

Міністерство освіти і науки України
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВНИЧИХ НАУК
Кафедра приватного права

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
освітній ступінь – магістр

на тему:

**«Звільнення посадової особи на підставі припинення повноважень:
правове регулювання та практика правозастосування»
«The dismissal of corporate executives on the ground of termination of
authorities: legal regulation and application of law»**

Виконав: студент 2-го року навчання
спеціальності 081 Право
Огороднійчук Олексій Олександрович
oleksii.ohorodniichuk@ukma.edu.ua

Керівник: Яцкевич Іван Іванович,
доцент кафедри приватного права,
кандидат юридичних наук
Рецензент: Гетьманцева Н. Д.,
доктор юридичних наук, доцент

**Магістерська робота захищена з
оцінкою: _____**

Секретар ЕК: “__” _____ 2022 року

Київ 2022

Демонстрація
академічної доброчесності

В. Огороднійчук Оксана Олександрівна

спустила 2 рази навчальні матеріали
програми за спеціальністю „Право“ державного
навчального закладу НаУКМА підтверджуючи так:

- написала мною академічна робота
на тему „Збільшення посадової або на підставі
принципів підвищення: правове регулювання та
практичні пропозиції“ відповідно академічній
доброчесності та не містить порушень
передбачених п. 3.1 Положення про академічну
доброчесність закладів освіти у НаУКМА
зі змінами якої є ознайомленою.
- я заявляю, що надана мною для перевірки
електронна версія є ідентичною її друкованій
версії.

16.06.2022

О. Огороднійчук

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ПОСАДОВА ОСОБА ЯК СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	9
1.1. Загальні підходи до розуміння поняття посадової особи у юридичній науці.....	9
1.2. Доктринальне розуміння посадових осіб в окремих галузях приватного права.....	11
1.3. Правовий статус посадових осіб у публічних та приватних правовідносинах.....	16
1.4. Припинення повноважень посадових осіб у сфері публічних та приватних правовідносин.....	26
РОЗДІЛ 2 ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ДОДАТКОВА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВОЮ ОСОБОЮ.....	34
2.1. Правове регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору та представника юридичної особи.....	34
2.2. Порядок розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень.....	37
2.3. Вирішення колізії норм КЗпП з іншим законами щодо звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.....	44
РОЗДІЛ 3 ЗАХИСТ ПРАВ ПОСАДОВИХ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ПОВНОВАЖЕНЬ.....	50
3.1. Юрисдикція спорів про припинення повноважень посадових осіб.....	50
3.2. Підстави для судового захисту порушених прав звільнених посадових осіб.....	52
3.3. Судова практика щодо припинення повноважень посадових осіб на підставі п.5. ст. 41 КЗпП.....	54
ВИСНОВКИ.....	63

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ**ДЖЕРЕЛ.....66**

Моєму Підкорювачу хвиль Полісся

ВСТУП

Питання правового регулювання звільнення посадової особи на підставі припинення повноважень, так само як і практика застосування норм права щодо такого звільнення належать до кола актуальних як з наукової, так і з практичної точок зору. Складність цієї теми полягає, перш за все, у міжгалузевому характері правовідносин щодо припинення повноважень і звільнення посадової особи, недостатньою визначеністю поняття посадової особи в межах окремих галузей права, мінливістю судової практики щодо юрисдикції спорів про таке звільнення, щодо кола суб'єктів, до яких може бути застосована така підстава для припинення трудового договору (контракту) як припинення повноважень. Все це підтверджує юридичну складність питань припинення повноважень і звільнення посадових осіб, а також ускладнену практичну реалізацію відповідних норм права.

Актуальність теми роботи полягає в тому, що питання звільнення посадових осіб завжди породжували та породжують низку основних та похідних питань, які потребують практичних відповідей. Першочергову роль відіграє стан людини, яка має повноваження та статус посадової особи. Таке амплуа породжує додаткові права та обов'язки, позбавлення яких має бути здійснено у належній формі, що притаманна трудовим відносинам. Важливу роль у дослідженні даного питання мають межі поняття посадової особи, межі застосування регулюючих норм у телеологічному та формально-юридичному тлумаченні норми права. Також актуальність дослідження закладена в широкому колі суб'єктів, до яких застосовується таке звільнення, та варіації правового регулювання статусу посадових осіб у різних організаційно-правових формах.

Законодавчу базу дослідження становлять Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закон України «Про акціонерні товариства» та інші. Згадані нормативно-правові акти містять базове правове підґрунтя для правомірного та результативного використання механізму

звільнення посадових осіб у формі, порядку та процедурі з урахуванням особливостей правового регулювання. Важливо також дослідити узгодженість норм різних нормативних актів, що регулюють відносини щодо звільнення посадової особи у зв'язку з відкликанням повноважень.

Огляд наукових публікацій вказує на те, що питання звільнення на підставі припинення повноважень посадової особи та похідних питань трудових відносин досліджували О. Боева, Є. Краснов, Ю. Попов, С. Селезень, Я. Сімутіна, І. Яцкевич та інші науковці.

Об'єктом дослідження є припинення правовідносин з посадовою особою як учасником трудових та суміжних правовідносин. *Предметом* – правові особливості розірвання трудового договору на підставі припинення повноважень посадової особи.

Метою наукової роботи є визначення особливості звільнення посадових осіб на підставі припинення їх повноважень як учасників трудових та суміжних правовідносин. А також пізнання правового регулювання трудового законодавства та суміжних правових норм, які формують особливості звільнення посадових осіб на підставі припинення їх повноважень.

Досягненню поставленої мети сприятиме виконання наступних завдань:

- проаналізувати теоретичні підходи до розуміння посадових осіб як суб'єктів трудового права та суміжних галузей права;
- визначити підстави набуття та припинення правового статусу посадової особи;
- дослідити правове регулювання звільнення посадових осіб на підставі припинення їх повноважень;
- проаналізувати правове регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору та представника юридичної особи;
- визначити порядок розірвання трудового договору з посадовою особою;

- дослідити правове регулювання, практичне і судове застосування звільнення посадових осіб на підставі припинення їх повноважень.

Методологія дослідження питання особливостей звільнення на підставі припинення повноважень посадових осіб вимагає використання як загальнонаукових так і спеціальних методів. Дослідження правової доктрини, тенденції полеміки, рекомендації та окремі думки органів державної влади вимагають аналітичного методу. Метод документального аналізу застосовується при проведенні дослідження правових національних та міжнародних норм та судових практик. Метод герменевтичний необхідний при дослідженні нормативно-правових та судових роз'яснень, що допомагають встановити зміст між нормативною частиною та роз'яснювальною. Порівняльно-правовий метод застосовується при проведенні паралелі між нормами національного та міжнародного рівня щодо питання звільнення посадових осіб, а також відомої світової практики, що може стати важливою для українських реалій.

РОЗДІЛ 1

ПОСАДОВА ОСОБА ЯК СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНИХ ТА ПРИВАТНИХ ПРАВОВІДНОСИН

1.1. Загальні підходи до розуміння поняття посадової особи у юридичній науці.

«Успішним менеджером або лідером вас роблять не знання, а те, що ви собою представляєте¹». Таке ставлення до особи, яка має особливі обов'язки та права у певній структурі висловлено професором з менеджменту Іцхаком Адізем. А чи має значення особисті складові посадової особи у призмі юридичної науки? Відповідь на це питання: звісно має. Але площина особистих складових не може переважити правову площину, яка охоплює особливі складові такої особи. Посадова особа як суб'єкт правовідносин має унікальні повноваження, права, обов'язки та відповідальність, що набуваються ним відповідно до належної процедури набуття. Такі складові, що наявні у посадової особи вказує на широке розуміння посадової особи як поняття, а саме у сутті загальноправового, публічно-правового та приватно-правового підходів.

Загальноправовий підхід щодо розуміння поняття посадової особи був розкритий у детальному дослідженні складових даного «керівного» словосполучення, а саме Л. П. Самофалов визначив дефініцію так: «Посада – перша ланка, вихідна організаційно-структурна одиниця державних органів, підприємств, установ, організацій, що визначає службове місце й статус учасників управлінського процесу. Вона є юридичним показником соціальної позиції особи, яка її посідає.²». Безумовно надання уваги розумінню терміну «посада» слугує подальшій оцінці позитивних дій, які спрямовані на набуття певної посади особою.

¹ Ichak Kalderon / The Ideal Executive. Why You Cannot Be One and What To Do About It / Adizes Inst.

² Особливості розуміння понять "посадова особа", "службова особа", "представник влади" та їх значення в правовому регулюванні пенітенціарних правовідносин / Л. П. Самофалов, О. Л. Самофалов // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. - 2015. - № 4. - С. 136-148.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvknvvs_2015_4_13 (дата звернення 29.12.2021).

Публічно-правовий підхід до розуміння поняття посадової особи у юридичній науці було сформульовано Міністерством юстиції України у листі від 22 лютого 2013 року, який полягав у тому, що для вирішення питання щодо визначення поняття "посадова особа" необхідно виходити з правозастосовної практики, яка зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність в неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій³. У даному листі було згадано судову практику Верховного Суду України від 26 квітня 2002, у якій визначено функції вузькопрофільних посадових осіб, а саме керівників міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів, їх заступників⁴.

