

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

**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

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2017**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**ЩЕРБИНА Віктор Іванович,**  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
професор кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**КОСТЮК Віктор Леонтійович,**  
Головне науково-експертне управління Апарату  
Верховної Ради України, заступник завідувача  
відділу;

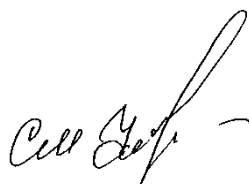
кандидат юридичних наук  
**ПАНЧЕНКО Максим Вадимович,**  
Таврійський національний університет імені  
В.І. Вернадського, доцент кафедри цивільно-  
правових дисциплін Навчально-наукового  
гуманітарного інституту.

Захист відбудеться «31» березня 2017 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «28» лютого 2017 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** 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. Вишновецька, 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.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені предметом дослідження, його метою й задачами. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 274 сторінки, з яких основного тексту – 253 сторінки. Список використаних джерел складається із 184 найменування і займає 21 сторінку.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо апробації результатів дослідження, публікацій, структури й обсягу роботи.

**Розділ 1 «Загальноправова характеристика розірвання трудового договору з посадовими особами»** містить 4 підрозділи і присвячений вивченню загальних теоретичних питань правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, зокрема у ньому надано визначення поняття посадової особи, виділені його ознаки, проаналізовано особливості змісту трудових договорів з посадовими особами, здійснена класифікація підстав розірвання трудового договору за ініціативою власника та визначене місце припинення повноважень посадових осіб у цій класифікації, а також проведений порівняльно-правовий аналіз регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні та закордоном.

У *підрозділі 1.1 «Поняття та ознаки посадової особи в системі трудового права»* на основі аналізу сутнісних рис поняття «посадова особа» у різних галузях вітчизняного законодавства, що наведені у науковій доктрині, судовій практиці, нормативно-правових та правових актах, що містять відповідні роз'яснення положень чинного законодавства, виділено основні ознаки поняття «посадова особа», що характеризують посадову особу як суб'єкта саме трудових правовідносин з приводу розірвання трудового

договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та надано визначення поняття посадової особи.

Відзначено, що до ознак посадової особи в системі трудового права слід віднести те, що: 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.

У підрозділі 1.2 «Особливості змісту трудових договорів з посадовими особами» відзначено, 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. Надалі виділено загальні та спеціальні умови трудового договору з посадовими особами. Загальні умови трудового договору є умовами, обов'язковими для змісту трудових договорів з усіма категоріями працівників. Особливості змісту трудових договорів з посадовими особами розкриваються саме відповідно до його спеціальних умов.

Відзначено, що 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 їй 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, мережі Інтернет 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.

У підрозділі 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» встановлено, 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 в кінцевому рахунку визначає особливе місце вказаної підстави в системі підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. На сьогодні законодавчо не визначено, за яких підстав власником можуть бути припинені повноваження посадової особи його підприємства. Також не встановлено, чи пов'язується припинення повноважень посадових осіб з винними діями останніх. Таким чином, невизначеність підстав для припинення повноважень посадових осіб призводить до проблеми 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.

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.

У підрозділі 1.4 «Порівняльно-правовий аналіз регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні та закордоном» 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, Республіка Білорусь, Республіка Молдова, Республіка Казахстан 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, так і судових органів та науковців до питання визначення чіткого порядку припинення

трудових відносин з посадовими особами. 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 не доводиться. У зв'язку з цим і на сьогодні залишається актуальним питання подальшого порівняльно-правового дослідження регулювання припинення трудових відносин з посадовими особами в Україні.

**Розділ 2 «Порядок та гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень»** складається із 3-х підрозділів і присвячений безпосередньому вивченню особливостей, процедури та підстав розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, зокрема у ньому проаналізовано порядок та умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, досліджено наявні при цьому юридичні гарантії для посадових осіб, а також особливості вирішення трудових спорів, що виникають при такому розірванні трудового договору.

У підрозділі 2.1 *«Порядок та умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб»* міститься уточнення понятійно-категоріального апарату щодо досліджуваної проблематики. Зокрема, надані визначення понять: «порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», «умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб».

