

# ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: 10.31359/2311-4894-2018-22-2-7

ЦЕСАРСЬКИЙ Ф. А.,

доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## ПІДСТАВИ І ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

У статті розглянуті підстави і порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації, наведені пропозиції щодо вдосконалення порядку розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації. На підставі аналізу положень трудового права в частині розірвання трудового договору із керівниками зроблений висновок щодо необхідності підсилення ролі контрактної форми трудового договору з метою надання керівникам та власникам підприємств, установ та організації права самостійно визначати підстави і порядок розірвання трудового договору.

**Ключові слова:** трудовий договір, контракт, керівники, розірвання трудового договору, підстави, порядок.

**Актуальність теми.** У наш час, у складних умовах розвитку національної економіки, питання регулювання праці керівника організації є дуже актуальними. Правовий стан керівника зумовлений повноваженнями, функціями, обов'язками, які покладаються на нього, а також проблемами співвідношення норм трудового та корпоративного права, їх застосуванням у практичних ситуаціях.

Праця керівника підприємства заснована на особливій ролі і значенні його діяльності для успішної роботи всієї організації і особливої відповідальності керівника за всю організацію і результати виробництва.

Керівником, тобто особою, яка очолює колектив і використовує надану владу для впливу на поведінку людей, що у неї працюють [1], виходячи із змісту ст. 43.<sup>1</sup> КЗпП слід вважати керівників 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 присвоєні 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 держав-

ними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян [2].

Особливості правового статусу керівника, його особлива роль у процесі управління визначає необхідність суворого додержання законів у процесі розірвання трудового договору, оскільки неправильне оформлення процедури звільнення керівника організації може призвести до серйозних проблем аж до блокування роботи підприємства. Зокрема, в Україні непоодинокими є випадки, коли керівник, який вважає себе несправедливо звільненим або звільненим без дотримання визначеного порядку, утримує у себе документи і печатку організації, що веде до неможливості здійснення платежів, здачі звітності тощо.

Саме такі ситуації поглибленого вивчення тих аспектів, що пов'язані із підставами і порядком розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації, вимагають дослідження питань, які стосуються розірвання трудового договору із особами, що займають керівні посади.

**Аналіз попередніх публікацій.** Питання, які стосуються розірвання трудового договору із працівниками в останні роки досліджували у своїх працях О. І. Процевський, О. О. Коваленко, А. О. Бабенко, Е. В. Бабенко, К. Ю. Мельник, Я. А. Одовічена, В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.

Цими науковцями послідовно, глибоко і системно розглянуті умови розірвання трудового договору, його порядок, юридичні гарантії, права і обов'язки сторін, що виникають під час даної юридичної дії. У роботах вчених зазначається потенціальна конфліктність цього процесу, і, як вже зазначалося вище, особливої конфліктності набуває розірвання трудового договору із керівниками. У той же час аналіз наукових праць засвідчує, що це питання, не зважаючи на його явну актуальність, залишається майже не дослідженим в науковій літературі, що потребує додаткового аналізу.

Таким чином метою статті є аналіз умов розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації та пошук шляхів його вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Будь-яка організаційно-правова форма підприємства передбачає наявність керівника, який відповідає за ведення господарсько-фінансової діяльності. Посада керівника підприємства, як правило, є престижною і бажаною. Але, як і будь-яка інша діяльність, керівництво підприємством може в якийсь момент бути припиненим в силу об'єктивних, а у деяких випадках суб'єктивних причин. Найбільш поширеною є ситуація, коли власник підприємства, який прийняв рішення про звільнення керівника підприємства, установи, організації із займаної посади, зустрічає опір із боку останнього, а сам процес звільнення перетворюється на витратну та довготривалу процедуру.

У той же час у розпорядженні власників підприємства є в достатній мірі дієвий інструмент, який дозволяє вийти із цієї ситуації, мова йде про законодавчо визначені підстави розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації.

Дослідження підстав і порядку розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації у науковій площині вимагає, у першу чергу, конкретизації поняття «розірвання трудового договору», його відмежування від суміжних понять.

У роботах вчених зазначається, що розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника) [3, с. 208].

