приблизний перелік підстав, обставин чи причин, за умов виникнення яких можливе припинення повноважень посадових осіб та розірвання з ними трудового договору з цієї підстави.

Наведене дозволить забезпечити обізнаність посадової особи товариства з умовами своєї праці, колом своїх повноважень та межами своєї

відповідальності, а також сподіваннями, що покладаються на них власниками таких товариств та цілями, які вони ставлять для посадових осіб, що, у свою чергу, призведе не до законодавчого закріплення можливості розривати трудовий договір з посадовими особами як прояву підвищених повноважень власників, а до ефективної співпраці та ефективного досягнення цілей роботодавців та захисту їхніх інтересів, а також і врахування прав та інтересів працівників, їх взаємоузгодженість.

Останній рівень внесення законодавчого вдосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, який необхідно дослідити, – це прийняття нових нормативно-правових актів з метою забезпечення ефективнішої реалізації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3]. Пропонуємо прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», відповідно до якого визначити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення. Адже фактично стадія вирішення трудового спору – переговори – на даний час неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, проте не забезпечена реальна можливість працівника-посадової особи та власника вступити у діалог.

Погоджуючись з думкою Т.І. Костилевої, вважаємо, що ще одним відносно самостійним напрямом удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб є дослідження та вдосконалення судової практики у наведеній категорії справ. Основними завданнями даного напрямку є:

- 1) узагальнення судової практики: а) судами загальної юрисдикції щодо прав, обов'язків та відповідальності сторін трудового договору; б) адміністративними судами щодо оскарження дій та бездіяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування як суб'єктів відповідного

контролю; в) господарськими судами у справах про адміністративні штрафи для підконтрольних суб'єктів;

2) перегляд постанов Пленуму Верховного Суду України з питань трудових спорів;

3) офіційне тлумачення норм права Конституційним Судом України [184, с. 317].

Таким чином, нами визначені основні рівні та напрями нормативно-правового забезпечення удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, а також конкретні сфери, яких таке удосконалення має торкнутися. Запропоновані деякі конкретні пропозиції по удосконаленню розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб (конкретні зміни до правових норм, а також конкретні правові акти, які повинні бути прийняті з метою удосконалення правового регулювання трудового договору з досліджуваної підстави).

Вважаємо, що внесення досліджуваної нами додаткової підстави для розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб декларує лише принцип та намагання захистити права інвесторів, а в цілому Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 1255-VII [2] можна визначити як програмний, тобто як закон, який містить лише норми-програми. Реалізація ж норми п. 5 ст. 41 КЗпП України [3] створює численні проблеми на практиці правозастосування та спричиняє необхідність подальшого уточнення та конкретизації зазначеної норми, внесення змін до пов'язаних з нею норм Кодексу законів про працю України, інших законодавчих актів, що стосуються галузі господарського та цивільного права, а також здійснення системних змін у правовій системі України в цілому та життя комплексних соціально-економічних заходів. Саме такі системні заходи,

а не лише уточнення самої додаткової підстави розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, дозволять досягнути кінцевої мети законодавчих новел – привабити в Україну іноземних інвесторів.

Висновки до розділу 3

1. Зроблено висновок про те, що додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, містить багато неточностей, сформульована поверхово, з порушенням правил юридичної техніки та вимог до юридичних конструкцій, внесена законодавцем без її узгодження з іншими нормами Кодексу законів про працю, а також і з іншими нормативно-правовими актами, які регулюють пов'язані суспільні відносини. Наведені недоліки правової норми зумовлюють відповідні проблеми при її застосуванні, що відображається, зокрема, і у численній судовій практиці з розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів.

2. У дослідженні виявлено наступні порушення основних вимог юридичної техніки та правил побудови юридичних конструкцій при внесенні до ст. 41 КЗпП України додаткової підстави розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб: 1) не досягнута соціальна мета Закону № 1255-VII, адже лише забезпечення можливості інвесторів звільняти посадових осіб підприємства без формулювання конкретної причини припинення їх повноважень не є ефективним інструментом для залучення до України інвестицій. Така мета вимагає більш комплексного та всеосяжного підходу до законодавчих змін системи права в цілому; 2) норма Закону № 1255-VII не до кінця узгоджена з усіма нормами як галузі трудового права, так і інших пов'язаних правових галузей. Зокрема відсутня узгодженість п. 5 ст. 41

КЗпП України зі ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України, не усунуто розбіжності між Законом України «Про акціонерні товариства» та Господарським кодексом України щодо визначення переліку осіб, які є посадовими особами підприємства, що також призводить до неоднозначного тлумачення зазначеної категорії осіб при застосуванні норми п. 5 ст. 41 КЗпП України; 3) досліджувана норма є непослідовною, зокрема у зв'язку з тим, що за змістом статті 41 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. У свою чергу, розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права; 4) норма п. 5 ст. 41 КЗпП України є неповною, оскільки правова норма з точки зору юридичної техніки за своїм понятійно-категоріальним апаратом та регулятивним наповненням повинна охоплювати усі можливі випадки виникнення суспільних відносин та відповідних, пов'язаних з її застосуванням, ситуацій. Відповідно до норми п. 5 ст. 41 КЗпП України не прослідковується чіткого кола осіб, на яких поширюється її дія, та не до кінця визначеним є поняття «припинення повноважень». Очевидно, що такі недоліки є наслідками форсованої підготовки законопроекту на тлі євроінтеграційних процесів, які активізувалися в Україні; 5) лаконічність та простота норми п. 5 ст. 41 КЗпП України у даному випадку не є виправданою, тому що наведена норма є неповною і потребує очевидного уточнення та деталізації.

