

УДК 349.2:[331.109-057.15:331.109-057.16]

DOI: 10.18523/2617-2607.2023.11.56-63

Бонтлаб В. В.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9153-9516>

Яцкевич І. І.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9734-0671>

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) З КЕРІВНИКОМ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

З метою захисту інвестицій, прав та інтересів інвесторів у 2014 р. було внесено зміни до низки нормативно-правових актів. Зокрема, законодавчо закріплено ще одну додаткову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – припинення повноважень посадової особи підприємства, що, відповідно, має наслідком розірвання трудового договору з такою посадовою особою. Однак аналіз судової практики щодо спорів про розірвання трудового договору з керівником, ініційоване роботодавцем через відкликання повноважень посадової особи, свідчить про низку проблем у практичній реалізації такої норми.

У статті розглянуто основні проблемні питання, пов'язані з відкликанням повноважень як підставою для припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема щодо процедури відкликання повноважень та, відповідно, розірвання трудового договору; підсудності спорів про оскарження такого звільнення; визначення кола осіб, на яких поширюється ця підстава; відповідності такого звільнення міжнародним стандартам у сфері праці та верховенству права. Важливим аспектом означеної проблематики було і залишається розмежування трудових відносин і суміжних, подібних за змістом, правовідносин.

На думку авторів, низка проблем правозастосування відкликання повноважень посадової особи як підстави для звільнення зумовлена не лише якістю сформульованої норми права та відповідних змін до законодавства України, а й невизначеністю та неоднозначністю правового статусу керівника юридичної особи у правовідносинах із власником, трудовим колективом як суб'єктом трудового права та учасником колективних трудових відносин, а також з окремими працівниками.

Важливу роль у процесі вирішення проблемних питань правозастосування норми про розірвання трудового договору з керівником на підставі відкликання повноважень відіграє практика Верховного Суду, яка доволі динамічно розвивається, хоча їй і бракує усталеності в підходах до зазначеної проблеми.

Ключові слова: трудовий договір, розмежування трудових і господарських правовідносин, право на працю, звільнення керівника, судова практика в трудових спорах.

Постановка проблеми. Питання припинення трудових відносин з керівником з ініціативи роботодавця варто розглядати в контексті ширшої наукової та практичної проблеми розмежування трудового договору і договору цивільно-правового, тобто кваліфікації правовідносин із застосуванням стороною договору власної праці як трудових або ж як цивільно-правових. Проте в більш загальному підході до предмета статті мова йде про самостійність трудового права як галузі (про що вже тривалий час точиться дискусія¹), адже

трудовий договір є центральним, стрижневим інститутом трудового права як галузі, без якого систему трудового права утворюватимуть окремі мало пов'язані інститути права, які без власне трудових відносин у межах трудового договору втрачають будь-який сенс.

Ще однією науковою проблемою, з якою пов'язана тема припинення трудових відносин із посадовою особою підприємства на підставі припинення її повноважень, є правовий статус відповідної особи. Вважаємо, що керівник як посадова особа, наприклад, одночасно поєднує в собі правовий статус працівника (якщо він

¹ Олександр Процевський, «Чи є підстави для перегляду системи права України?», *Юридичний вісник України*, 2009, 37, 38.

працює на умовах трудового договору або контракту) та представника роботодавця, діючи в інтересах власника підприємства. Крім того, керівник є одночасно й учасником корпоративних правовідносин, адже є одним із органів управління товариства, наприклад. Тож очевидною є багатofункціональність і водночас суперечливість правового статусу керівника як посадової особи: будучи сам найманим працівником, керівник виступає від імені роботодавця у правовідносинах з іншими працівниками; будучи найманим працівником, керівник бере участь у колективних переговорах щодо укладення колективного договору з представницьким органом трудового колективу (колективу працівників).