Приватно-правовий підхід до розуміння поняття посадової особи Я.В. Сімутіна визначає посадову особу як суб'єкта, що відповідно до законодавства й установчих документів здійснює керівництво діяльністю відповідної юридичної особи, у тому числі виконує функції одноосібного виконавчого органу, представляє її інтереси у відносинах з іншими юридичними чи фізичними особами, в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, та має відповідні повноваження укладати від її імені договори (угоди) та здійснювати інші правочини⁵. Окрім того Я.В. Сімутіна наголошує на тому, що посадова особа підлягає під регулювання багатьох галузей прав, а саме: трудового, цивільного, адміністративного та господарського⁶. Автор такого підходу до розуміння поняття посадової особи наголошує на похідних проблемних питаннях у правозастосовній практиці⁷. Варто звернути увагу, що такий підхід до розуміння поняття посадової особи наголошує на призмі

³ Лист міністерства юстиції України від 22.02.2013 № 1332-0-26-13/11

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13#Text (дата звернення 29.12.2021).

⁴ Постанова пленуму Верховного Суду України № 5 від 26.04.2002

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02> (дата звернення 29.12.2021).

⁵ Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... к. юр. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 277

⁶ Там само.

⁷ Там само.

особливих повноважень, що полягають у керівництві, репрезентації та створенні правовідносин.

Таким чином, можемо виділити наступні підходи до розуміння поняття посадової особи: 1) загальноправовий, що охоплює розуміння посадової особи як юридичним показником соціальної позиції особи, яка її посідає; 2) публічно-правовий, що наголошує на наявності у посадових осіб організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій; 3) та приватно-правовий, що закладає в розуміння посадових осіб як суб'єкта, що здійснює керівництво діяльністю відповідної юридичної особи, у тому числі виконує функції представницькі та одноосібного виконавчого органу.

Отже, у згаданих підходах наявне розуміння того, що визначена особа стає ваговою частиною окремого механізму, що має персоналізовану організаційну форму. Така форма покладає на посадову особу те юридичне навантаження, яке включено в розуміння посадової особи в правовій площині. Посадові особи залучені до широкого кола правовідносин. Таким чином, міжгалузевий підхід до застосування посадової особи є доречним та необхідним.

1.2. Доктринальне розуміння посадових осіб в окремих галузях приватного права.

Думка науковців щодо розуміння посадових осіб є край важливою в галузях приватного права. У такій кричущій необхідності в доктринальному аналізі терміну посадових осіб закладені приватні правовідносини між суб'єктами правовідносин у певних організаційно-правових формах, що містять у собі посадових осіб. Безумовно тонкощі взаємодії посадових осіб залежать від багатьох чинників, що притаманні певним галузям приватного права. Важливі складові були відзначенні Ю.Ю. Поповим. Автор науково-практичного коментаря до Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» відзначив особливості розуміння посадових осіб у:

- корпоративному праві. А саме в тому, що посадові особи мають закритий характер, який полягає в тому, що статутом не можливо будь-яку особу

віднести до посадових осіб⁸. Така частина розуміння посадових осіб полягає в підкресленні автором наявності обмеженого кола осіб, що мають можливість набути статус посадової особи в просторі корпоративного права;

- трудовому праві. А саме в тому, що посадові особи мають особливі умови в призмі трудового законодавства. Автор наголошує на такому: «механізм призначення працівників як посадових осіб може мати створення ілюзії, ніби цих працівників можна звільнити з мотивів доцільності чи взагалі невмотивовано на підставі пункту 5 статті 41 Кодексу законів про працю України, після ухвалення рішення про припинення їхніх повноважень⁹». Варто зазначити, що такий підхід автора кореспондує з обмеженим колом осіб, що можливий для набуття статусу посадової особи в межах корпоративного права;

- спадковому праві. А саме в тому, що уповноважена посадова особа відповідного органу місцевого самоврядування може призначити виконавця у межах Цивільного кодексу України¹⁰. Такий акцент автора на наявності посадової особи у спадкових взаємовідносинах дає змогу визначити важливість повноважень, які охоплюються посадовою особою як такою.

Поняття посадових осіб у межах корпоративного та трудового права було розкрито Д.В. Примічем у матеріалах Міжнародної науково-практичної конференції з питань правових та інституційних механізмів забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції. Дослідником був запропонований підхід до розуміння посадових осіб через приклади, що діють у корпоративних відносинах, а саме: «Директор – це посадова особа, яка одночасно є суб'єктом корпоративного і трудового права, норми яких ототожнюються, але не в повній мірі відповідають одне одному у питаннях, що стосуються порядку звільнення.¹¹». У той же час Д. В. Приміч відзначає, що таке

⁸ Попов Ю. Ю. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»: наук.-практ. комент. / Ю. Ю. Попов. — Київ: К.І.С., 2019. — 392 с.

⁹ Так само.

¹⁰ Так само.

¹¹ Приміч Д. В. Правові підстави припинення трудових відносин з керівником підприємства за ініціатииви роботодавця / Д. В. Приміч // Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 травня 2018 р.) У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. — Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. — С. 508-511.

поєднання галузей у питаннях звільнення посадової особи надає можливість підійти до надання визначення, що залежить від організаційно-правової форми та форми власності підприємства. Основну складову розуміння посадової особи Д. В. Приміч закладає в правовий ланцюжок, що регулюється нормами трудового права. Прикладом такого може бути наголошення у роботі, згаданого автору, на тому, що призначення або припинення повноважень директора як виконавчого органу підприємства належить до компетенції загальних зборів товариства¹². А також на тому, що необхідно враховувати, що директор є найманим працівником, на якого поширюються норми Кодексу законів про працю України, у зв'язку з чим звільнення керівника підприємства як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника необхідно здійснити у відповідності з нормами КЗпП України¹³.

Важливо звернути увагу на стадії припинення статусу посадової особи в корпоративних відносинах. Д. В. Приміч відзначає, що оскільки директор є найманою особою і відповідає перед учасниками, то відповідно звільнити його можуть тільки засновники товариства у належній формі передбаченою трудовим законодавством¹⁴. А чи дозволяє такий ланцюжок функціонування посадової особи дійти висновку, що відмінність відсутня між штатним працівником та директором як посадової особи? Для дослідження даного питання у своїй роботі Д. В. Приміч звернувся до висновків Верховного Суду, який вказав,

що при цьому припинення повноважень члена виконавчого органу гарантується нормами цивільного права для припинення або запобігання негативного впливу на управлінську діяльність товариства. Необхідність таких правил обумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. А той факт, що члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудово-правового регулювання над цивілістичним, оскільки до цих відносин не може застосовуватися модель «роботодавець - працівник», властива трудовим відносинам. Правовий статус

URL:<http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/10822/Prymich%20Prav%20ta%20inst%202018%20t1.pdf?sequence=1>
(дата звернення 31.12.2021).

¹² Так само.

¹³ Так само.

¹⁴ Так само.

членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою його трудової діяльності, яка полягає у виконанні ним функцій по управлінню товариством¹⁵.

Поняття посадових осіб у межах корпоративного управління було розкрито в збірнику кодексів та принципів з міжнародних та національних стандартів корпоративного управління, який був підготовлений у межах проекту Міжнародної фінансової корпорації «Корпоративний розвиток в Україні» за фінансової підтримки Світового банку в рамках програми «Принципи корпоративного управління в економіках, що розвиваються». Такий збірник кодексів та принципів містить у собі низку порівнянь повноважень, якими наділені посадові особи в певних юрисдикціях, що дає змогу дослідити поняття посадової особи в тій чи іншій юрисдикції у розрізі корпоративного управління.

Таким чином, таке дослідження містить такі характеристики посадових осіб у республіці Киргизстан, що було досліджено через статут спілки акціонерів, яким визначено, що посадова особа не має права використовувати у власних інтересах можливості, які виникають у зв'язку зі сферою діяльності товариства, без виконання певних умов. У той же час відповідно до статуту, будь-хто, хто є членом чи то ради директорів, чи правління або аудиторської комісії, не має права, за визначенням, бути членом більш ніж одного органу.¹⁶

Окрім того, поняття посадової особи у розрізі корпоративного права було досліджено в міжнародній полеміці. Девід Мартин у своїй роботі, яка присвячена рекомендаціям для посадових осіб компанії, наголошує на тому, що компанія є юридичною особою, створена за належними корпоративним законодавством та діє у відповідності до такого правового регулювання. Така компанія має свою правосуб'єктність, яка не залежить від його власників (акціонерів, поручителів тощо) та від посадових осіб (директорів, корпоративного секретаря та інших

¹⁵ Постанова Верховного Суду від 7 лютого 2018 року у справі № 711/5711/16
URL:https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_07_02_2018_roku_u_spravi_711_5711_16/ (дата звернення 02.01.2022).

¹⁶ Міжнародні та Національні Стандарти Корпоративного Управління (збірник кодексів та принципів), Збірник, Міжнародна фінансова корпорація, 2002 р. С.198

менеджерів).¹⁷ Автор роботи розкриває поняття посадової особи шляхом дослідження такого терміну як «Директор». Основні характеристики, правове підґрунтя та тенденції розвитку меж охоплення, які покриваються посадовими особами досліджуються в роботі Д. Мартина. Характеризуючи загальне розуміння директора в межах корпоративного права, Д. Мартин наголошує на тому, що більшість людей розуміють або припускають, що директор «керує» так само, як і будь-який менеджер «здійснює управління», а член наглядової ради або еквівалентного органу «контролює», що здається логічним вимагати законодавче визначення слова «директор».¹⁸ Проблема, яка полягає у відсутності законодавчого терміну слова «директор» та інших посадових осіб наявна також в українських реаліях. Як ми бачимо, то Д. Мартин наголошує на аналогічній проблематиці відсутності належної дефініції для такого терміну. З цього випливає необхідність доктринального дослідження посадових осіб та формування загального розуміння посадових осіб, яке ґрунтується на науковій основі. У зв'язку з цим Д. Мартин вказує на те, що термін «директор» варто визначати на основі зобов'язань та вимог, що належать посадовим особам як директору.¹⁹ Отже, Д. Мартин, застосовуючи те, що термін «директор» варто визначати на основі зобов'язань та вимог, формує певну низку характеристик, які приналежні посадовій особі, а саме:

«

- несе повну (або субсидіарну) відповідальність за всі дії та діяльність компанії та працівників;
- визначає цілі компанії та приймає рішення в межах законодавства, за допомогою яких ці цілі досягаються; і
- планує діяльність та очолює осіб, хто працює на компанії для досягнення певних результатів.»²⁰

¹⁷ David M Martin / The company director's desktop guide. С. 9.