3. Судовими органами розроблено поодинокі підходи до розуміння зазначеної правової норми, які вирішують деякі питання щодо реалізації п. 5 ст. 41 КЗпП України. Проте така судова практика не дозволяє усунути усі протиріччя та спори, які виникають з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України. Тому вирішення усіх проблемних питань з приводу втілення такої

підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника як припинення повноважень посадових осіб повинне бути здійснено на законотворчому рівні за допомогою внесення змін та удосконалення досліджуваної норми шляхом урахування як позиції судових органів, так і теоретичних узагальнень, здійснених та наданих вченими-теоретиками.

4. Виділено наступні проблеми при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: а) визначення юрисдикції трудових спорів, що виникають з приводу реалізації наведеної норми. Так, за правилами ч. 1 ст. 15 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин. Тому очевидним є те, що справи, які виникають із трудових спорів з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України, розглядаються в порядку цивільного судочинства. Проте існує відповідна практика судових органів, відповідно до якої здійснюються спроби віднести розгляд таких справ до господарської юрисдикції. Вони обґрунтовуються особливістю суб'єктного складу правовідносин, що виникають з приводу застосування вищезазначеної підстави розірвання трудового договору. Також існують спроби віднести розгляд наведених судових спорів до адміністративного судочинства, проте така думка є необґрунтованою, оскільки в розумінні ст. 17 КАС України юрисдикція адміністративних судів поширюється на правовідносини, що виникають у зв'язку з здійсненням суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій. Спорам же, що виникають з приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України, не властива така основна ознака спорів, які віднесені до розгляду в порядку адміністративного судочинства, оскільки відсутній інститут публічної влади та підпорядкування, а також реалізації владних управлінських повноважень; б) невизначеність щодо кола суб'єктів, на яких поширюється дія норми п. 5

ст. 41 КЗпП України; в) численні судові спори виникають щодо обґрунтованості припинення повноважень посадової особи, у яких посадові особи вимагають навести причини припинення повноважень та обґрунтувати, у чому полягало неналежне виконання ними трудової функції, виходячи із загальних принципів трудового права. Тобто виникає правова колізія щодо того, чи застосовувати позицію, викладену в Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586, чи брати за основу загальні принципи трудового законодавства щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника; г) невирішеність питання щодо необхідності надання згоди профспілкової організації при розірванні трудового договору з ініціативи власника у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб; г) неврегульованість досудового етапу вирішення можливого індивідуального трудового спору, який виникає при такому розірванні трудового договору.

5. Поняття «удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб» є досить широким. Запропоновано розглядати його як таке, що поєднує у собі діяльність різноманітних суб'єктів відповідно до наявних у них функцій та повноважень, що спрямована на створення якісного та належного рівня нормативно-правового забезпечення (як форми, так і змісту норм трудового права) розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, відповідності зазначеного правового інституту рівню розвитку суспільних відносин у даній сфері.

6. Запропоновано виділити наступні шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: 1) правотворча (законодавча) діяльність – удосконалення наведеного правового інституту шляхом прийняття нових нормативно-правових актів, внесення змін, доповнення та конкретизація існуючих правових норм; 2) діяльність судових органів, відповідно до якої у процесі розгляду і вирішення трудових спорів з

приводу застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України надається юридичне тлумачення наведеної норми та пропонуються офіційні способи її розуміння та застосування; 3) діяльність уповноважених законодавством органів по контролю за дотриманням законодавства про працю.

7. Законодавче удосконалення такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб має відбуватися на наступних рівнях та напрямках: 1) внесення змін (уточнення та конкретизація) до п. 5 ст. 41 КЗпП України; 2) внесення змін до положень КЗпП України, що регулюють трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України; 3) внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють правові відносини у сфері цивільного та корпоративного права та пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України; 4) прийняття нових нормативно-правових актів з метою забезпечення ефективнішої реалізації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України.

8. Усуваючи недоліки норми п. 5 ст. 41 КЗпП України, яка закріплює додаткову підставу для розірвання трудового договору з ініціативи власника, виявлені під час дисертаційного дослідження, запропоновано її удосконалити шляхом конкретизації, а саме викласти її наступному остаточному формулюванні: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства у порядку, визначеному зазначеними законами, а також установчими документами товариств за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом».

9. Запропоновано внести зміни до статей 43, 43-1 КЗпП України, виходячи із загальних принципів та завдань діяльності профспілкових органів, закріплених у главі XVI КЗпП України та Законі України «Про професійні

спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 року, виклавши частину 1 ст. 43 КЗпП України у такій редакції: «Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2, 3 і 5 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, а також доповнити ст. 221 КЗпП України пунктом 3 наступного змісту: «Трудові спори розглядаються також у порядку, передбаченому Законом України «Про досудове врегулювання трудових спорів». Статтю 232 КЗпП України доповнити п. 7 такого змісту: «7) у разі непогодження посадової особи з рішенням органів досудового врегулювання трудового спору, спори, що впливають із застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України, в тому числі щодо виплати вихідної допомоги та про поновлення на роботі», оскільки вважаємо, що неупереджений та безсторонній захист трудових прав посадової особи господарського товариства і нагляд за дотриманням законодавства про працю при застосуванні п. 5 ст. 41 КЗпП України можливий лише у судових органах.