Звідси постає питання про відповідність положенням науки трудового права, міжнародному та національному трудовому праву розірвання трудового договору з керівником на підставі відкликання його повноважень як учасника корпоративних відносин. Як узгоджуються та співвідносяться між собою цивільно-правові, господарські, з одного боку, та трудові аспекти правового статусу керівника, з іншого боку, у разі розірвання з посадовою особою трудового договору (контракту) з ініціативи власника? Особливо гостро означена проблема постає з урахуванням внесених змін до Кодексу законів про працю України щодо системного вживання поняття «роботодавець» замість «власник, або уповноважена ним особа», адже роботодавцем у випадку підприємства у формі товариства є юридична особа, підприємство, а зв'язок із власником цього підприємства в трудових відносинах розмивається. То чи може власник підприємства втручатися в трудові відносини між цим підприємством та його керівником, відкликаючи його повноваження, що є підставою для розірвання трудового договору (контракту)?

Крім наукового аспекту, проблема припинення повноважень керівника як підстава для розірвання з ним трудового договору має важливе практичне втілення. По-перше, визначення предметної юрисдикції спорів, що виникають у зв'язку з таким розірванням трудового договору. По-друге, сфера застосування норми права, яка допускає розірвання трудового договору з посадовою особою на підставі відкликання повноважень. Значимо, що цей аспект має важливе як теоретичне, так і практичне значення, оскільки залежить від тлумачення норми трудового права про припинення (розірвання) трудового договору або контракту з керівником з ініціативи власника підприємства-роботодавця. По-третє, визначення кола осіб, які вважаються посадовими особами,

а отже з ними може бути розірвано трудовий договір (контракт) на підставі відкликання повноважень.

Огляд літератури на тему нашої статті вказує на важливість означених вище наукових і практичних проблем. На думку І. Павліченко, визначення правової природи правовідносин щодо звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю залежить від того, на умовах якого договору він здійснює свої функції як одноосібний виконавчий орган товариства². Така позиція дослідниці посилюється положеннями оновленого законодавства у сфері регулювання діяльності товариств з обмеженою та додатковою відповідальністю. Зокрема, ч. 12 ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» № 2275-VIII від 06.02.2018 закріплено, що «з одноосібним виконавчим органом та кожним членом колегіального виконавчого органу укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт)»³. Від імені товариства такий договір підписує особа, уповноважена на таке підписання загальними зборами учасників.

Досліджуючи проблеми правозастосування при звільненні директора і припиненні повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю, О. Гарагонич фактично оминає проблему розірвання трудового договору (контракту) з директором як одноосібним органом товариства з обмеженою відповідальністю⁴. Зокрема, він зазначає:

Та частина відносин, що виникає між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган і ініціює припинення його повноважень, має корпоративно-правову природу. Тому регулювання таких відносин здійснюється нормами Закону № 2275-VII, а не КЗпП⁵.

Вважаємо, що такий висновок не відповідає повною мірою як правовому регулюванню, так і практиці правозастосування. Цілком очевидно, що відкликання повноважень посадової особи,

² Ірина Павліченко, «Правова природа правовідносин зі звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю», у *Проблеми цивільного права та процесу: тези доп. учасників наук.-практ. конф., присвяч. 97-й річниці від дня народження О. А. Пушкіна* (Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2022), 283–87, <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12451>.

³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text>

⁴ Олександр Гарагонич, «Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування», *Аналітично-порівняльне правознавство* 3 (2023): 155–63, <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.27>.

⁵ Гарагонич, «Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування», 161.

якою є директор як одноосібний виконавчий орган товариства з обмеженою відповідальністю, є необхідним для застосування положень п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, які є похідними від реалізації загальними зборами товариства рішення про припинення повноважень у цьому випадку директора.

Згідно з позицією Верховного Суду, висловленою в постанові від 18.04.2023 у справі № 552/3110/21, розірвання трудового договору відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України «можливе після припинення повноважень посадової особи, тобто рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників». Отже, має заздалегідь відбутись припинення повноважень посадової особи, що в подальшому є підставою для розірвання з нею трудового договору в порядку, передбаченому чинним законодавством України та статутними документами товариства⁶.

Окрім того, припинення повноважень директора як керівника та одноосібного виконавчого органу за рішенням зборів має супроводжуватись одночасним прийняттям рішення про обрання одноосібного виконавчого органу, на чому слушно наголошує О. Гарагонич⁷.