¹⁸ David M Martin / The company director's desktop guide. С. 18.

¹⁹ Там само.

²⁰ David M Martin / The company director's desktop guide. С. 19.

Автор наголошує на тому, що такий комплекс характеристик, який на його переконання дає змогу розкрити поняття певної посадової особи корпоративного права, може бути не ідеальним визначенням, яке не має правового статусу, але принаймні, може слугувати певним постулатом кількох важливих необхідних складових. Особливо для тих, хто вперше приступає до виконання обов'язків у ролі посадової особи.²¹

Підсумовуючи аналітичний підхід представника британської доктринальної спільноти, то можна побачити наявність складності надання визначення посадовим особам у міжнародному законодавстві, що кореспондує з сучасним правовим регулюванням в Україні. Така законодавча відсутність згаданої дефініції вимагає безпосереднього залучення наукової думки розуміння посадової особи в межах окремих галузевих науках приватного права.

Таким чином, розуміння посадової особи в межах окремих галузевих науках приватного права має такі підходи: 1) у господарському праві наявне обмежене статутом коло осіб, що мають можливість набути статус посадової особи; 2) у трудовому праві посадовим особам притаманні особливі умови під час виникнення трудових правовідносин; 3) у цивільному праві посадові особи наділені повноваженнями, які надають право здійснювати юридичні дії; 4) у корпоративному праві посадовим особам притаманне здійснення повноважень у межах певного суб'єкта господарювання, а також необхідність нести повну або субсидіарну відповідальність за діяльність суб'єкта господарювання.

1.3. Правовий статус посадових осіб у публічних та приватних правовідносинах.

Посадові особи перш за все є суб'єктами, які мають свої повноваження, права та обов'язки у межах чи то публічних чи приватних правовідносин. Розмежування посадових осіб та інших працівників полягає у наявності специфічного статусу, що визначається законодавством.

²¹ Там само.

Безумовно, потреба такої визначеності закладена в площині згаданої трилогії (повноваження, права та обов'язки), що і призводить до правової необхідності надання визначеного статусу законодавцем. Правовий статус наявний у публічних та приватних правовідносин, що вказує на однакову необхідність наявності правової визначеності у всіх видах правовідносин.

Правовий статус посадових осіб у публічних правовідносинах. Законодавство, що регулює правовідносини, у яких залученні взаємодії з органами публічної влади, намагається детально давати визначення посадовим особам та охарактеризувати їхній правовий статус. Такі дефініції слугують імплементацією конституційного інформативного принципу, що дає змогу учасникам публічних правовідносин бути обізнаним про повноваження, які наявні у посадової особи, про її обов'язки, які вона зобов'язана імплементувати у свою діяльність, та про права посадової особи, якими вона може користуватися.

Для формування розуміння правового статусу посадової особи нам необхідно звернутися до регуляторних актів, які використовують принцип інформативності. Таким правовими регуляторами може виступати:

- стаття 19 Конституції України, яка визначає, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України²². Зазначена стаття Конституції України визначає, що в публічних правовідносинах для посадових осіб наявні межі повноважень та способів дій і такі межі підпадають під обов'язковий характер, що створює чітко регламентовані дій, які притаманні правовому статусу посадових осіб;

- стаття 2 Закону України «Про державну службу», що надає ряд визначень правового статусу посадових осіб через призму інших дефініцій, а саме:

керівник державної служби в державному органі - посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі,

²² Конституція України. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 3-0, Ст.141.

до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організації роботи інших працівників у цьому органі;

суб'єкт призначення - державний орган або посадова особа, яким відповідно до законодавства надано повноваження від імені держави призначати на відповідну посаду державної служби в державному органі та звільняти з такої посади²³.

У даних тлумачення, варто зауважити про наявну деталізацію повноважень посадових осіб у вузькому просторі публічних правовідносин, а саме в тому, що посадові особи мають обов'язки виконання певних регламентованих дій у ході діяльності державної служби;

- стаття 1 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» дає визначення посадової особи місцевого самоврядування, а саме те, що останньою є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету²⁴. Законодавець у даному нормативно-правовому акті вказує на те, що посадова особа у публічних правовідносинах, у даному випадку в органах місцевого самоврядування, має повноваження та заробітну плату, що характеризує таких осіб як повноцінних учасників трудових відносин з особливим спектром повноважень;

- підпункт И пункту 1 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» визначає посадових осіб, як таких на яких поширюються дії згаданого закону. Потреба роз'яснення правового статусу та кола осіб, що охоплюється «посадовими» була покладена на органи Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК). НАЗК визначило, що під «посадовими та службовими особами інших державних органів» слід розуміти працівників державних органів, які здійснюють функції представників влади або

²³ Про державну службу : Закон від 10.12.2015 р. № 889-VIII.

²⁴ Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР.

обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій²⁵.

- підпункт А пункту 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» прирівнює до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування посадових осіб юридичних осіб публічного права. Потреба розкриття даного розуміння посадових осіб також була реалізована НАЗК, яке визначило, що під «посадовими особами юридичних осіб публічного права» слід розуміти працівників юридичних осіб публічного права, які наділені посадовими повноваженнями здійснювати організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції²⁶.

Отже, роз'яснення НАЗК щодо посадових осіб в обох згаданих випадках відображає основні складові, що є важливими для визначення правового статусу посадових осіб у публічних правовідносинах, а саме у наявності виконання організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій.

Зазначений правовий статус посадових осіб у публічних правовідносин був підданий детальному аналізу Г. Падалко у своїх працях. Автор наголосив на такому: «У контексті аналізу актуальних конституційно-правових проблем теорії та практики служби в органах місцевого самоврядування, значної уваги вимагає дослідження конституційно-правового статусу посадових осіб органів місцевого самоврядування. Спеціально-юридична природа їхнього статусу зумовлена завданнями та функціями цих органів і характером муніципальних владно-службових повноважень, якими наділені ці посадові особи».²⁷ Враховуючи думку Г. Падалко, то можна дійти до розуміння, що посадові особи мають особливо визначений статус, що на прикладі посадових осіб органів місцевого самоврядування відображає автор. Окрім того Г. Падалко аналізує визначення змісту правового статусу посадових осіб місцевого самоврядування як

²⁵ Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 11.08.2016 р. №3.

²⁶ Так само.

²⁷ Конституційно-правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування в Україні / Г.В. Падалко // Держава і право. — 2012. — Вип. 55. — С. 184-190. — Бібліогр.: 8 назв. — укр.
URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/59617> (дата звернення 07.01.2022).

необхідний етап організації служби в органах місцевого самоврядування, а саме стверджує на такому: «Неможливо ефективно організувати службу, уникаючи її «людського виміру». Здійснення служби (фактична реалізація обов'язків і прав, закріплених в юридичних конструкціях посад) покладається на конкретних осіб з певними особистими даними. Принципи, завдання та функції служби в органах місцевого самоврядування потребують не тільки забезпечення виникнення муніципальних службових правовідносин цих осіб, але й їхньої успішної динаміки. Саме на це і спрямоване визначення правового статусу службовців органів місцевого самоврядування.»²⁸. Запропонований підхід вказує на те, що посадові особи публічних правовідносин вимагають успішного показника, що є важливим критерієм на якому наголошується в праці автора. Успішний показник службових осіб кореспондує з думкою О.І. Бедного, який зазначив, що «посада в органах місцевого самоврядування – це заснована у встановленому порядку органом або посадовою особою місцевого самоврядування первісна структурна одиниця органу місцевого самоврядування, яка містить зміст та обсяг завдань, функцій і повноважень особи, яка її займає, та утримується за рахунок коштів місцевого бюджету.»²⁹ Таким чином, зміст та обсяг завдань, функцій і повноважень особи, які містяться в структурній одиниці органу місцевого самоврядування у ході здійснення своєї діяльності передбачають згаданий Г. Падалко успішний показник. Звідси виникає питання – Що ж передує успішному результату діяльності посадових осіб? Відповіддю на це запитання може слугувати аналіз меж правомірної службової поведінки, який був ретельно досліджений Г. Падалко, а саме: «Правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування, з одного боку, знаходить вияв у правах і посадових обов'язках посадової особи, а з іншого – становить основу для виконання службових завдань та функцій. Посадові обов'язки визначають обсяг службових прав, які створюють умови для їх виконання. Тому з метою удосконалення механізму

²⁸ Там само.

²⁹ Конституційно-правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування в Україні / Г.В. Падалко // Держава і право. — 2012. — Вип. 55. — С. 184-190. — Бібліогр.: 8 назв. — укр.
URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/59617> (дата звернення 07.01.2022).