10. Доцільно максимально звужити можливість подвійного тлумачення поняття «посадові особи» відповідно до змісту установчих документів господарських товариств. З цією метою необхідно прийняти спеціальні закони відповідно до кожного виду господарського товариства, що визначатимуть основні засади діяльності кожного виду господарського товариства, а також передбачатимуть чіткий перелік органів управління кожним видом господарського товариства (коло посадових осіб товариства) та вичерпний перелік їх повноважень, відповідно до яких і визначатиметься те, чи відноситься конкретна особа до посадової особи товариства, чи ні. А статтю 89 ГК України викласти у такій редакції: «Посадовими особами господарського товариства є такі фізичні особи: голова та члени наглядової ради, виконавчого

органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, що передбачені спеціальними законодавчими актами відповідно до виду господарського товариства, якщо утворення таких органів передбачено установчими документами товариства. Обмеження щодо поєднання однією особою зазначених посад встановлюються законом».

11. Раціональним є стимулювання та спонукання власників товариств (в тому числі і іноземних інвесторів) формулювати положення установчих документів таким чином, щоб у них був передбачений хоча б приблизний перелік підстав, обставин чи причин, за умов виникнення яких можливе припинення повноважень посадових осіб та розірвання з ними трудового договору з цієї підстави. Наведене дозволить забезпечити обізнаність посадової особи товариства з умовами своєї праці, колом своїх повноважень та межами своєї відповідальності, а також сподіваннями, що покладаються на них власниками таких товариств та цілями, які вони ставлять для посадових осіб, що, у свою чергу, призведе не до законодавчого закріплення можливості розривати трудовий договір з посадовими особами як прояву підвищених повноважень власників, а до ефективної співпраці і ефективного досягнення цілей роботодавців та захисту їхніх інтересів, а також і врахування прав та інтересів працівників, їх взаємоузгодженості.

12. Запропоновано прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», у якому передбачити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення, адже відомо, що така стадія вирішення трудового спору як переговори на даний час фактично неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, тоді як реальна можливість працівника-посадової особи та власника вступити у діалог не забезпечена. Вважаємо за доцільне закріпити положення, відповідно до яких на

вибір сторін трудового спору спір між ними вирішуватиметься або нейтральним медіатором, або ж примирителем – особою, яка на основі викладених вимог та пропозицій формулює шляхи можливого врегулювання трудового спору та розробляє договір про примирення, відповідно до якого шляхом взаємного повного або часткового визнання вимог сторони досягають примирення та врегульовують трудовий спір до передання його для вирішення до КТС або судового органу.

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично узагальнюється й по-новому вирішується наукове завдання, яке полягає в тому, щоб на підставі здійснення загальноправової характеристики розірвання трудового договору з посадовими особами, системного аналізу теоретичних питань щодо даної наукової проблематики, а також науково-теоретичних розробок та практичного втілення даного питання, в тому числі і судової практики, визначити особливості правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, виявити проблеми застосування наведеної підстави розірвання трудового договору, а також запропонувати власне бачення шляхів подальшого удосконалення досліджуваної нами правової новели трудового права. У висновках містяться результати проведеного дослідження, сформульовані в пропозиціях і рекомендаціях, які спрямовані на досягнення поставленої мети.

1. Припинення повноважень посадових осіб як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є новою для трудового законодавства, характеризується певною специфікою та процедурними особливостями, що в кінцевому рахунку визначає особливе місце вказаної підстави в системі підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Проблема визначення місця такої підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб у загальній системі класифікацій підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця криється у невизначеності правового змісту самого поняття «припинення повноважень посадових осіб», що пов'язане із неоднаковим його трактуванням представниками різних галузей права.

2. Порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи – це врегульована нормами трудового законодавства сукупність юридично значущих дій, які вчиняються роботодавцем, що направлені на припинення трудових відносин з посадовими особами відповідного підприємства, установи чи організації, а як наслідок – втрату ними своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, а також інших прав та обов'язків, які характеризують статус працівника.

3. Виділено три найголовніші стадії (етапи) порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: 1) прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб; 2) оформлення та узгодження документів про звільнення; 3) оформлення факту припинення трудових відносин з посадовою особою.

4. Обґрунтовано наявність суттєвих прогалин у нормативно-правовому регулюванні порядку розірвання трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень. Зокрема, найбільше суперечностей виникає щодо того, яких саме працівників слід відносити до категорії «посадові особи» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України. Правова невизначеність з цього питання, як показав аналіз судової практики за період 2016-2017 років, в певній мірі була подолана шляхом утвердження єдиного підходу до розірвання трудового договору на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України, який полягає у застосуванні цієї підстави лише при розірванні трудового договору з посадовими особами підприємств, які визначені у Господарському кодексі України. Така позиція, хоча й не позбавлена певних недоліків, проте запобігає необґрунтовано розширеному тлумаченню вказаної норми і перешкоджає виникненню випадків незаконного звільнення інших категорій працівників.