Завершуючи стислий огляд публікацій на тему розірвання трудового договору з посадовою особою на підставі припинення її повноважень, звернемо увагу на статтю Є. Краснова, присвячену проблемним аспектам практики застосування такої підстави⁸. Автор виділяє такі проблеми в застосуванні цієї підстави для розірвання трудового договору: 1) розуміння поняття «посадова особа», яке є спірним, оскільки у КЗпП України не надано його визначення; 2) визначення норми, на підставі якої має бути здійснено виплату вихідної допомоги (що, власне, є наслідком вирішення проблеми меж поняття посадової особи); 3) застосування відкликання повноважень як підстави для розірвання трудового договору з посадовими особами органів державної влади та державних підприємств.

Утім, у наведених публікаціях не взято до уваги особливостей правового статусу керівника як посадової особи підприємства. Також доцільно проаналізувати як нормативно-правове забезпечення розірвання трудового договору з керівником на підставі відкликання його

повноважень, так і останні тенденції розвитку судової практики щодо застосування положень п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Очевидно, що результати нормотворчої діяльності та правозастосування мають узгоджуватись з принципами права, міжнародними конвенціями та Конституцією України.

Виклад основного матеріалу розпочнемо зі сфери застосування відкликання повноважень посадової особи як підстави для розірвання трудового договору.

Аналіз наукових публікацій та практики Верховного Суду вказує на неоднозначність у підходах до визначення сфери застосування норми, закріпленої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Нову додаткову підставу для розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням її посадових обов'язків було запроваджено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 1255-VII від 13.05.2014. Зазначимо, що цим самим Законом було доповнено статтю 44 КЗпП України щодо вихідної допомоги, яку встановлено «у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шести-місячний середній заробіток».

Деякі науковці схиляються до вузького розуміння сфери застосування припинення повноважень посадової особи як підстави для розірвання трудового договору. Наприклад, В. Шишлюк у дисертаційному дослідженні доводить, що внесені Законом № 1255-VII від 13.05.2014 зміни стосуються саме інвесторів господарських товариств, що дає підстави говорити про вузьку сферу застосування цього Закону. Тобто дисертантка наполягає на обмеженні сфери його застосування господарськими товариствами, а тому «відповідно аналогічною є сфера застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України»⁹. Ще раніше подібної позиції дотримувався Є. Краснов, який стверджує:

...дану додаткову підставу припинення трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників *господарських товариств* (курсив наш. – В. Б., І. Я.), оскільки керівник, крім того, що являється найманим працівником, одночасно виступає виконавчим органом *господарського товариства* (курсив наш. – В. Б., І. Я.), та є єдиною категорією працівників, які призначаються та, відповідно оформлюють

⁶ <https://verdictum.ligazakon.net/document/110485357>

⁷ Гарагонич, 161.

⁸ Єгор Краснов, «Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору», *Міждисциплінарні гуманітарні студії. Правничі науки* 2 (2015): 39–44.

⁹ Вікторія Шишлюк, «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» (дис. канд. юрид. наук: 12.00.05, Нац. ун-т «Одеська юридична академія», 2017), 202, <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/8437>.

трудові відносини з товариством, на підставі рішення засновників¹⁰.

Загалом ми поділяємо наведений вище підхід і вважаємо його виправданим з позицій телеологічного тлумачення норми права, закріпленої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Таке тлумачення норми права передбачає її пізнання та розуміння з урахуванням волі законодавця, а також мети, яку він закладав під час створення відповідної норми¹¹. Проте не можна вважати норму права та мету її застосування статичною, тобто такою, що є обов'язково незмінною від самого свого створення, на чому слушно наголошує М. Козюбра:

Цей підхід, хоч і переслідує, здавалося б, благородну мету – забезпечити максимальну стабільність правового регулювання, призводить в кінцевому підсумку до надмірної формалізації і догматизації права. На відміну від закону, текст якого є застиглим, здатним відставати від суспільного життя, право є явищем динамічним, яке має йти, як неодноразово підкреслював у своїх рішеннях Європейський суд з прав людини, «в ногу з обставинами, що змінюються», тобто змінюватися відповідно до зміни суспільних відносин, які воно регулює¹².

Зазначимо, що практика Верховного Суду щодо застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України як підстави для розірвання трудового договору з працівником на підставі припинення повноважень посадової особи є доволі динамічною.

Зі сферою застосування передбаченої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підстави для розірвання трудового договору (контракту) з посадовою особою тісно пов'язана проблема визначення кола осіб, на яких поширюються ці положення КЗпП України.