реалізації посадовими особами місцевого самоврядування службових завдань у процесі правової регламентації слід проводити чітке розмежування посадових обов'язків і прав, що дозволить виявити межі правомірної службової поведінки».³⁰ Отже, успішному результату дій посадових осіб публічного права передує чіткий та регламентований механізм реалізації посадовими особами службових завдань.

Таким чином, дослідження правового статусу посадових осіб у публічних правовідносинах призводить до того, що наявність повноважень, що обмеженні певним колом дій у здійсненні організаційно розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, заробітної плати та особливої відповідальності є складовою частиною, що закладена в правовий статус посадових осіб.

Правовий статус посадових осіб у приватних правовідносинах.

Правовий статус посадових осіб у приватних правовідносинах набуває окремих повноважень, прав та обов'язків. Характеристики правового статусу посадових осіб закріплені у нормативно-правових актах, що регулюють приватні правовідносини, а саме:

- стаття 65 Господарського кодексу України наголошує, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів та визначає коло осіб, що підпадає під статус посадової особи. Ними є керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства. А також дане регулювання передбачає диспозитивну опцію як визначити іншу посаду, що буде встановлена статутом та матиме амплуа посадової особи.³¹ Стаття також надає ознаки, що притаманні для правового статусу посадової особи, які полягають у можливості діяти без доручення від імені підприємства, представляти інтереси підприємства в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними

³⁰ Конституційно-правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування в Україні / Г.В. Падалко // Держава і право. — 2012. — Вип. 55. — С. 184-190. — Бібліогр.: 8 назв. — укр.

URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/59617> (дата звернення 07.01.2022).

³¹ Господарський кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV.

особами та громадянами, формувати адміністрацію підприємства і вирішувати питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами³².

- стаття 89 Господарського кодексу України передбачає детальні характеристики щодо управління господарським товариством, що дають змогу розкрити статус посадової особи в приватних правовідносинах чіткіше, а саме в площині відповідальності посадових осіб, які відповідають за збитки, завдані ними господарському товариству. Відшкодування збитків, завданих посадовою особою господарському товариству її діями (бездіяльністю), здійснюється у разі, якщо такі збитки були завдані: діями, вчиненими посадовою особою з перевищенням або зловживанням службовими повноваженнями, діями посадової особи, вчиненими з порушенням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення подібних дій, встановленої установчими документами товариства, діями посадової особи, вчиненими з дотриманням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення відповідних дій, встановленої товариством, але для отримання такого погодження та/або дотримання процедури прийняття рішень посадова особа товариства подала недостовірну інформацію, бездіяльністю посадової особи у випадку, коли вона була зобов'язана вчинити певні дії відповідно до покладених на неї обов'язків, іншими винними діями посадової особи³³. Дана стаття надає нам можливість отримувати розуміння про те, що статус посадової особи, окрім представницьких обов'язків породжує спеціальну відповідальність у межах приватної площини, що зосереджена на певні дії стосовно господарського товариства.

- Стаття 42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» виступає спеціальним законодавством, що здійснює регулювання посадових осіб у певній частині приватного права, а саме в частині регулювання товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю.

³² Там само.

³³ Там само.

Стаття регламентує, що посадовими особами товариства є члени виконавчого органу, наглядової ради, а також інші особи, передбачені статутом товариства, а також містить заборону розголошувати інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням ними посадових обов'язків та становить комерційну таємницю товариства чи є конфіденційною, крім випадків, коли розкриття такої інформації вимагається законом.³⁴ Варто звернути увагу на наявність обов'язків у посадовій особі порушення яких тягне за собою розірвання товариством договору (контракту) з такою особою без виплати компенсації³⁵. Отже, правовий статус посадових осіб у відносинах, що врегульовані спеціальним законодавством має свої додаткові положення та деталі, що слугують важливим орієнтиром для подальшої діяльності посадової особи. Пункт 15 частини першої статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» визначає, що посадові особи органів акціонерного товариства - 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 товариства³⁶. Таке тлумачення вимагає формування чітких вимог для подальшої ясності правового статусу, а саме тому цим законом у статті 62 передбачено, що посадовими особами органів акціонерного товариства не можуть бути народні депутати України, члени Кабінету Міністрів України, керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, військовослужбовці, нотаріуси, посадові особи органів прокуратури, суду, служби безпеки, Національної поліції, державні службовці, крім випадків, коли вони виконують функції з управління корпоративними правами держави та представляють інтереси держави або територіальної громади в наглядовій раді або ревізійній комісії товариства³⁷. У той же час дане законодавство зобов'язує посадових осіб не розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію про діяльність товариства, наявність

³⁴ Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII

³⁵ Там само.

³⁶ Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI.

³⁷ Так само.

винагороди, що лише на умовах, передбачених цивільно-правовими або трудовими договорами (контрактами), укладеними з ними. Також схожістю у питанні відповідальності дане регулювання наділене в тому, що посадові особи органів акціонерного товариства повинні діяти в інтересах товариства, дотримуватися вимог законодавства, положень статуту та інших документів товариства та такі особи органів акціонерного товариства несуть відповідальність перед товариством за збитки, завдані товариству своїми діями (бездіяльністю), згідно із законом, що регулюється статтею 63 даного закону³⁸.

Окрім того, вагомим внеском у визначення правового статусу посадових осіб у підприємствах державної форми власності є дослідження ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності. У дослідженні було встановлено те, що керівні органи підприємства державної форми власності можуть мати дворівневі органи управління, що відокремлюють наглядову та управлінську функції та віддають їх різним структурам управління державних підприємств, а в інших державних підприємствах працюють однорівневі органи управління, у складі яких може бути наявна опція виконавчих органів.³⁹ Дослідження ОЕСР визначає, що “Наглядова рада” стосується органів корпоративного врядування з функціями стратегічного скерування підприємства та моніторингу діяльності керівників державних підприємств.⁴⁰ Важливим питанням дослідження знаходить такий факт: «у багатьох державах у складі Наглядових рад державних підприємств є “незалежні” члени, проте спектр і визначення незалежності значно відрізняються відповідно до національного законодавства та кодексів корпоративного врядування. Голова виконавчого органу державних підприємств є посадовцем найвищого рівня з виконавчими функціями, який відповідає за управління діяльністю підприємства та за реалізацію його корпоративної стратегії».⁴¹

³⁸ Так само.

³⁹ OECD (2019), КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ОЕСР ЩОДО КОРПОРАТИВНОГО ВРЯДУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, РЕДАКЦІЯ 2015 РОКУ, OECD Publishing, Paris. С. 19

⁴⁰ Там само

⁴¹ Там само

Також ОЕСР досліджує природу функцій посадових осіб у той час, коли голова Наглядової ради державного підприємства і керівник державного підприємства – різні особи. Таким чином, у дослідженні ОЕСР вказується на те, що розділення двох функцій допомагає забезпечити адекватний баланс влади, покращує підзвітність та зміцнює спроможність наглядової ради приймати об'єктивні рішення без неналежного впливу з боку керівництва державного підприємства. Окрім того в дослідженні наголошується на тому, що адекватне й чітке визначення функцій наглядової ради та її голови допомагає попередити ситуації, в яких розмежування функцій може провокувати непродуктивну опозицію між двома посадовими особами підприємства. У дослідженні за суттєвий приклад береться той момент, коли голова виконавчого органу державного підприємства, (якщо така функція є), не стає головою наглядової ради після того, як залишить свою посаду.⁴²

Таким чином, у результаті порівняння особливостей правового статусу посадової особи у приватному та публічному праві необхідно відзначити основні відмінності, які полягають:

- у рівні представництва, у той час, коли посадові особи в публічному праві наділені функціоналом представників влади або обіймають посади, що пов'язані з виконанням функцій наділені організаційно-розпорядчим чи адміністративно-господарським характером, а посадові особи в приватному праві здійснюють представництво вузького кола осіб та діяльності, що охоплюється однією юридичною особою;
- у межах повноважень та способів дій, які мають обов'язковий характер та створюють чітко регламентовані дії для посадових осіб публічного права, однак у приватному праві регламентація повноважень та обов'язкових дій є персоналізованою для кожної юридичної особи;
- у колі суб'єктів, які можуть набути статус посадової особи. У публічному праві наявна чітка регламентація кола посадових осіб, у той час коли

⁴² OECD (2019), КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ОЕСР ЩОДО КОРПОРАТИВНОГО ВРЯДУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, РЕДАКЦІЯ 2015 РОКУ, OECD Publishing, Paris. С. 86

приватні правовідносини надають можливість надати такий статус визначеним особам в межах внутрішньої політики юридичної особи.

- у рівні відповідальності, окрім загальної відповідальності, яка наявна як для посадових осіб публічного права так і для приватного права, то приватні правовідносини можуть бути наділені спеціальною відповідальністю для посадових осіб певної юридичної особи.

1.4. Припинення повноважень посадових осіб у сфері публічних та приватних правовідносин.