Н. Б. Болотіна вважає, що розірвання трудового договору стосується лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін [4, с. 281].

На підставі аналізу норм КЗпП, зокрема ст. 36 КЗпП, вважаємо, що розірвання трудового договору є достроковим припиненням трудових правовідносин з ініціативи будь-якої з його сторін і відбувається всупереч умовам договору або з ігноруванням волі сторони трудових відносин, які в кінцевому рахунку припиняються.

Саме «достроковість» є первинною ознакою «розірвання», другою ознакою слід визнати «ігнорування волі протилежної сторони», яка може бути незgodною із припиненням трудових правовідносин у такий спосіб.

Коли ж йдеться про припинення трудового договору за угодою сторін, закінчення строку дії трудового договору, призову або вступу працівника або власника – фізичної особи на військову службу, то у цих випадках доцільно використовувати термін «звільнення».

Отже слід погодитися з тим, що звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії [5].

Подальший розгляд підстав і порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації вимагає звернення до ч. 3 ст. 65 Господарського Кодексу України (ГК), в якій йдеться, що для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядову раду такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді [6].

Із таким найманним керівником підприємство укладає договір (контракт), в якому визначається строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, інші умови найму за погодженням сторін, а також умови звільнення його з посади (ч. 4 ст. 65 ГК України) [6].

Якщо звернутися до норм КЗпП, то звертає на себе увагу те, що розірвання трудового договору (контракту) із керівником підприємства, установи, організації можливо як на загальних підставах, які визначені ст. 38–41, 43 КЗпП, так і на спеціальних. До цих спеціальних підстав розірвання трудового договору (контракту), відповідно до норм КЗпП, віднесені:

– 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 сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (п. 1<sup>1</sup> ст. 41 КЗпП);

– винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачу-

валася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1<sup>1</sup>, ст. 41 КЗпП) [2].

Щодо порядку звільнення, то цей порядок також має свої особливості: так керівник підприємства, установи, організації може бути звільнений без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), коли йдеться про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 43<sup>1</sup> КЗпП), тобто власник підприємства може розірвати контракт із керівником самостійно, при цьому, виходячи із змісту цієї статті, така дія стосується усіх випадків розірвання трудового договору.

Окрім того відповідно до ст. 45 КЗпП на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Дана норма є дещо сумнівною, і з урахуванням того, що керівник підприємства, фактично позбавлений можливості отримати захист від профспілкової організації у разі розірвання трудового договору, само по собі створює штучну напругу між двома елементами організаційної структури організації.

Окрім того, категорична вимога, що викладена у ст. 45 КЗпП щодо обов'язку власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації у зазначених випадках, ставить профспілковий комітет вище інших органів управління, що у сучасних умовах є неприпустимим.

У разі, якщо керівник підприємства, установи, організації порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», то виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника) має право звернутися до власника або уповноваженого ним органу із вимогою розірвати трудовий договір. Якщо власник не погодиться із рішенням органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), то уповноважені особи цих органів можуть звернутися до суду із вимогою звільнення керівника підприємства, установи, організації.

У цілому, огляд діючого трудового законодавства свідчить, що як умови, так і порядок звільнення керівників підприємств, установ, організацій досить поверхнево прописані у КЗпП, хоча інші нормативно-правові акти дозволяють більш чітко врегулювати цей процес. Зокрема, йдеться про ч. 6 ст. 65 ГК України, якою прямо передбачено, що керівника підпри-

ємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. Як бачимо, у цій статті йдеться про «дострокове звільнення» керівника, і якщо звернутися до визначень поняття «розірвання», що наведено вище, то можна зробити висновок, що йдеться про розірвання трудового договору. На підставі цієї статті можна внести наступну пропозицію – умови, які визначають можливості звільнення керівників, мають бути обов'язково приписані в трудовому договорі у формі контракту.

Сучасні умови управління, а також наявна судова практика засвідчують необхідність укладання із керівниками саме трудових контрактів, що впливає із змісту цієї форми трудового договору.