Дійсно, як зазначає Верховний Суд у постанові від 25.09.2019 у справі № 753/1604/17:

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 «посадових осіб», так і

типу та організаційно-правових форм юридичних осіб, яких вони стосуються¹³.

Наприклад, Верховний Суд у постанові від 25.09.2019 у справі № 753/1604/17 апелює до поняття «посадові особи господарського товариства», яке встановлено в ч. 2 ст. 89 ГК України. Також зазначено, 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.

У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» міститься уточнене поняття «посадових осіб 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 товариства¹⁴.

Зрештою Верховний Суд у цій постанові робить висновок, що термін «посадові особи» законодавець використав саме у визначенні ГК України і Закону України «Про акціонерні товариства», оскільки Законом № 1255-VII від 13.05.2014 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» було внесено зміни в тому числі до цих двох законодавчих актів.

Однак новітня практика Верховного Суду вказує на розширення сфери та кола осіб, до якого входять посадові особи не лише підприємницьких, а й непідприємницьких господарських товариств. Розглядаючи справу № 552/3110/21, у постанові від 18.04.2023 Верховний Суд не погодився з рішенням судів першої та апеляційної інстанцій про те, що на голову об'єднання співвласників багатоквартирного будинку не поширюються положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Суди попередніх інстанцій мотивували свої рішення тим, що:

...у даному випадку не може бути застосовано пункт 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України для припинення повноважень ОСОБА_1 з посади голови правління Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку «Пушкіна 116», оскільки об'єднання по своїй суті та організаційно правовій формі не є господарським товариством, водночас пункт 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів

¹⁰ Краснов, «Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору», 41.

¹¹ Микола Козюбра, ред., *Загальна теорія права* (Київ: Ваіте, 2015), 253.

¹² Микола Козюбра, «Юридичне тлумачення: проблеми методології», *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки* 155 (2014): 5.

¹³ <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84694227>

¹⁴ Там само.

про працю України застосовується до посадових осіб саме господарських товариств¹⁵.

Тобто суди попередніх інстанцій визнали ОСББ непідприємницьким товариством на підставі ч. 2 ст. 4 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку».

Натомість Верховний Суд дійшов висновку, що на голову правління ОСББ поширюються положення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, тому таку особу може бути звільнено на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

На нашу думку, така позиція суду не узгоджується з телеологічним підходом до тлумачення змісту норми права, закріпленої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, адже захисту прав інвесторів окреслена вище ситуація не стосується і жодним чином не сприяє цьому. Водночас Верховний Суд у постанові від 18.04.2023 застосовує системне тлумачення закріплених положеннями ЦК України, ГК України, КЗпП України, КК України, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування» норм права щодо змісту поняття посадової особи та доходить висновку, що:

...основними критеріями при визначенні кола посадових осіб, до яких може бути застосована ця норма, є, по-перше, належність конкретної посади до органу управління (керівного, виконавчого, наглядового тощо) юридичної особи, в тому числі закріплення статусу посадової особи в статуті, й, по-друге, передбачена законодавством чи статутом процедура припинення повноважень такої посадової особи за рішенням власника, адже наявність юридичного факту – припинення повноваження посадової особи за рішенням власника в особі відповідного органу управління, повинно передувати звільненню на підставі пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (така правова позиція викладена у постанові Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19)¹⁶.

Важливо також узяти до уваги висновок Верховного Суду в постанові від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19 про те, що відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі припинення повноважень не будь-яких посадових осіб, а членів

колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких при призначенні на посаду покладаються функції з управління за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень, при цьому віднесення статутом товариства певної посади до категорії «посадових осіб» не є підставою для визнання її такою, до якої застосовується положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України¹⁷.

Ще одна особливість розірвання трудового договору з посадовою особою на підставі припинення повноважень такої особи полягає в невідповідності принципам трудового права. У висновку Головного науково-експертного управління Секретаріату Верховної Ради України, зокрема, зазначено:

За змістом трудового права припинення повноважень зазначених осіб можливо лише у формі їх звільнення або переведення на іншу роботу, яке відбувається з підстав, визначених у трудовому законодавстві. У зв'язку з цим підстави розірвання трудового договору з такими посадовими особами у КЗпП України мають бути конкретизовані, оскільки само по собі розірвання трудового договору з невизначених законом підстав суперечить загальним принципам трудового права¹⁸.