Для розкриття питання про припинення повноважень посадових осіб варто звернутися до підходу характеристики особливостей припинення повноважень працівників, яка була висвітлена І.І. Яцкевичем через дію принципів свободи праці та заборони примусової праці, закріплених у статті 43 Конституції України, що передбачає сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин і полягає в тому, що будь-який працівник вправі припинити трудові правовідносини у відповідних випадках і при цьому йому має бути гарантовано й забезпечено право на працю⁴³. Безумовно, застосування конституційного принципу має своє обов'язкове місце як при припиненні повноважень посадових осіб публічних так і приватних правовідносин. Окрім конституційних положень, що є характерними для обох видів правовідносин необхідно відзначити підстави припинення трудових відносин, які були визначені С.В. Селезенем як життєвими обставинами, що мають юридичне значення і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору. А також автор зазначає, що

такими юридичними фактами зокрема можуть бути вольові дії, коли одна зі сторін договору, чи обидві його сторони, чи третя особа, яка не є стороною трудового договору, проте має, згідно з

⁴³ Яцкевич І. Гарантії права на працю при припиненні трудового договору: поняття та види / Яцкевич І. І. // Актуальні проблеми соціального права : науково-практичний посібник / за заг. ред. В. Л. Костюка, В. П. Мельника ; Центр проблем імплементації європейського соціального права Київського національного університету ім. Тараса Шевченка [та ін.]. - Київ : [ПВГОІ "ІР СТ Україна"], 2017. - Вип. 3. - С. 99-104.

законодавством, право вимагати його припинення. Виявляють ініціативу припинити дію договору⁴⁴.

Для характеристики припинення повноважень посадових осіб у сфері публічних правовідносин необхідно дослідити трудове законодавство, що регулює дане питання, а саме частину 5 статтю 41 КЗпП через призму Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Такий закон детально охоплює припинення повноважень саме посадових осіб. Підтвердженням цього передбачено розділом 4, який вказує на те, що підставами припинення служби в органах місцевого самоврядування, крім загальних підстав, передбачених КЗпП, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі згаданого закону, а саме: порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги, порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування, досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування⁴⁵. У такій формі згаданий закон передбачає реалізацію припинення повноважень посадових осіб у публічному правовому колі, застосовуючи межі КЗпП, а саме частини 5 статті 41.

У той же час варто зауважити на особливості правового регулювання, що містить посадова особа публічного права, такі особливості тягнуть за собою вплив на коло осіб до яких застосовується вищезазначена процедура звільнення. Під час дослідження процедури звільнення посадової особи варто звернути увагу на те, що застосування терміну «посадова особа» кореспондує разом з терміном «службова особа», визначення якого містить в кримінальному законодавстві.

⁴⁴ Селезень С. В. Щодо підстав розірвання трудового договору / С. В. Селезень // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. - 2015. - Вип. 5(2). - С. 55-58.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2015_5%282%29_15 (дата звернення 20.01.2022)

⁴⁵ Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07 червня 2001 № 2493-III.

Дефініцію «службовій особі» наведено в статті 18 Кримінального кодексу.

Кримінальне законодавство визначає, що

службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також постійно чи тимчасово обіймають в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною службовою особою підприємства, установи, організації, судом або законом.⁴⁶

Окрім того регулювання визначає, що:

службовими особами також визнаються посадові особи іноземних держав (особи, які обіймають посади в законодавчому, виконавчому або судовому органі іноземної держави, у тому числі присяжні засідателі, інші особи, які здійснюють функції держави для іноземної держави, зокрема для державного органу або державного підприємства), іноземні третейські судді, особи, уповноважені вирішувати цивільні, комерційні або трудові спори в іноземних державах у порядку, альтернативному судовому, посадові особи міжнародних організацій (працівники міжнародної організації чи будь-які інші особи, уповноважені такою організацією діяти від її імені), а також члени міжнародних парламентських асамблей, учасником яких є Україна, та судді і посадові особи міжнародних судів.⁴⁷

На додаток до матеріальної частини кримінального законодавства, поняття «службової особи» варто додатково розкрити через рішення Пленуму Верховного суду України в Постанові від 26 квітня 2002 року №5 «Про судову практику у справах про хабарництво», який вказав, що

особа є службовою не тільки тоді, коли вона здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови, що зазначені функції чи обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою. Окрім того в згаданій постанові зазначено, що працівники підприємств, установ, організацій, які виконують професійні (адвокат, лікар, вчитель тощо), виробничі (наприклад, водій) або технічні

⁴⁶ Кримінальний Кодекс України: Закон України від 17 січня 2002 № 2953-III.

⁴⁷ Там само.

(друкарка, охоронник, тощо) функції, можуть визнаватися службовими особами лише за умови, що поряд із цими функціями вони виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські обов'язки.⁴⁸

Постанова містить вказівку на те що службовими особами можуть визнаватися як громадяни України, так і іноземці та особи без громадянства.⁴⁹

Враховуючи згадані можливі форми припинення повноважень посадових осіб у публічному праві та спеціальне законодавство, що розширює коло посадових (службових) осіб публічного права, можна дійти висновку, що посадові особи в публічному просторі мають чітко визначенні підстави, які породжують процес припинення повноважень та підлягають до застосування нормам трудового права у поєднанні зі спеціальним законодавством.

Приватні правовідносини мають низку загальних та спеціальних нормативно-правових актів, які у поєднанні з нормами трудового права надають належного регулювання питанню припинення повноважень посадових осіб практичної складової. Прикладом загальних норм виступає Цивільний кодекс України, що статтею 99 передбачив можливість у будь-який час припинити повноваження члена виконавчого органу або тимчасово відсторонити його від виконання своїх повноважень⁵⁰.

Одним з основних суб'єктів приватних правовідносин, у яких наявні посадові особи та передбаченні припинення повноважень, є Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», а саме частина 13 статті 39 цього закону передбачає, що повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень лише шляхом обрання нового одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків. У разі припинення повноважень одноосібного виконавчого органу або члена колегіального виконавчого органу договір із цією особою вважається

⁴⁸ Постанова пленуму Верховного Суду України № 5 від 26.04.2002
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02> (дата звернення 03.02.2022).

⁴⁹ Там само.

⁵⁰ Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV.

припиненим⁵¹. Дану наявність припинення повноважень Ю.Ю. Попов у коментарі до закону відобразив як спрямованість на недопущення втрати керованості товариством у таких випадках, а також наголосив на тому, що товариство не може обмежитися припиненням повноважень одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу і не ухвалити ніякого рішення щодо особи, яка буде ці повноваження виконувати⁵². У коментарі Ю.Ю. Попова зазначено про те, як взаємодіє спеціальне законодавство разом з загальним у сфері трудового права. Дослідник наголошує на тому, що за загальним правилом пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України, припинення повноважень посадових осіб є підставою для розірвання трудового договору. А також Ю.Ю. Попов стверджує про таке: «навіть у разі припинення повноважень посадової особи має місце простій, але трудовий договір не припиняється автоматично. Таке регулювання дає можливість роботодавцю і посадовій особі домовитись про зміну трудового договору і переведення цієї особи на іншу посаду⁵³».

Таким чином, припинення повноважень посадових осіб у приватних правовідносинах на прикладі згаданої законодавчої бази дає змогу дійти висновку, що відсутній імперативний метод припинення, який дає змогу посадовій особі товариства змінити свій трудовий статус, не залишаючи місце працевлаштування та наявна опція в будь-який час припинити повноваження посадової особи або тимчасово відсторонити його від виконання своїх повноважень.

Отже, дослідження питання припинення повноважень посадових осіб у сфері публічних та приватних правовідносин дає змогу відзначити наявність подібності та відмінності у завершенні трудової діяльності посадових осіб, які полягають:

⁵¹ Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII.

⁵² Попов Ю. Ю. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» : наук.-практ. комент. / Ю. Ю. Попов. — Київ : К.І.С., 2019. — 392 с.

⁵³ Так само.

– у спільному праві використовувати конституційні положення, що передбачає сутність гарантій реалізації права громадян на працю при припиненні з ними трудових правовідносин і припинення трудових правовідносин у відповідних випадках;

– у спільній наявності потенційних життєвих обставина, що охоплюють юридичні факти і за наявності яких законодавство допускає припинення трудового договору;

– у відмінності того, що посадові особи в публічному просторі мають чітко визначені підстави, які породжують процес припинення повноважень та підлягають до застосування трудових норм у поєднанні зі спеціальним законодавством. У той же час, приватні правовідносини мають ряд загальних та спеціальних нормативно-правових актів, які у поєднанні з нормами трудового права надають належного регулювання питанню припинення повноважень посадових осіб практичної складової;

– у відмінності практичного застосування п.5 ст. 41 КЗпП. Норма приймалася з метою захисту інтересів інвесторів⁵⁴. Така особливість знайшла своє відображення у судовій практиці. Вищий спеціалізований суд України наголосив на такому:

питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів, безперечно суперечить меті та логіці закону, яким впроваджувався захист інтересів інвесторів. Так, зокрема державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (зкладами) і у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства⁵⁵.

Такий судовий підхід вказує на належне застосування п.5 ст. 41 КЗпП під час припинення посадових повноважень у приватних правовідносинах. А застосування даної норми у публічних правовідносинах вимагає належних юридичних дій, що матимуть змогу надати правозастосування згаданій нормі, а

⁵⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII.

⁵⁵ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 URL:<https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/44378360> (дата звернення 04.02.2022)

саме додаткова імплементація положення застосування п.5 ст. 41 КЗпП в трудовий контракт або інший локальний акт.

У ході дослідження посадової особи як суб'єкта публічних та приватних правовідносин можна дійти до основних висновків, які резюмують поняття та розуміння посадової особи, її правовий статусу та процедуру припинення повноважень.

По-перше, поняття та розуміння посадової особи охоплюється трьома основними підходами, а саме: загальноправовий, публічно-правовий та приватно-правовий. Згадані підходи містять у собі розуміння того, що визначена особа стає вагомою частиною окремого механізму, що має персоналізовану організаційну форму та окрему регуляторну площину.