Слід зазначити, що ст. 21 КЗпП України наголошує на тому, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У третій частині цієї ж статті визначено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Аналіз наведених вище визначень поняття «трудова угода» та «контракт» дає підстави для того, щоб визначити контракт як особливу форму трудового договору, яка надає можливість визначати особливі умови взаємовідносин між сторонами контракту, які не врегульовані нормами КЗпП. Отже контракт дозволяє сторонам трудових правовідносин визначати порядок врегулювання окремих моментів трудової діяльності в інший спосіб, ніж той, що передбачений КЗпП, коли йдеться про укладання звичайного трудового договору.

Дана особливість контрактної форми трудового договору в частині його розірвання, деталізована Постановою «Про впорядкування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, в якій йдеться, що у контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

При цьому звернемо увагу на те, що у п. 8 ст. 36 КЗпП зазначається, що підстави, передбачені контр-

актом є підставами припинення трудового договору [2].

Що стосується порядку розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації, то такий порядок, на нашу думку, має бути прописаний в уставі підприємства, для того, щоб кожен керівник мав можливість ознайомитися із цим порядком ще до вступу на посаду.

Необхідність розширення дії контрактної форми трудового договору пояснюється також і тим, що виходячи із ст. 3 КЗпП, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, що зобов'язує застосовувати до правовідносин з директором норми КЗпП. У той же час ст. 145 Цивільного кодексу України передбачає, що компетенція щодо обрання та відкликання виконавчого органу належить вищому органу управління підприємством.

Таким чином, порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства є складним юридичним актом, і нині законодавством України не вирішено питання конкуренції норм в цій ситуації.

Цілком очікувано, що питання співвідношення цивільно-правового та трудового регулювання підстав і порядку розірвання трудового договору із керівником підприємства буде вирішено законодавцем, але до цього моменту ситуація в будь-якому випадку буде залишатися спірною. В цих умовах для того, щоб керівник підприємства мав можливість максимально в умовах, що склалися, захистити себе від можливих правових проблем, процедуру розірвання трудового договору необхідно максимально повно прописати у статуті підприємства.

Зазначимо, що автори проекту Трудового кодексу України не розглядають можливості використання для керівників підприємств, установ, організації контрактної форми трудового договору. Використовують загальний порядок укладання трудових договорів, вказуючи, що відповідно до ч. 2 ст. 55 проекту Трудового кодексу України «з особою, призначеною на посаду, укладається трудовий договір у строки, визначені законодавством або актом про призначення на посаду» [7].

Обмеження контрактної форми трудових договорів, як особливого їх виду, значно погіршить стан захисту прав і законних інтересів керівників підприємств, установ, організації в частині розірвання трудового договору, зменшить їх ініціативність та самостійність у прийнятті управлінських рішень.

Законодавцю потрібно детально прописати як підстави, так і порядок розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації, надавши при цьому більшої ваги контрактній формі укладання трудових договорів із керівником підприємства, установи, організації.

**Висновок.** Підсумовуючи статтю, зазначимо, що діючий КЗпП всебічно врегулює питання укладання контракту, але, в той же час підстави, які стосуються розірвання трудового договору, зокрема трудового договору із керівником підприємства, установи, організації, в недостатній мірі врегульовані вітчизняним трудовим законодавством. Для вирішення цього питання необхідно застосовувати контрактну форму трудового договору, надати керівникам та власникам підприємств, установ, організації право самостійно визначати підстави і порядок розірвання трудового договору.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кіяшко В. І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства. *Форум права*. 2008. № 1. С. 221–224.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
5. Белицька І. Правові аспекти припинення та розірвання контракту з керівником підприємства. URL: <http://legalweekly.com.ua/index.php?show=news&newsid=120241>.
6. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. № 19–20. № 21–22. Ст. 144.
7. Проект Трудового кодексу України. URL: <http://trudovepravo.com.ua/zakonodavstvo/37-kodeks/673--2->.

## REFERENCES

1. Kyuyashko, V.I. (2008). Poniattia ta rol kerivnyka v diialnosti suchasnoho pidpriumstva [Concept and a role of the head in activity of the modern enterprise]. *Forum Prava*, No. 1, 221–224 [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Protsevsky, O.I. (2014). Metodolohichni zasady trudovoho prava. Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
4. Bolotina, N.B. (2006). Trudove pravo Ukrainy. Kyiv: Vikar [in Ukrainian].