Одним із принципів трудового права є принцип сталості й стабільності правовідносин з питань праці¹⁹. Очевидно, що, оскільки у разі розірвання трудового договору з посадовою особою на підставі відкликання повноважень такої особи, що може бути жодним чином не обумовлено належним чи неналежним виконанням трудового договору посадовою особою товариства, не передбачено обов'язку попередити посадову особу про наступне звільнення за рішенням про відкликання повноважень у порядку ст. 99 ЦК України, то говорити про стабільність договірних трудових відносин між роботодавцем і посадовою особою ми не можемо. Єдиною вимогою, яку сформульовано в судовій практиці, щодо розірвання трудового договору за п. 5

¹⁷ Дмитро Навроцький, «Розірвання трудового договору у випадку припинення повноважень посадових осіб: огляд постанови ОП КЦС ВС», Вища школа адвокатури НААУ, 15 березня 2023, <https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannia-trudovogo-dogovoru-u-vipadku-privipinennia-povnovazen-posadovix-osib-oglyad-postanovi-op-kcs-vs>.

¹⁸ Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014 р.), <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=50443&pf35401=296948>.

¹⁹ В. Л. Костюк, М. І. Іншин, ред., *Теоретичні засади трудового права України* (Київ: Людмила, 2019), 55.

¹⁵ <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110485357>

¹⁶ Постанова Верховного Суду, 18.04.2023, справа 552/3110/21, <https://verdictum.ligazakon.net/document/110485357>.

ч. 1 ст. 41 КЗпП України є законність процедури відкликання повноважень, дотримання якої, власне, й робить звільнення посадової особи з ініціативи роботодавця законним.

Щодо проблеми розмежування цивільної та господарської юрисдикцій у спорах про оскарження розірвання трудового договору з посадовою особою, здійсненого на підставі припинення повноважень, то позиція Верховного Суду в цьому питанні нині стабілізувалася і ситуація є достатньо зрозумілою та передбачуваною. Адвокатка К. Цветкова стосовно цього стверджує:

Поворотною точкою у питанні розмежування юрисдикції стала Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18. Саме цією Постановою остаточно відбулося розмежування юрисдикції означених вище спорів. Велика Палата ВС зазначила, що за правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору (контракту) з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України²⁰.

Однак, на нашу думку, концептуально проблема залишається не вирішеною, адже на практиці виходить, що з посадовою особою можна розірвати трудовий договір без жодної належної причини, яка б ґрунтувалася на виконанні трудової функції такою посадовою особою. Незважаючи на те що у разі звільнення з ініціативи роботодавця на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України звільненій особі належить виплатити вихідну допомогу в розмірі шестимісячного середнього заробітку, таке одностороннє звільнення не відповідає проголошеному у ст. 8 Конституції України верховенству права. Основною проблемою є подвійний правовий статус посадових осіб, які є одноосібними органами управління товариства. Певним виходом чи розв'язанням цієї проблеми може бути законодавче закріплення положення про те, що керівник підприємства виконує свої обов'язки не за трудовим, а за цивільно-правовим договором (що, до речі, узгоджується з положеннями ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»). У такому випадку проблема невідзначеності та суперечливості одностороннього

розірвання договірних відносин із посадовою особою з ініціативи підприємства залишилася б у сфері дії цивільного та господарського права. Також позитивно це відбилося б на ролі керівника як посадової особи в колективно-трудовах відносинах, адже його статус було б чітко визначено – суб'єкт корпоративних відносин, орган управління, представник сторони роботодавця.

Висновки

З огляду на наведене вище можемо зробити висновок про необхідність узгодження практики застосування норми права з метою, яку законодавець передбачав або якою керувався під час прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (2014 р.), яким доповнено частину першу ст. 41 КЗпП України новою додатковою підставою для розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень. Водночас телеологічний підхід до тлумачення і розуміння норми права, яка передбачає додаткову безумовну підставу для розірвання трудового договору з посадовою особою, треба застосовувати з урахуванням балансу між статичним і динамічним аспектами, з дотриманням принципів права та відповідно до верховенства права, а не букви закону.