По-друге, правовий статус залежить від виду правовідносин, у яких статус набувається посадовою особою. Тому наявна суттєва відмінність у характеристиках посадових осіб у публічних та приватних правовідносинах. Таким чином, правовий статус посадових осіб у публічних правовідносинах зводиться до того, що важливою складовою для визначення правового статусу є наявність виконання регламентованих організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій. У той же час, посадові особи в приватному праві набувають повноваження та адміністративно-господарських функцій у персоналізованій шлях для кожної юридичної особи окремо.

По-третє, процедура припинення повноважень посадової особи є значущою складовою функціонування такого суб'єкта тому, що саме реалізація даної процедури припиняє статус посадової особи. Таким чином, для припинення повноважень посадових осіб у публічному праві, дана особа та її дії мають відповідати законодавчо визначеним підставам, які породжують процес імперативного припинення повноважень та підлягають до застосування трудових норм у поєднанні зі спеціальним законодавством. На противагу даній формі припинення, повноваження посадових осіб у приватних правовідносинах

припиняються за відсутності імперативного методу припинення, який дає змогу посадовій особі товариства змінити свій трудовий статус, не залишаючи місце працевлаштування та скористатися опцією в будь-який час припинити повноваження посадової особи або тимчасово відсторонити його від виконання своїх повноважень.

Отже, посадова особа виступає як спеціальний суб'єкт права, що має особливе регулювання, колізійність та відмінності застосування в публічних та приватних правовідносинах.

РОЗДІЛ 2

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ЯК ДОДАТКОВА ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВОЮ ОСОБОЮ

2.1. Правове регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору та представника юридичної особи.

Трудовий договір встановлює правовідносини з посадовою особою так як посадова особа виступає суб'єктом трудового права. Такий підхід був сформований Н. П. Долгіх, а саме в тому, що

керівник підприємства самостійно вирішує виробничі питання, формує й очолює адміністрацію. Адміністрація є вповноваженим органом, у який входять посадові особи, наділені владно-розпорядчими повноваженнями й здійснюючі оперативне управління виробничим процесом. Крім керівника підприємства, до адміністрації належать його заступники, керівники й фахівці підрозділів апарату управління й структурних підрозділів. Усі вони призначаються на посаду й звільняються з неї керівником підприємства. Уповноважений власником орган виступає суб'єктом трудового права, тому що є стороною у відносинах із трудовим колективом⁵⁶.

Таким чином, посадові особи під час укладання трудового договору набувають низку повноважень, що дає змогу охарактеризувати таку особу найманим працівником.

Для детальної характеристики правового регулювання варто розкрити поняття трудового договору. Стаття 21 КЗпП визначає, 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, 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

⁵⁶ Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ. НАДУ, 2011. – 252 с.
URL:http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Biblioteka_Magistra/9eadc59e-e5ac-43cb-8c4b-6073f67e4336.pdf
(дата звернення 10.02.2022)

працю, колективним договором і угодою сторін⁵⁷. Дане законодавче поняття характеризує трудовий договір, як двосторонню угоду сторонами якого є працівник, а в цьому випадку посадова особа і підприємство в особі власника або уповноваженого органу, або фізична особа. Н. П. Долгіх наголошує на тому, що під змістом трудового договору розуміється сукупність його умов, що визначають права та обов'язки сторін. А також наголошує: «Різняться два види умов трудового договору:

а) установлені законодавством у централізованому порядку або встановлені локальними нормативними актами;

б) вироблені угодою сторін у межах, передбачених чинним законодавством⁵⁸».

Якщо застосувати дану форму змісту трудового договору до регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору, то необхідно визначити нормативно-правові акти, що регламентують умови трудового договору для згаданого кола осіб. Таким чином, для встановлення правового регулювання трудового договору, у якій залучена посадова особа, необхідно звернутися до статті 24 КЗпП, яка визначає форму укладення трудового договору, а також частини 4 статті 65 Господарського кодексу України (далі – ГКУ), яка визначає, що у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін⁵⁹.

У той же час посадова особа як сторона трудового договору має ряд спеціальних норм, які застосовуються до неї, а саме:

⁵⁷ Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.

⁵⁸ Трудове право: навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ. НАДУ, 2011. – 252 с.

URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Biblioteka_Magistra/9eadc59e-e5ac-43cb-8c4b-6073f67e4336.pdf
(дата звернення 10.02.2022)

⁵⁹ Господарський кодекс України. Відомості Верховної Ради України, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144.

- частина 6 статті 65 ГКУ визначає те, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону⁶⁰;
- частина 4 статті 128 ГКУ визначає те, що громадянин здійснює управління заснованим ним приватним підприємством безпосередньо або через керівника, який наймається за контрактом⁶¹;
- частина 5 статті 58 Закону України «Про акціонерні товариства» визначає те, що права та обов'язки членів виконавчого органу акціонерного товариства визначаються цим законом, іншими актами законодавства, статутом товариства та/або положенням про виконавчий орган товариства, а також контрактом, що укладається з кожним членом виконавчого органу⁶².

Окрім того, така сторона трудового договору наділена низкою представницьких повноважень, а саме питання представництва, яким наділені посадові особи, Л.М. Горбунова розкриває як частину ланцюжка, який охоплюється тим, щоб дії представника створили юридичні права і обов'язки для особи, яку представляють. А також дослідник визначає, що

необхідно, щоб представник мав відповідні повноваження, котрими визначаються зміст і межі дій, який представник може вчиняти від імені особи, котру він представляє. Повноваження – це міра можливого поведіння представника стосовно третіх осіб. Саме в силу наданих йому повноважень представник укладає з третіми особами угоди і чинить інші юридичні дії від імені і в інтересах особи, яку представляють. Дії представника створюють, змінюють або припиняють цивільні права і обов'язки особи, яку представляють лише тоді, коли вони відбуваються в межах наданих представнику повноважень. За характером походження та своїм змістом повноваження є суб'єктивним правом, яке делеговано представникові на підставі вказівки закону або волі особи, яку представляють⁶³.

Така делегація представницьких повноважень, що належать посадовій особі визначається законодавством, а саме:

⁶⁰ Господарський кодекс України. Відомості Верховної Ради України, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144.

⁶¹ Там само.

⁶² Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI.

⁶³ Представництво / Л.М.Горбунова, С.В.Богачов, Г.В.Красій; М-во юстиції України.– К.: [ТОВ “Поліграф-Експрес”], 2006. – 49 с. – Бібліогр.: с. 48.

URL: <https://legalexpert.in.ua/library/uridicheskaya-literatura/grazhdanskoe-pravo/9196-predstavnitstvo.html>

(дата звернення 10.02.2022)

- частина 5 статті 65 ГКУ вказує, що керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами⁶⁴;
- частина 1 статті 246 ЦКУ визначає, що довіреність від імені юридичної особи видається її органом або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами⁶⁵.

Отже, відносини з участю посадової особи як сторони трудового договору та наявність у посадової особи представницьких функцій юридичної особи регулюються в межах трудового законодавства в поєднанні з регулюванням господарського та цивільного як загального, так і спеціального законодавства.

2.2. Порядок розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень.

Для визначення порядку розірвання трудового договору необхідно дослідити саму природу припинення трудового договору з посадовою особою та загалом трудового договору як такого. М.І. Іншин визначає, що припинення трудового договору – це припинення дії трудового договору та трудових правовідносин між роботодавцем та працівником. Окрім того, у своєму дослідженні автор наголошує, що з правової точки зору, процедура припинення трудового договору має такі основні ознаки: «1) може ініціюватися стороною трудового договору або іншими уповноваженими особами; 2) допускається, як правило, з підстав, передбачених законом; 3) передбачає дотримання соціальних гарантій працівникам; 4) потребує належного правового оформлення шляхом

⁶⁴ Господарський кодекс України. Відомості Верховної Ради України, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144.

⁶⁵ Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV.

видачі наказу (розпорядження)⁶⁶». Можливість імплементації такої моделі припинення договору до спеціального суб'єкту, а саме посадової особи закладена в частині 5 статті 41 КЗпП, що і передбачає підставу звільнення з ініціативи власники.

Таким чином, процедурна складова розірвання договору з посадовою особою має свої особливості в застосуванні. М.І. Іншин підкреслив основні особливості застосування трудового законодавства до згаданої процедури, а саме:

- 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави (п. 5 ст. 41 КЗпП України);
 - 2) роботодавець зобов'язаний належним чином оформити припинення трудового договору:
 - а) видати наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору з посиланням на правову підставу (п. 5 ст. 41 КЗпП України);
 - б) зробити запис до трудової книжки;
 - в) провести з працівником розрахунок, видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, копію наказу (розпорядження) про припинення дії трудового договору.
- У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (ст. 44 КЗпП)⁶⁷.

Для детального розкриття згаданих особливостей порядку звільнення осіб варто зауважити, що з ініціативи власника або уповноваженого ним органу здійснюється оцінка певним подіям, які виступають тригером до застосування припинення повноважень посадових осіб, але законодавчо у межах пункту 5 частини першої статті 41 та судовою практикою не вимагається попереднього повідомлення про звільнення, з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших результатів⁶⁸. Можна дійти висновку, що надана рекомендація автора про встановлення обставини для застосування підстави звільнення є рекомендацією для

⁶⁶ Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с
URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf (дата звернення 13.02.2022)

⁶⁷ Там само.

⁶⁸ Постанова Верховного Суду від 7.02.2018 р.