Відзначено, що порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб складається з трьох узагальнюючих етапів: прийняття рішення про припинення повноважень посадових осіб; оформлення та узгодження документів про звільнення; оформлення факту припинення трудових відносин з посадовою особою. Надалі проаналізовано особливості кожного етапу, виділено відповідні процедурні рішення, які приймаються на кожному етапі, та органи, уповноважені їх приймати. Крім того, наведена позиція судових органів щодо трактування особливостей умов та порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

У підрозділі 2.2 *«Юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами»* охарактеризовано поняття юридичних гарантій при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та виділено притаманні їм специфічні ознаки.

Здійснена класифікація досліджуваних юридичних гарантій, зокрема за правовою природою їх вираження: (I) гарантії-заборони, (II) гарантії-правила та (III) гарантії-компенсації. Надалі охарактеризовано кожен вид юридичних гарантій при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та особливості його реалізації.

У підрозділі 2.3 «*Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень*» наведено власне визначення поняття трудового спору при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Виділено 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; 3) розбіжності між сторонами трудового спору неможливо врегулювати шляхом мирних переговорів між ними, а тому вони повинні бути вирішені уповноваженим законодавством органом; 4) характеризуються особливим порядком їх вирішення, а також спеціальним колом суб'єктів, що уповноважені розглядати та вирішувати зазначену категорію трудових спорів (суд загальної юрисдикції, КТС); 5) за результатами вирішення досліджуваного трудового спору оформляється відповідний документ – рішення КТС, судове рішення.

Проаналізовано особливості правового регулювання вирішення досліджуваного виду трудових спорів та відзначено необхідність удосконалення досудового порядку вирішення зазначених трудових спорів.

**Розділ 3 «Проблеми та шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб»** містить 2 підрозділи та присвячений дослідженню недоліків правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та пошуку способів щодо його покращення.

У підрозділі 3.1 «*Проблемні питання застосування такої підстави розірвання трудового договору як припинення повноважень посадових осіб*» зазначено, що додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб – містить багато неточностей, сформульована поверхнево, 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. Проаналізовано та окреслено основні порушення вимог юридичної техніки та юридичних конструкцій при внесенні законодавцем додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника. Відзначено, що 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.

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 повинно 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 численними вченими-теоретиками.

У підрозділі 3.2 «Шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб» запропоновано поняття «удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб» розглядати як таке, що поєднує у собі діяльність різноманітних суб'єктів відповідно до наявних у них функцій та повноважень, яка 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.

Виділені основні шляхи удосконалення розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб (правотворча діяльність; діяльність судових органів, діяльність уповноважених законодавством органів по контролю за дотриманням законодавства про працю) та запропоновано конкретні заходи щодо покращення правового регулювання досліджуваного питання відносно кожного шляху.

## 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) неврегульованість 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 звузити 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 ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Статті у наукових фахових виданнях України  
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Курова А.А. Юридичні гарантії при розірванні трудового договору з посадовими особами / А.А. Курова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія : Юридичні науки. – 2014. – № 5. – Т. 3. – С. 152–154.

2. Курова А.А. Классификация оснований расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа и место такого основания как прекращение полномочий должностных лиц в этой классификации / А.А. Курова // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 247–251.

3. Курова А.А. Пути совершенствования расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц / А.А. Курова // Право и политика. – 2015. – № 4. – С. 311–315.

4. Курова А.А. Щодо особливостей змісту трудових договорів з посадовими особами / А.А. Курова // Visegrad journal of human rights. – 2015. – № 4/2. – Р. 39–44.

5. Курова А.А. Щодо визначення поняття та ознак посадової особи в системі трудового права / А.А. Курова // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 1. – С. 65–69.

6. Курова А.А. Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень / А.А. Курова // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 3. – С. 88–92.

#### *Матеріали наукових конференцій:*

7. Курова А.А. Теоретико-правові основи вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень / А.А. Курова // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 89–92.

8. Курова А.А. Загальнотеоретичні основи посадової особи в системі трудового права / А.А. Курова // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 94–98.