Для запобігання виникненню проблем правозастосування у разі розірвання договірних відносин із посадовою особою з ініціативи власника підприємства рекомендуємо застосовувати правовий статус одноосібного керівника підприємства як посадової особи, яка виконує свої функції за цивільно-правовим договором. Це, з одного боку, дасть змогу чіткіше розмежувати галузі права, норми яких мають застосовуватися при розірванні договірних відносин із посадовою особою, а з іншого боку – відповідатиме меті внесених до законодавчих актів змін щодо захисту майнових прав та інтересів інвесторів.

Перспективним напрямом подальших розвідок щодо предмета цієї публікації є дослідження застосування норми права, закріпленої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, до посадових осіб фермерських господарств, державних підприємств, а також узгодженість цієї підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з міжнародними стандартами у сфері праці, зокрема з положеннями Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року²¹.

²⁰ Катерина Цветкова, «Спори щодо припинення повноважень посадових осіб: особливості та юрисдикція», Вища школа адвокатури НААУ, 9 лютого 2023, <https://www.hsa.org.ua/blog/spori-shhodo-pripinennia-povnovazen-posadovix-osib-osoblivosti-i-iurisdikcii-advokat-katerina-cvjetkova>.

²¹ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text

Список використаної літератури

- Гарагонич, Олександр. «Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування». *Аналітично-порівняльне правознавство* 3 (2023): 155–63. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.27>.
- Козюбра, Микола. «Юридичне тлумачення: проблеми методології». *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки* 155 (2014): 3–8. <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/624b313f-4e25-4155-885a-cc6364cf9357>.
- , ред. *Загальна теорія права*. Київ: Ваіте, 2015.
- Костюк, В. Л., та М. І. Іншин, ред. *Теоретичні засади трудового права України*. Київ: Людмила, 2019.
- Краснов, Єгор. «Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України при розірванні трудового договору». *Міждисциплінарні гуманітарні студії. Правничі науки* 2 (2015): 39–44.
- Навроцький, Дмитро. «Розірвання трудового договору у випадку припинення повноважень посадових осіб: огляд постанови ОП КЦС ВС». Вища школа адвокатури НААУ, 15 березня 2023. <https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannia-trudovogo-dogovoru-u-vipadku-privinennia-povnovazhen-posadovix-osib-oglyad-postanovi-op-kcs-vs>.
- Павліченко, Ірина. «Правова природа правовідносин зі звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю». У *Проблеми цивільного права та процесу: тези доп. учасників наук.-практ. конф., присвяч. 97-й річниці від дня народження О. А. Пушкіна*, 283–87. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2022. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12451>.
- Процевський, Олександр. «Чи є підстави для перегляду системи права України?» *Юридичний вісник України*, 2009, 37, 38.
- Цвєткова, Катерина. «Спори щодо припинення повноважень посадових осіб: особливості та юрисдикція». Вища школа адвокатури НААУ, 9 лютого 2023. <https://www.hsa.org.ua/blog/spori-shhodo-privinennia-povnovazhen-posadovix-osib-osoblivosti-ta-iurisdikciia-advokat-katerina-cvjetkova>.
- Шишлок, Вікторія. «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі». Дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Нац. ун-т «Одеська юридична академія», 2017. <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/8437>.