5. Зазначено, що під юридичними гарантіями при розірванні трудового договору з посадовими особами слід розуміти систему нормативно закріплених

правових засобів, умов, способів, процедур, вимог щодо матеріального забезпечення, а також організаційно-правові засоби і способи реалізації зазначених правових норм, за допомогою яких забезпечується реалізація та ефективний захист суб'єктивних прав працівників-посадових осіб під час припинення з ними трудових відносин.

6. Здійснена власна класифікація юридичних гарантій при розірванні трудового договору з посадовими особами за характером вираження та відображення їх сутності: а) правові (закріплені у нормах права – заборона розірвання трудового договору з відповідними категоріями осіб, що зазначалися вище, нормативно визначений спеціальний порядок розірвання трудового договору тощо); б) організаційно-правові (являють собою конкретно виражену діяльність уповноважених осіб та органів щодо гарантування дотримання прав посадових осіб під час розірвання з ними трудового договору та поновлення порушених прав: наприклад, захист прав посадових осіб судовими органами, профспілковими організаціями); в) матеріальні (носять виражений ціннісно-матеріальний характер: наприклад, повний розрахунок з посадовою особою у день її звільнення, виплата їй вихідної допомоги тощо).

7. Запропоновано перейняти зарубіжний досвід у правовому регулюванні досудового вирішення трудових спорів. Зокрема, прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», відповідно до якого визначити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення. Адже фактично стадія вирішення трудового спору – переговори – на даний час неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, проте не забезпечена реальна можливість працівника-посадової особи та власника вступити у діалог. Внести у новий закон положення, відповідно до яких на вибір сторін трудового спору спір між ними вирішуватиметься або нейтральним медіатором, або ж примирителем – особою, яка на основі

викладених вимог та пропозицій формулює шляхи можливого врегулювання трудового спору та розробляє договір про примирення, згідно з яким шляхом взаємного повного або часткового визнання вимог сторони досягають примирення та врегульовують трудовий спір до передання його на вирішення до КТС або судового органу.

8. У дослідженні виявлено наступні порушення основних вимог юридичної техніки та правил побудови юридичних конструкцій при внесенні до ст. 41 КЗпП України додаткової підстави розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб: 1) не досягнута соціальна мета Закону № 1255-VII; 2) норма Закону № 1255-VII не до кінця узгоджена з усіма нормами як галузі трудового права, так і інших, пов'язаних з нею, правових галузей. Зокрема, відсутня узгодженість п. 5 ст. 41 КЗпП України зі ст.ст. 43, 43-1 КЗпП України, не усунуто розбіжності між Законом України «Про акціонерні товариства» та Господарським кодексом щодо визначення переліку осіб, що є посадовими особами підприємства; 3) досліджувана норма є непослідовною, зокрема у зв'язку з тим, що за змістом статті 41 КЗпП України, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути застосовано лише за визначені законодавством конкретні порушення, які повинні слугувати підставою припинення повноважень посадових осіб і які слід розглядати як юридичний наслідок таких порушень. У свою чергу, розірвання трудового договору з невизначених підстав суперечить загальним принципам трудового права; 4) норма п. 5 ст. 41 КЗпП України не є повною, оскільки правова норма, з точки зору юридичної техніки, за своїм понятійно-категоріальним апаратом та регулятивним наповненням повинна охоплювати усі можливі випадки виникнення суспільних відносин та відповідних, пов'язаних з її застосуванням ситуацій. Згідно із нормою п. 5 ст. 41 КЗпП України не прослідковується чіткого кола осіб, на яких поширюється її дія, та не до кінця визначеним є поняття «припинення повноважень».

9. Виділено наступні проблеми при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: а) визначення юрисдикції трудових спорів, що виникають з приводу реалізації наведеної норми. Існує відповідна практика судових органів, згідно з якою відбуваються намагання віднести розгляд таких справ до господарської юрисдикції. Такі намагання обґрунтовуються особливістю суб'єктного складу правовідносин, що виникають з приводу застосування вищезазначеної підстави розірвання трудового договору. Також існують спроби віднести розгляд наведених судових спорів до адміністративного судочинства; б) невизначеність щодо кола суб'єктів, на яких поширюється дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України; в) численні судові спори виникають щодо обґрунтованості припинення повноважень посадової особи, у яких посадові особи вимагають навести причини припинення повноважень та довести, у чому полягало неналежне виконання ними трудової функції, виходячи із загальних принципів трудового права. Тобто, виникає правова колізія щодо того, чи застосовувати позицію, викладену в Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту від 27 березня 2014 року № 4586, чи загальні принципи трудового законодавства щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника; г) невирішеність питання щодо необхідності надання згоди профспілкової організації при розірванні трудового договору з ініціативи власника у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб; г) нерегульованість досудового етапу вирішення можливого індивідуального трудового спору, який виникне при такому розірванні трудового договору.

10. Законодавче удосконалення такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб має відбуватися на наступних рівнях та напрямках: а) внесення змін (уточнення та конкретизація) до п. 5 ст. 41 КЗпП України; б) внесення змін до положень КЗпП України, що регулюють трудові правовідносини, пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП

України; в) внесення змін та доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють правові відносини у сфері цивільного та корпоративного права, що пов'язані з реалізацією п. 5 ст. 41 КЗпП України; г) прийняття нових нормативно-правових актів з метою забезпечення ефективнішої реалізації норми п. 5 ст. 41 КЗпП України.