## **АНОТАЦІЯ**

**Курова А.А. Правове регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертаційне дослідження присвячене вивченню правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень

посадових осіб. У роботі здійснено загальноправовий аналіз питань щодо розірвання трудового договору з посадовими особами, що дозволило визначити роль та місце такої підстави як припинення повноважень посадових осіб у класифікації підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника, а також досліджено особливості умов та порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб як в українському законодавстві, так і в законодавстві іноземних країн. Розкрито та вдосконалено категоріально-понятійний апарат відносно досліджуваної проблематики: «посадова особа», «порядок розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», «умови розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», «трудові спори з приводу розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб», «юридичні гарантії при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб».

У контексті вивчення правового регулювання даної проблематики виділено основні недоліки розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб та сформульовано власні шляхи щодо удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

**Ключові слова:** посадова особа, зміст трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи власника, додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника, припинення повноважень посадових осіб, юридичні гарантії, трудові спори, порядок розірвання трудового договору, умови розірвання трудового договору.

## АННОТАЦІЯ

**Курова А.А. Правовое регулирование расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертационное исследование посвящено изучению правового регулирования расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц. В работе осуществлен общеправовой анализ вопросов о расторжении трудового договора с должностными лицами, что позволило определить роль и место такого основания как прекращение полномочий должностных лиц в классификации оснований расторжения трудового договора по инициативе собственника. Также

исследованы особенности условий и порядка расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц как в украинском законодательстве, так и в законодательстве зарубежных стран. Раскрыто и усовершенствовано категориально-понятийный аппарат относительно исследуемой проблематики: «должностное лицо», «порядок расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц», «условия расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц», «трудовые споры по поводу расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц», «юридические гарантии при расторжении трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц».

Впервые на научно-доктринальном уровне проведено комплексное исследование новеллы трудового законодательства (дополнительного основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя) в связи с прекращением полномочий должностных лиц. На основе теоретических положений, а также детального анализа судебной практики относительно понимания и применения нормы п. 5 ст. 41 КЗоТ Украины, по сравнению с зарубежным опытом правового регулирования, приведен круг субъектов, на которых распространяется действие указанной нормы, указаны особенности содержания трудовых договоров с должностными лицами, определены этапы порядка расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц, выделены особенности условий применения именно приведенного основания для расторжения трудового договора, а также юридических гарантий при таком расторжении трудового договора.

Диссертантом значительное внимание было уделено анализу именно проблемных вопросов правового регулирования дополнительного основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя – в связи с прекращением полномочий должностных лиц – как в контексте его понимания, так и правоприменения. В связи с приведенным, выделены основные недостатки расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц и сформулированы собственные пути по совершенствованию правового регулирования расторжения трудового договора в связи с прекращением полномочий должностных лиц.

**Ключевые слова:** должностное лицо, содержание трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе собственника, дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе собственника, прекращение полномочий должностных лиц, юридические гарантии, трудовые споры, порядок расторжения трудового договора, условия расторжения трудового договора.

## ANNOTATION

**Kurova A.A. Legal regulation of termination of employment contract due to the termination of officials. – *The manuscript.***

The dissertation for the degree of candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to the study of legal regulation of termination of employment contract due to the termination of officials. The work done on the common analysis on termination of the employment contract with officials that allowed the role of such a place as grounds for termination of powers of officials in the grounds of classification termination of the employment contract by the owner, as well as the features of conditions and procedures for termination of employment contract due with the termination of officials in the Ukrainian legislation and the legislation of foreign countries. Exposed and improved categorial-conceptual apparatus refers to the issues, «official», «order cancellation employment agreement in connection with the termination of officials», «conditions of termination of employment contract due to the termination of officials», «labor disputes over termination of employment contract due to the termination of officials», «legal guarantee upon termination of employment contract due to the termination of officials».

In the context of the study of legal regulation of the issues highlighted major shortcomings termination of employment contract due to the termination of officials and formulated their own ways of improving the legal regulation of termination of employment contract due to the termination of officials.

**Key words:** official, content of the employment contract, termination of the employment contract by the owner, the additional grounds of termination of employment contract by the owner, termination of office of officials, legal guarantees, labor disputes, the procedure for termination of employment contract, conditions termination of the employment contract.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.  
Підписано до друку 22.02.2017. Замовлення 390.

Надруковано в «МП Леся».  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net