Bibliography

- Harahonych, Oleksandr. “Dismissal of a Director and Termination of Powers of the Sole Executive Body of a Limited Liability Company: Problems of Law Enforcement.” *Analytical and Comparative Jurisprudence* 3 (2023): 155–63. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.27> [in Ukrainian].
- Kostiuk, V. L., and M. I. Inshyn, eds. *Teoretychni zasady trudovoho prava Ukrainy [Theoretical principles of labor law of Ukraine]*. Kyiv: Liudmyla, 2019 [in Ukrainian].
- Koziubra, Mykola. “Legal Interpretation: The Issues of Methodology.” *NaUKMA Research Papers. Law* 155 (2014): 3–8. <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/624b313f-4e25-4155-885a-cc6364cf9357> [in Ukrainian].
- , ed. *Zahalna teoriia prava [General theory of law]*. Kyiv: Vaite, 2015 [in Ukrainian].
- Krasnov, Yehor. “The Peculiarities of Application of Item 5 p. 1 art. 41 of the Labor Code of Ukraine at Dismissal of Officials of Public Authorities.” *Mizhdystyplinarni humanitarni studii. Pravnychi nauky [Interdisciplinary Humanitarian Studies. Legal Sciences]* 2 (2015): 39–44 [in Ukrainian].
- Navrotskiy, Dmytro. “Rozirvannia trudovoho dohovoru u vypadku prypynennia povnovazhen posadovykh osib: ohliad postanovy OP KTzS VS.” Higher School of Advocacy of the National Association of Lawyers of Ukraine, March 15, 2023. <https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannia-trudovogo-dogovoru-u-vipadku-privinennia-povnovazhen-posadovix-osib-oglyad-postanovi-op-kcs-vs> [in Ukrainian].
- Pavlichenko, Iryna. “Pravova pryroda pravovidnosyn zi zvilnennia dyrektora tovarystva z obmezhenoiu vidpovidalnistiu” [“The legal nature of the legal relationship on the dismissal of the director of a limited liability company”]. In *Problemy tsyvilnoho prava ta protsesu: tezy dop. uchasyukiv nauk.-prakt. konf., prysviach. 97-i richnytsi vid dnia narodzhennia O. A. Pushkina [Problems of civil law and process: reports abstracts of the participants of the scientific and practical conference dedicated to the 97th anniversary of the birth of O. A. Pushkin]*, 283–87. Kharkiv: Kharkiv National University of Internal Affairs, 2022. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12451> [in Ukrainian].
- Protevsykyi, Oleksandr. “Chy ye pidstavy dlia perehliadu systemy prava Ukrainy?” [“Are there grounds for revising the legal system of Ukraine?”]. *Yurydychnyi Visnyk Ukrainy*, 2009, 37, 38 [in Ukrainian].
- Shyshliuk, Viktoriia. “Employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law.” PhD diss., National University “Odesa Law Academy,” 2017. <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/8437> [in Ukrainian].
- Tsvietkova, Kateryna. “Spory shhodo prypynennia povnovazhen posadovykh osib: osoblyvosti ta yurysdyktsiia.” Higher School of Advocacy of the National Association of Lawyers of Ukraine, February 9, 2023. <https://www.hsa.org.ua/blog/spori-shhodo-privinennia-povnovazhen-posadovix-osib-osoblivosti-ta-iurisdikciia-advokat-katerina-cvjetkova> [in Ukrainian].

Vasyl Bontlab, Ivan Yatskevych

TERMINATION OF POWERS OF AN OFFICIAL AS A GROUND FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT AGREEMENT (CONTRACT) WITH A MANAGER: FEATURES AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

In order to protect investments, rights and interests of investors, a number of legal acts were amended in 2014. In particular, a new ground was added to the list of additional grounds for termination of an employment agreement initiated by the employer – termination of powers of an official of the company, which accordingly entails termination of the employment agreement with such an official. However, an analysis of the case law on disputes over termination of an employment agreement with a manager initiated by the employer due to revocation of the official’s powers reveals a number of problems in the practical implementation of this provision.

The authors of the publication identify the main problematic issues related to the revocation of powers as a ground for termination of an employment contract at the initiative of the employer, in particular, the

procedure for revocation of powers and, accordingly, termination of an employment contract; jurisdiction over disputes on appealing such dismissal; determination of the circle of persons covered by the said ground; and compliance of such dismissal with international labour standards and the rule of law. An important aspect of this issue was and still is the distinction between labour relations and related legal relations of similar content.

The authors contend that several challenges in law enforcement of revocation of an official's powers as a ground for dismissal are caused not only by the quality of the formulated legal provision and relevant amendments to Ukrainian legislation, but also by the uncertainty and ambiguity of the legal status of a legal entity's head in legal relations with the owner, the labour collective as a subject of labour law and a party to collective labour relations, and also with individual employees.

The Supreme Court's practice plays a significant role in resolving the issues related to the termination of an employment contract with a manager based on the revocation of powers. This practice is developing quite dynamically, although it lacks stability in the approaches to this issue.

Keywords: employment contract, distinction between labour and economic legal relationships, right to work, dismissal of a manager, case law in labour disputes.

Матеріал надійшов 01.09.2023



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)