11. Усуваючи недоліки, виявлені під час дисертаційного дослідження, норми п. 5 ст. 41 КЗпП України, яка закріплює додаткову підставу для розірвання трудового договору з ініціативи власника, запропоновано її удосконалити шляхом конкретизації, а саме викласти в наступному остаточному формулюванні: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб господарських товариств, визначених Господарським кодексом, іншими спеціальними законами, що регулюють діяльність відповідного виду господарського товариства у порядку, визначеному зазначеними законами, а також установчими документами товариств за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, передбачених цим кодексом».

12. Доцільно максимально звужити можливість подвійного тлумачення поняття «посадові особи» відповідно до змісту установчих документів господарських товариств. З цією метою необхідно прийняти спеціальні закони відповідно до кожного виду господарського товариства, що визначатимуть основні засади діяльності кожного виду господарського товариства, а також передбачатимуть чіткий перелік органів управління кожним видом господарського товариства (коло посадових осіб товариства) та вичерпний перелік їх повноважень, відповідно до яких і визначатиметься те, чи відноситься конкретна особа до посадової особи товариства, чи ні. А статтю 89 ГК України викласти у такій редакції: «Посадовими особами господарського товариства є фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого

органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, що передбачені спеціальними законодавчими актами відповідно до виду господарського товариства, якщо утворення таких органів передбачено установчими документами товариства. Обмеження щодо поєднання однією особою зазначених посад встановлюються законом».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28.06. 1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
5. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 50-51. – Ст. 384.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43. – С. 60.
7. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
8. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
10. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

11. Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві: Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi-u-trudovomu-zakonodavstvi>.

12. Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності посадових осіб: Закон України від 11.07.1995 № 282/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 29. – Ст. 216.

13. Про судову практику у справах про хабарництво: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 № 5 // Юридичний вісник. – 2002. – № 28 (368).

14. А. Меньшиков. Новели HR: звільнення посадовців, матеріальна відповідальність / А. Меньшиков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/1318-q-hr-q->

15. Щодо запобігання і протидії корупції: Лист Міністерства юстиції України від 22.02.2013 № 1332-0-26-13/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13.

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення умов ведення бізнесу (дерегуляція): Закон України від 12 лютого 2015 року № 191-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 21. – Ст. 133.

17. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальність за шкоду, завдану підприємств / В. Забудський. // Кадровик України. – 2014 – № 7 (90). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.legalconsulting.kiev.ua/news_248_2.htm

18. Про категорію «посадові особи» в трудовому законодавстві // Закон і бізнес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/print/96493-pro_kategoriyu_posadovi_osobi_v_trudovomu_zakonodavstvi.html.

19. Гончарова Г.С. Нові доповнення до статті 41 КЗпП України щодо «припинення повноважень посадових осіб» потребують уточнення / Г.С. Гончарова // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовт. 2014 р.). – Х., 2014. – С. 118-124 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/7021>.

20. Валецька О.В. Додаткові підстави звільнення з ініціативи роботодавця посадових осіб: дисциплінарне звільнення або особливості їх правового статусу у трудових відносинах / О.В. Валецька // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5. – Т. 1. – С. 287-292.

21. Драчук М.А. Субъекты трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М.А. Драчук. – Омск, 2002. – 196 с.

22. Петров Ю.А. К понятию должностного лица / Ю.А. Петров // Правоведение. – 1974. – № 6. – С. 31-36.

23. Служба в государственных и общественных организациях / [редкол.: Д.Н. Бахрах (отв. ред.) и др.]. – Свердловск: СЮИ, 1988. – 134 с.

24. Петришин А.В. Статус должностного лица: природа, структура, специализация / А.В. Петришин. – К.: УМК ВО, 1990. – 74 с.

25. Державне управління: теорія і практика / [за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. В.Б. Авер'янова]. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 432 с.

26. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення: Проект Закону України № 2221 від 24.02.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163.

27. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників

щодо безпідставного звільнення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163.

28. Старилов Ю.Н. Служебное право: учебник / Ю.Н. Старилов. – М., 1996. – 698 с.
29. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебник / А.Ф. Ноздрачев. – М., 1999. – 592 с.
30. Гоменюк Д.С. Поняття державних посадових осіб / Д.С. Гоменюк // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 113-116 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2009_1_19.pdf.
31. Пилипенко Ю.П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин / Ю.П. Пилипенко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2010. – № 2. – С. 183-187.
32. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія / П.Д. Пилипенко. – К.: Знання, КОО, 2003. – 146 с.
33. Трудовое право: энциклопедический словарь / [под ред. Р.З. Лившица]. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – 674 с.
34. Уржинский К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1984. – 186 с.
35. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 238 с.
36. Одовічена Я.А. Історична зумовленість змісту трудового договору / Я.А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. пр. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2013. – Вип. 660: Правознавство. – С. 33-37.
37. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 330 с.

38. Трудове право України: підручник / [Н.Б. Болотіна та ін.]; ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – [2-ге вид., стереотип.]. – К.: Знання, 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/TPravo/06-10/9071.htm>.

39. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п/print1444587010622345>.

40. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п/print1421318707673399>.

41. Андрушко А.В. Укладення трудового договору (контракту) при вступі громадян на державну службу / А.В. Андрушко // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2002. – № 1. – С. 72-80 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap_2002_1_15.pdf.

42. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.

43. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.

44. Постригань Т.Л. Трудовий аспект в корпоративних правовідносинах / Т.Л. Постригань // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – № 7. – С. 54-60 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/bmju_2012_7_9.pdf

45. Про затвердження Положення про порядок укладання або переукладання контракту з керівником виконавчого органу відкритого

акціонерного товариства, холдингової компанії та державної акціонерної компанії: Наказ Фонду державного майна України від 05.04.2004 № 662 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 29. – С. 236. – Ст. 1975.

46. Алексєєва О.Є. Члени наглядової ради акціонерного товариства: особливості взаємовідносин із акціонерним товариством / О.Є. Алексєєва // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 23-27 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2012_2_5.pdf.

47. Трудовий договір та його види: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11/print1444764300004394>.

48. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: Наказ Міністерства праці України № 23 від 15.04.94 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>.

49. Бойко М.Д. Поняття контракту в трудовому праві, його сторони / М.Д. Бойко // Довідник кадровика. – 2008. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/kontrakt-osoblivii-vid-trudovogo-dogovoru>.

50. Трудовий кодекс України: Проект від 20.05.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

51. Павлишинець Ю.В. Проблема: знайти розбіжності / Ю.В. Павлишинець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jurist.ua/?article/370>.

52. Голунский С.А. Теория государства и права / С.А. Голунский, М.С. Строгович. – М.: Юриздат, 1940. – 312 с.

53. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.Л. Костюк. – К., 2000. – 160 с.

54. Комаров С.А. Общая теория государства и права: учебник / С.А. Комаров. – М.: Юрист, 1998. – 416 с.
55. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / Ю.С. Шершень // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 877-881 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_3_147.pdf.
56. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника / Е.А. Ершова // Трудовое право [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.clc.su/article016.htm>.
57. Трудовое право России / [за ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского]. – М.: Норма-Инфра, 1998. – 473 с.
58. Гусов К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юристь, 1997. – 234 с.
59. Толкунова В.Н. Трудовое право / В.Н. Толкунова. – М.: Бельге альвы, 1998. – 235 с.
60. Лавріненко О.В. Організаційно-правові підстави звільнення: їхній зміст, –мови застосування та місце в загальній класифікації підстав припинення трудового договору / О. В. Лавріненко // Право і безпека. – 2006. – № 3. – Т. 5. – С 129-137.
61. Висновок на проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 2903 від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54219
62. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світлі реформування трудового законодавства / П.А. Бущенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р.). – Х.: НУВС, 2003. – С. 14-16.

63. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби; Проспект, 2005. – 360 с.

64. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.10.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

65. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

66. Турчин С.О. Теоретично-правові засади діяльності керівника господарського товариства як суб'єкта трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.О. Турчин. – Луганськ, 2014. – 184 с.

67. Нуртдинова А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК Российской Федерации: комментарий к постановлению Конституционного Суда / А.Ф. Нуртдинова // Трудовое право. – 2005. – № 6. – С. 31-38.

68. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / [отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов]. – М.: Городец, 2007. – 736 с.

69. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. – 2005. – № 13. – Ст. 1209.

70. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о

поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

71. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: Комментарий к разделу XII Трудового кодекса Российской Федерации (Серия: Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика) / [Абрамова О.В., Архимандритова М.А., Бочарникова М.А. и др.]; под общ. ред. проф. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/59604333/>

72. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

73. Кузнецов Д.Л. Раскроется ли над российским топ-менеджментом золотой парашют? / Д.Л. Кузнецова // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. – 2010. – № 11. – С. 4-9.

74. Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия: Приказ Минэкономразвития Российской Федерации от 02 марта 2005 года № 49 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – № 23.

75. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_

76. Масловская В.В. Особенности приема и увольнения руководителя организации / В.В. Масловская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk0863.htm>.

77. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.court.by/jurisprudence/Post_plen/civil/labour/fbe3d62ceac9dead.html

78. Кеник К.И. Особенности заключения и расторжения трудового договора (контракта) с руководителем / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2008. – № 2 (85) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otdelkadrov.by/number/2008/2/contract_arrangement/

79. Подгруша В.В. Увольнение руководителей организаций по ст. 259 ТК / В.В. Подгруша // Отдел кадров. – 2006. – № 5 (64) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://otdelkadrov.by/number/2006/5/uvolnenie_rukovod/

80. Подгруша В.В. Проблемные вопросы увольнения руководителей организаций по ст. 259 ТК // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawbelarus.com/repub2008/sub24/text24721.htm>.

81. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 № 154 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/ru/326757/>

82. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K070000251_#z259.

83. Овсянко Д.С. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 2 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України / Д.С. Овсянко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – Серія: Юриспруденція. – 2014. – № 9-2 – Т. 2 – С. 27-29.

84. Летич І.А. Звільнення і матеріальна відповідальність посадових осіб / І.А. Летич // Праця і закон. – 2014. – № 7 (175) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/priz/arhivpriz/1221--7-175-2014->

85. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/umova>.