5. Belitska, I. Pravovi aspekty pryynennia ta rozirvannia kontraktu z kerivnykom pidpriumstva. URL: <http://legalweekly.com.ua/index.php?show=news&newsid=120241> [in Ukrainian].
6. Hospodarskyi kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 r. № 436-IV. (2003). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 18, 19–20, 21–22, art. 144.
7. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy. URL: <http://trudovepravo.com.ua/zakonodavstvo/37-kodeks/673--2->.

ЦЕСАРСКИЙ Ф. А.,

доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

## ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье рассмотрены основания и порядок расторжения трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации, приведены предложения по совершенствованию порядка расторжения трудового договора с руководителем предприятия, учреждения, организации. На основании анализа положений трудового права в части расторжения трудового договора с руководителями сделан вывод о необходимости усиления роли контрактной формы трудового договора с целью предоставления руководителям и владельцам предприятий, учреждений и организаций права самостоятельно определять основания и порядок расторжения трудового договора.

**Ключевые слова:** трудовой договор, контракт, руководители, расторжение трудового договора, основания, порядок.

TSESARSKY F. A.,

Doctor of Jurisprudence, Assistant Professor, Assistant Professor of the Department  
Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

## BASIS AND PROCEDURE FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE HEAD OF AN ENTERPRISE, INSTITUTION, ORGANIZATION: WAYS OF IMPROVEMENT

**Problem setting.** In our time, in the difficult conditions of the development of the national economy, the issue of regulating the work of the head of the organization is very relevant. The specificity and complexity of the legal status of the head is determined by the wide range of powers, functions, responsibilities that are assigned to it, as well as the problems of the correlation of norms of labor and corporate law, their application in practical situations, which may encounter any modern organization.

The specifics of the work of the head of the enterprise, institution, organization are based on a special role and significance of his work for the successful work of the entire organization and the special responsibility of the head for the entire organization of labor and production.

Features of the legal status of the manager, his special role in the management process determines the need for strict compliance with the laws in the process of termination of the employment contract, because the wrong design of the procedure of dismissal of the head of an organization can lead to serious problems, even to block the work of the enterprise. In particular, cases in Ukraine where a leader who considers himself unfairly dismissed or dismissed without observing the established procedure keeps documents and the seal of the organization that leads to the impossibility of making payments, reporting, etc.

It is precisely such situations in-depth study of those aspects related to the grounds and procedure for termination of an employment contract with the head of an enterprise, institution, organization, require the study of issues relating to the termination of an employment contract with persons holding senior positions.

**Analysis of recent researches and publications.** Questions concerning the termination of a work contract with employees in recent years were investigated in his writings by A. I. Protsevsky, A. O. Kovalenko, A. O. Babenko, E. V. Babenko, K. Yu. Melnik, Ya. A. Anniversated, V. V. Zhernakov, S. M. Prilipko, A. M. Yaroshenko and others.

**Target of research.** The purpose of the article is to analyze the terms of termination of a work contract with the head of the enterprise, institution, organization and search for ways to improve it.

The article considers the grounds and the procedure for termination of an employment contract with the head of the enterprise, institution, organization, these grounds are concretized, suggestions are made regarding the improvement of the procedure for termination of an employment contract with the head of the enterprise, institution and organization. On the basis of the analysis of labor law in terms of termination of an employment contract with the managers, it was concluded that the role of the contractual form of an employment contract with the purpose of strengthening the role of providing the managers and owners of enterprises, institutions and organization of the right to independently determine the grounds and procedure for the termination of an employment contract

**Conclusions and prospects for the development.** Summing up this article, we note that the existing Labor Code regulates the issue of contracting comprehensively, but at the same time issues concerning the termination of an employment contract, in particular, an employment contract with the head of an enterprise, institution or organization, are insufficiently regulated by domestic labor legislation. To resolve this issue, it is necessary to strengthen the role of the contractual form of the employment contract, to provide managers and owners of enterprises, institutions, organizations the right to independently determine the grounds and procedure for termination of an employment contract.

**Keywords:** labor contract, contract, managers, termination of employment contract, grounds, procedure.