URL: <https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogo-sudu-vid-07022018-u-spravi-711571116-c/> (дата звернення 13.02.2022)

застосування власникам або уповноваженим органам у цілях персональних рішень щодо посадової особи організації.

Наступною складовою порядку звільнення є найважливіша частина, а саме оформлення припинення трудового договору. У приватних правовідносинах, процедура звільнення перетинається з регулюючими дане питання галузями права, а саме трудовим, цивільним та господарським правом. Причина необхідності застосування різних галузей права в даних правовідносинах полягає в тому, що дана процедура містить ряд дій, які регулюються спеціальним законодавством. Рішення про припинення дії трудового договору здійснюється загальними зборами, а саме в межах ч.3. статті 99 ЦКУ, яка визначає, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. Імплементация такого рішення здійснюється наказом як розпорядчим актом органу управління.⁶⁹

Наступною дією при розірванні договору з посадовою особою слугує здійснення запису до трудової книжки та її видача, що регулюється статтею 47 КЗпП, яка встановлює, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку.⁷⁰

Трудове законодавство наділяє особливою формою розрахунку з посадовою особою при звільненні. Перш за все посадова особа має право на реалізацію статті 116 КЗпП, яка вказує, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.⁷¹ Окрім того сучасне трудове законодавство передбачає виплату як вихідної допомоги. Така виплата регулюється статтею 44 КЗпП та складається з шести або більше місячних заробітних плат.

Важливим питанням постає сфера застосування даного порядку звільнення. Чи можливе застосування такої на перший погляд зручної процедури

⁶⁹ Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV.

⁷⁰ Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.

⁷¹ Там само.

до правовідносин, які знаходяться поза Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», який упровадив такий механізм звільнення? Дане питання було досліджене І. М. Євхутич, яка наголосила на тому, що відсутність конкретизації кола осіб, які є спеціальними суб'єктами за п. 5 ст. 41 КЗпП, спричинює випадки незаконного звільнення⁷². Авторка надає до ознайомлення позицію, що були висловлені з метою усунення підстав для неоднозначного тлумачення кола «посадовців» Державною інспекцією з питань праці 24 липня 2014 р., а згодом і Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 15 жовтня 2015 р, якими було висловлено правову позицію з питання застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів⁷³. Позиція полягала в тому, що бюджетні установи (заклади) у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства. Тому розірвання трудового договору з такими посадовими особами за п. 5 ст. 41 КЗпП є неможливим⁷⁴.

Іншою стороною застосування розірвання трудового договору з посадовою особою є реалізація права на звільнення за відсутності рішення власника про звільнення. Така ситуація відбувається тоді, коли особа, що обіймає певну посаду ініціює звільнення персонально. Персональна ініціатива звільнення посадовою особою несе за собою низку етапів взаємодії між сторонами, що залучені в трудових відносинах з посадовою особою. Здійснення реалізації права на звільнення супроводжується певними правовими перешкодами під час самого звільнення.

Сама правова природа звільнення посадової особи за відсутності рішення власника про звільнення підпадає під застосування статті 38 КЗпП, яка регулює розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи

⁷² Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 564 с.

⁷³ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України від 15.10.2015 р.

URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/53571030> (дата звернення 14.02.2022)

⁷⁴ Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 564 с.

працівника. Регулювання зазначеної статті охоплює такі ситуації, які несуть за собою можливість реалізувати право на звільнення, а саме:

«Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.»⁷⁵

Дослідження застосування законодавства, що регулює питання звільнення працівників за власним бажанням до посадових осіб, було здійснено Верховним Судом під час звернення посадової особи до суду з вимогою змінити формулювання причин його звільнення з пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України на частину першу статті 38 КЗпП України. Рішенням суду було встановлено, що стаття 38 КЗпП застосовується у випадках, якщо трудовий договір укладений на невизначений строк й, відповідно, не поширюється на правовідносини, коли між працівником та роботодавцем укладений трудовий контракт як особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови

⁷⁵ Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.

матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін.⁷⁶

У зв'язку з цим суд наголошує на утворенні потенційної перешкоди, яка може виникнути з реалізацією права звільнення посадовою особою за власним бажанням під час утворення внутрішніх обставин, які несуть імперативний характер звільнення.

У випадку добровільного звільнення посадової особи певного товариства, що означає про відсутність рішення власника про прийняття рішення про таке звільнення, то з цим пов'язана проблема реалізації права на звільнення (складення повноважень), яка полягає у відсутності протоколу рішення засновників/учасників товариства, яке вимагається законодавством для подальшої зміни посадової особи товариства в єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

Відповідно до пункту 13 частини 2 статті 9 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» (далі – Закон про реєстрацію), який передбачає таке:

«відомості про керівника юридичної особи та про інших осіб (за наявності), які можуть вчиняти дії від імені юридичної особи, у тому числі підписувати договори, подавати документи для державної реєстрації тощо: прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які мають відмітку в паспорті про право здійснювати платежі за серією та номером паспорта), дані про наявність обмежень щодо представництва юридичної особи».⁷⁷

У зв'язку з цим добровільне звільнення посадової особи несе за собою низку реєстраційних змін, які вимагають правового підґрунтя. Такою основою для внесення змін є рішення про звільнення посадової особи. Сучасні корпоративні практики знайшли змогу вирішення проблеми звільнення за власним бажанням, яке означає відсутність рішення власника про звільнення

⁷⁶ Рішення Верховного суду від 3 червня 2020 року.

URL:https://verdictum.ligazakon.net/document/90021382?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.254056584.1436557052.1645361747-246767026.1585929597 (дата звернення 17.04.2022)

⁷⁷ Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» від 3 березня 2005 р. № 16

певної посадової особи, яке наявне під час звільнення за ініціативою останньої. А. Тимофєєва рекомендує після отримання власниками товариства заяви про звільнення за власним бажанням від посадової особи – винести рішення про звільнення посадової особи.⁷⁸ А також авторка у своїй статті розглядає випадок, коли засновник сам є посадовою особою. Вона наголошує на тому, що: «варто прийняти таке ж рішення, бо в такий спосіб посадова особа реалізуватиме своє право власника зняти із себе повноваження посадової особи, а вже наказом безпосередньо оформити своє звільнення як найманого працівника.»⁷⁹

Після проведення вищезазначених дій необхідно здійснити згадані раніше зміни до Єдиного державного реєстру. Законом про реєстрацію частиною 4 статтею 17 встановлено, що для державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу необхідно подати такі документи:

- заяву про державну реєстрацію змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі;
- примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) рішення уповноваженого органу управління юридичної особи про зміни, що вносяться до Єдиного державного реєстру, крім внесення змін до інформації про кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) юридичної особи, у тому числі кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) її засновника, якщо засновник – юридична особа, про місцезнаходження та про здійснення зв'язку з юридичною особою.⁸⁰

Таким чином, розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з ініціативою останньої містить низку перепон під час оформлення такого звільнення. У той же час згадане звільнення містить однакову процедуру відображення зміни посадової особи в Єдиному державному реєстрі, як і під час розірвання договору з посадовою особою з ініціативи власників.

⁷⁸ Процедурні питання та оформлення документів у разі зміни директора/ А. Тимофєєва // Заробітна плата. Спецвипуск. Е-версія — 2021. — Вип. 2. — укр.

URL: <https://profpressa.com/articles/protsedurni-pitannia-ta-oformlennia-dokumentiv-u-razi-zmini-direktora> (дата звернення 20.04.2022)

⁷⁹ Там само.

⁸⁰ Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» від 3 березня 2005 р. № 16

У той же час розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень має низку колізій з іншим законодавством. Прикладами таких проблематичних моментів можуть бути:

- узгодженість терміну "посадові особи" з ч.5 ст. 41 КЗпП та іншого законодавства, що регулює питання посадових осіб у приватних відносинах;
- узгодженість між статтею 23 КЗпП, яка регулює строки трудового договору та Конституцією;
- застосування статті 44 та п.5 статті 41 КЗпП, якщо член наглядової ради неналежним чином виконує свої обов'язки;
- застосування якого законодавства, у випадку участі трудових відносинах іноземного елемента, застосовуючи КЗпП та статтю 53 Закону України «Про міжнародне приватне право».

Отже, порядок розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень є регламентованим КЗпП, що містить у собі таку послідовність дій для розірвання трудового договору: 1) встановлення обставин, необхідних для застосування підстави звільнення посадової особи; 2) прийняття рішення уповноваженим органом про відкликання повноважень посадової особи; 3) належне оформлення роботодавцем припинення трудового договору, що включає в себе видачу наказу про припинення дії трудового договору, запису до трудової книжки, проведення розрахунків, видача трудової книги та копії наказу про припинення дії трудового договору.

Вагомою складовою даного порядку є залучення інших галузей права для правомірного функціонування процедури розірвання трудового договору, що може породжувати колізії норм з КЗпП.