86. Чувакова А.М. Юридические факты, фактические составы и их дефекты: моногр. / А.М. Чувакова; под. ред. Ю.Н. Оборотова. – О.: Феникс, 2009. – 112 с.

87. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2-х т. / С.С.Алексеев. – Т. 2. – М., 1982. – 359 с.

88. Баринов О.Ю. Юридические факты в советском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Баринов. – Л., 1980. – 189 с.

89. Бодерскова Г.С. Юридические факты в процессе развития трудового правоотношения: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.С. Бодерскова. – М., 1983. – 178 с.

90. Загальна теорія держави і права / [М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л.Л. Богачова та ін.]. – Х.: Право, 2002. – 432 с.

91. Данилюк О.В. Фактичні склади у трудовому праві України / О.В. Данилюк // Право України. – 2007. – № 7. – С. 15-19.

92. Дума О.О. Складний юридичний факт як підстава розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу / О.О. Дума // Теорія і практика правознавства: електр. наук. фах. вид. Нац. ун-ту «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – 2013. – Вип. 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nauka.jur-academy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/16_1.pdf.

93. Закон і Бізнес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/96511-pro_kategoriyu_posadovi_osobi_v_trudovomu_zakonodavstvi.html

94. Пояснювальна записка від 26.03.2014 № 4586 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=50443.

95. Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»: Указ Президента

України від 12.03.2013 № 128/2013 // Офіційний вісник Президента України. – 2013. – № 7 – С. 249.

96. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 01.02.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0003323-11/card6#Public>.

97. Кікінчук В.Ю. Процедура звільнення зі служби в органах внутрішніх справ / В.Ю. Кікінчук // Право і Безпека. – 2010. – № 3. – С. 197-202.

98. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Мінюсту, Мінсоцзахисту та Мінпраці України від 29.07.1993 № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

99. Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 18.03.2015 у справі № 2-1528/15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/43299700>.

100. Рішення Апеляційного суду міста Києва від 11.06.2015 у справі за апеляційною скаргою на Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 18.03.2015 у справі № 2-1528/15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44873603>.

101. Рішення Апеляційного суду міста Києва від 17.12.2015 у справі № 756/4605/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/54506707>.

102. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44378360>.

103. Бондар О.С. Юридичні гарантії трудових прав працівників під час звільнення за невідповідність займаній посаді / О.С. Бондар // Науковий вісник

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 211-218.

104. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад і гол. ред. В.Г. Бусел]. – К.: Ірпінь, Перун, 2004. – 1140 с.

105. Словник іншомовних слів / [уклад.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута]. – К.: Наукова думка, 2000. – 680 с.

106. Гарантії в трудовому праві України: монографія / [О.С. Заржицький, О.П. Литвин, Ю.О. Левенець, Р.Е. Скіпенко]. – Д.: АРТ-ПРЕС, 2008. – 288 с.

107. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.В. Селезень. – Л., 2009. – 19 с.

108. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія / О.А. Ситницька. – Х., 2010. – 168 с.

109. Пересунько В.С. Юридичні гарантії прикладенні трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.С. Пересунько. – Х., 2000. – 190 с.

110. Андрійв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В.М. Андрійв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15-20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/1lavmzpp.pdf>

111. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – 16. – Ст.167

112. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 26.03.1992 №2232-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – С. 385.

113. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 № 1975-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – С. 188.

114. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 № 3543-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – С. 416.

115. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – С. 190.

116. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-ІV // Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – С. 11.

117. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 764 с.

118. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: А.С.К., 2000. – 1054 с.

119. Звонар В. П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності / В.П. Звонар // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 2. – С. 113-122.

120. Чужий досвід // Контракти. – 2004. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kontrakty.com.ua/show/ukr/article/21/0120041609.html>.

121. Иванов В. Золотой парашют «Arcelor Mittal»: раскроет ли его Лакшми Миттал над Запорожьем? / В. Иванов, А. Думанский // Иштеблишмент. – 2009. – 23 сентября [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://establishment.com.ua/articles/2009/9/22/2924/>

122. Лавріненко О.В. Сучасний механізм реалізації конституційних гарантій у сфері трудових відносин працівників органів внутрішніх справ

України: теоретико-прикладний аналіз проблемних питань / О.В. Лавріненко // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 280-314.

123. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

124. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 № 1170 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 98. – С. 52.

125. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – [2-ге вид., переробл. і доп.]. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.

126. Шумський П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів / П.В. Шумський // Юридичний вісник. – 2009. – № 3 (12). – С. 55-58

127. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – С. 12.

128. Лазор В.В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В.В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – 332 с.

129. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення / О.І. Кисельова // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 95-99.

130. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекцій / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.

131. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – К.: Консум, 1998. – 678 с.

132. Грובהва А.А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки / А.А. Грובהва // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 353-359.

133. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

134. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

135. Балух В.С. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів / В.С. Балух // Право і суспільство. – 2013. – № 4. – С. 45-50.

136. Петоченко Т.М. Перспективы расширения применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров в Республике Беларусь / Т.М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе: сборник научных трудов. – Вып. 6. – Минск: Право и экономика, 2011. – С. 430-436.

137. Лушников А.М. Курс трудового права: учеб. в 2-х т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

138. Risak Martin E. Austrian Practice in the Prevention and Amicable Settlement of Labour Disputes / E. Martin Risak [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id.

139. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – С. 256.

140. Про медіацію: Проект Закону України від 27.03.2015 № 2480 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558.

141. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) / [за заг. ред. К.Ю. Мельника]. – Х.: ХНУВС, 2014. – 324 с.

142. Перепелюк А.М. Природа правозастосування як елемента правової системи / А.М. Перепелюк // Держава і право. – 2011. – Вип. 53. – С. 59-64.

143. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.М. Глазько. – Х., 2005. – 20 с.

144. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко. — Х.: Одиссей, 2001. – 624 с.

145. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора: учебное пособие / К.Н. Гусов. – М.: Всесоюзный юридический заочный институт, 1985. – 79 с.

146. Жернаков В.В. Договори про працю у трудовому та цивільному праві / В.В. Жернаков // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – № 1. – С. 92-97.

147. Жигалкін П.І. Основні проблеми змісту нового Трудового кодексу України / П.І. Жигалкін // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матеріали наук.-практ. конф. / [за ред. проф. В.С. Венедіктова]. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 26-29.

148. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники / С.А. Иванов. – 1996. – № 1. – С. 49.

149. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.А. Іоннікова. – Х., 2004. – 213 с.

150. Лазор Л.И. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – 2005. – № 6. – С. 3-8.
151. Лившиц Р.З. Трудовой договор / Р.З. Лившиц, Б.М. Чубайс. – М.: Наука, 1986. – 51 с.
152. Трудове право України: навчальний посібник / [за ред. П.Д. Пилипенка]. – [3-тє вид., переробл. і доп.]. – К.: Істина, 2010. – 208 с.
153. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – [2-ге вид., переробл. і допов.]. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.
154. Прокопенко В.І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права / В.І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20-23.
155. Процевський О.І. Яким бути новому Кодексу про працю України? / О.І. Процевський // Право України. – 1995. – № 9. – С. 10.
156. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Прудивус. – Х., 2003. – 226 с.
157. Процевський О.І. Про предмет трудового права / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 82.
158. Дутко А.О. До питання про основні вимоги до юридичних конструкцій / А.О. Дутко // Університетські наукові записки. – 2009. – № 4. – С. 16-19.
159. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М.: Статут, 1999. – С. 108.
160. Тарасов Н.Н. Юридические конструкции в праве и научном исследовании (методологические проблемы) / Н.Н. Тарасов // Российский юридический журнал. – 2000. – № 3. – С. 26-27.
161. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 6. – С. 56.

162. Про практику розгляду судами корпоративних спорів: Постанова Верховного Суду України від 24.10.2008 № 13// Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 11.

163. Ухвала Бериславського районного суду Херсонської області від 25.11.2015 у справі № 647/2581/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53850241>.

164. Ухвала Апеляційного суду Херсонської області від 21.12.2015 у справі № 647/2581/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54919603>.

165. Ухвала Апеляційного суду Івано-Франківської області від 08.07.2015 року у справі №341/2195/14-ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/46320218>.

166. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 153.

167. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 47. – С. 646.

168. Ухвала Апеляційного суду міста Києва від 27.01.2016 у справі № 753/7727/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/55342913>.

169. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // Голос України. – 2014. – № 206. –

170. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Голос України. – 1999. – № 5.

171. Карпенко Д.О. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю / Д.О. Карпенко, Н.М. Хуторян / Право України. – 1998. – № 3. – С. 41-44.

172. Крылов К.Д. К новому типу трудового законодательства / К.Д. Крылов // Человек и труд. – 2002. – № 7. – С. 34-38.

173. Селезень В.С. Додаткові підстави розірвання трудового договору: особливості та функціональне призначення / В.С. Селезень // Право і Безпека. – 2009. – № 4. – С. 145-148.

174. Попович Є.М. Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Є.М. Попович. – Х., 2003. – 192 с.

175. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III // Голос України. – 2001. – № 217.

176. Про землеустрій: Закон України від 22.05.2003 № 858-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 25. – С. 122.

177. Про державний земельний кадастр: Закон України від 07.07.2011 № 3613-VI // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 157.

178. Герзанич В.М. Шляхи вдосконалення нормативно-правового регулювання іноземного інвестування в Україні / В.М. Герзанич, І.І. Черленяк, В.М. Бондаренко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2015. – № 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=904>.

179. Єрофєєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства / Л.В. Єрофєєнко // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. – № 6. – С. 89-92.

180. Андрущакевич Ю.В. Конкретизація правових норм: поняття та природа / Ю.В. Андрущакевич // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 2. – С. 39-44.

181. Про затвердження модельного статуту товариства з обмеженою відповідальністю: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 № 1182 // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 218.

182. Кравчук В.М. Створення юридичних осіб / В.М. Кравчук // Мала енциклопедія нотаріуса. – 2007. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// yurradnik.com.ua/ststi](http://yurradnik.com.ua/ststi).

183. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права (по изданию 1907 г.) / Г.Ф. Шершеневич. – М.: Спарк, 1995. – 556 с.

184. Костилова Т.І. Удосконалення нормативно-правового забезпечення контролю за дотриманням законодавства про працю / Т.І. Костилова // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 313-318.