2.3. Вирішення колізії норм КЗпП з іншим законами щодо звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб є додатковою підставою розірвання трудового договору. Характерною рисою таких підстав є їхнє співвідношення як з трудовим, так і з іншим законодавством,

що може тягнути утворення колізії між нормами законодавства. Для дослідження питання наявності колізій необхідно визначити термін колізії як такий. М.І. Козюбра охарактеризував колізії у законодавстві як різновид юридичних колізій, що виникають за наявності розбіжності (зокрема, суперечності) між нормами права, які закріплені в законодавстві та регулюють одні фактичні відносини⁸¹. Окрім того, термін колізійна норма міститься в Законі України «Про міжнародне приватне право», який визначає, що це норма, що визначає право якої держави підлягає застосуванню до правовідносин з іноземним елементом⁸². Така норма є важливою при наявності укладеного громадянами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах з роботодавцями - фізичними або юридичними особами України, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота.⁸³

Окрім того, одну зі складових співвідношення визначив С.В. Селезень, який наголосив на такому: «виділення додаткових підстав, як самостійного елемента системи підстав – наочне вираження процесу подальшої диференціації правового регулювання трудових відносин, зумовленої суб'єктним складом і характером трудової діяльності⁸⁴». Також автор стверджує, що істотною рисою додаткових підстав та джерелом, що може утворювати колізії є те, що такі положення при розірванні трудового договору застосовуються лише до окремих суб'єктів трудових правовідносин за наявності відповідних умов, тоді як загальні підстави розірвання трудового договору розповсюджуються на всіх суб'єктів трудових правовідносин. Іншою складовою утворення колізій є відсутність переліку суб'єктів, з'ясування якого сприятиме забезпеченню законності в

⁸¹ Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. – К.: Ваіге, 2015. – 392 с
URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/f/283756.pdf> (дата звернення 20.04.2022)

⁸² Про міжнародне приватне право : Закон України від 23 червня 2005 № 2709-IV.

⁸³ Там само.

⁸⁴ Селезень С. В. Щодо підстав розірвання трудового договору / С. В. Селезень // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. - 2015. - Вип. 5(2). - С. 55-58.

URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2015_5\(2\)_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2015_5(2)_15) (дата звернення 14.04.2022)

регулюванні трудових відносин і встановленню юридичних гарантій у чіткості правозастосовних норм⁸⁵.

Прикладом наявної колізії може бути підкреслений у питанні припинення повноважень посадової особи у випадку наявності безстрокового договору, що передбачено статтею 23 КЗпП, яка регулює строки трудового договору. Юридично може здатися, що така можливість власника прямо звільнити посадову особу, з якою укладений безстроковий договір є порушенням конституційного права особи на працю. У той же час судова практика розвіює будь-які сумніви наявності колізій, а саме Верховний Суд вказав, що припинення повноважень посадової особи є самостійною підставою для звільнення працівника й не пов'язане з терміном дії трудового договору, а саме законність звільнення обумовлюється лише правозгідністю рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників⁸⁶.

Наступним прикладом колізії варто розкрити через згадану С.В. Селезенем невизначеність у колі осіб, що охоплюється застосуванням п.5. ст. 41 КЗпП. Посадові особи як суб'єкт наявний у публічних так і в приватних правовідносинах надає п. 5 ст. 41 КЗпП потенціал на застосування у правовідносинах публічного сектору. Такий потенціал був визначений судом, як примарний і такий, що створює колізії з регулюючими нормами діяльність посадових осіб, а саме:

скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи рішення про задоволення позову, апеляційний суд обґрунтовано виходив із того, що звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України застосується до посадових осіб господарських товариств, яким ДП "Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України" не являється, а позивач в розумінні вказаної норми права не є спеціальним суб'єктом, щодо якого може бути застосована вказана норма⁸⁷.

⁸⁵ Так само.

⁸⁶ Постанова Верховного Суду від 23.01.2018 р.

URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/71828885> (дата звернення 15.02.2022)

⁸⁷ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15.10.2015

URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/53571030> (дата звернення 15.02.2022)

Наявність колізії норм КЗпП з іншим законами щодо звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб було досліджено Ю.Ю. Поповим, який визначив те, що якщо трудовий договір був розірваний на підставі пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України (тобто в разі припинення повноважень посадових осіб), то, відповідно до статті 44 зазначеного кодексу посадовій особі виплачується вихідна допомога розміром не менше ніж шестимісячний середній заробіток⁸⁸. Автор коментаря наголосив, що природа такої вихідної допомоги закладена в тому, що повноваження посадової особи можуть бути припинені (а трудовий договір розірваний) і без вини з боку цієї посадової особи, зокрема з міркувань доцільності, то посадова особа має одержати гідну вихідну допомогу, щоб мати час для свого працевлаштування⁸⁹. Звідси виникає питання, а яка ж доля застосування статті 44 та п.5 статті 41 КЗпП, якщо член наглядової ради неналежним чином виконує свої обов'язки? У відповідь на дане запитання автор звертає увагу, що цивільно-правовий договір або контракт з ним може бути припинений товариством на загальних підставах, встановлених цивільним або трудовим законодавством, відповідно⁹⁰. У цьому разі частина 6 коментованої статті не застосовується. Таким чином, не застосовується пункт 5 статті 41 Кодексу законів про працю України та стаття 44 зазначеного Кодексу, якою передбачена виплата вихідної допомоги згаданого розміру⁹¹.

Однією з можливих колізій, що можуть виникнути при застосуванні звільнення посадових осіб є визначення якого законодавства, у випадку участі трудових відносинах іноземного елемента, застосовуючи КЗпП та ст. 53 Закону України «Про міжнародне приватне право». Така проблематика визначення підсудності справ, які виникають із трудових правовідносин була підкреслена Вищим спеціалізованим судом України. Суд зазначив таке:

справи з іноземним елементом підсудні судам України у разі

⁸⁸ Попов Ю. Ю. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»: наук.-практ. комент. / Ю. Ю. Попов. — Київ: К.І.С., 2019. — 392

⁸⁹ Так само.

⁹⁰ Так само.

⁹¹ Так само.

застосування сторонами договірної підсудності. Домовленість сторін щодо підсудності має бути досягнута у письмовій формі. Якщо сторони передбачили своєю угодою підсудність справи судам України, спір підлягає вирішенню в судах загальної юрисдикції України. Відкриваючи провадження у справі, суд має з'ясувати, чи була досягнута договірна підсудність між сторонами⁹².

Отже, імплементація нових положень, одним з яких є п.5. ст.41 КЗпП, до законодавство часто супроводжується наявністю колізійності з іншими нормами. Основними колізійними моментами та шляхи їхнього розв'язку є:

- 1) неузгодженість терміну «посадові особи» з ч.5 ст. 41 КЗпП та іншим законодавством. У застосуванні терміну «посадові особи» для ч.5 ст. 41 КЗпП варто користуватися тим, що така колізія зрештою має застосовуватися на користь вузького трактування в значенні норм регулювання приватних правовідносин;
- 2) неузгодженість між статтею 23 КЗпП, яка регулює строки трудового договору та конституційного права на працю. Варто відзначати, що припинення повноважень посадової особи є самостійною підставою для звільнення працівника й не пов'язане зі строковістю/безстроковістю трудового договору;
- 3) застосування статті 44 та п. 5 статті 41 КЗпП, якщо член наглядової ради неналежним чином виконує свої обов'язки. У такому випадку застосування п. 5 статті 41 КЗпП є відсутнім і цивільно-правовий договір або контракт з ним може бути припинений товариством на загальних підставах;
- 4) застосування українського права або права іншої держави у випадку участі трудових відносинах іноземного елемента, застосовуючи КЗпП та ст. 53 Закону України «Про міжнародне приватне право». Практичним рішенням у трудових правовідносинах з іноземним елементом є передбачити в договорі, право якої країни має застосовуватися. Одним із поширених механізмів вирішення колізії норм є судова практика, яка допомагає якнайкраще знайти практичну сторону імplementованої норми.

⁹² Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16.05.2013 р.
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VRR00117?an=&ed=&dtm=&le=> (дата звернення 20.03.2022)

У ході дослідження питання припинення повноважень як додаткової підстави розірвання трудового договору з посадовою особою можна дійти до основних висновків, які охарактеризують правове регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору, основні етапи розірвання трудового договору з такою особою у зв'язку з припиненням повноважень, а також природа припинення повноважень посадових осіб з ініціативи останньої та колізії норм КЗпП з іншим законами щодо звільнення згаданих осіб.

Відповідаючи на сформульоване дослідницьке питання про правові особливості звільнення посадових осіб на підставі припинення їх повноважень як учасників трудових та суміжних правовідносин, можемо виділити такі особливості припинення трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням повноважень:

по-перше, правове регулювання відносин з участю посадової особи як сторони трудового договору охоплюється поєднанням трудового законодавства та регулюванням господарського та цивільного як загального, так і спеціального законодавства;

по-друге, порядок розірвання трудового договору з посадовою особою у зв'язку з припиненням повноважень закладений у положеннях КЗпП, а також вимагає залучення інших галузей права для легітимної форми процедури розірвання трудового договору. Важливою складовою є сфера застосування порядку, яка не охоплює правовідносини публічного сектору, а також необхідну присутність імперативного фактору навіть під час звільнення посадових осіб з власної ініціативи;

по-третє, п.5. ст.41 КЗпП є новим положенням у розрізі трудового законодавства, що призводить до наявних колізій з іншими нормами. Такі колізії породжують необхідність судового погляду для отримання практичного порядку використання.

Отже, припинення повноважень як додаткова підстава розірвання трудового договору з посадовою особою виступає особливим правовим

механізмом звільнення, що має персональний порядок, вимагає поєднання трудового законодавства та інших галузей права, характеризується колізійністю застосування та в деяких випадках вимагає звернення власників або уповноважених на звільнення посадових осіб до судової практики для чіткості застосування процедури розірвання трудового договору з посадовою особою.

РОЗДІЛ 3

ЗАХИСТ ПРАВ ПОСАДОВИХ ОСІБ, ЗВІЛЬНЕНИХ У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ПОВНОВАЖЕНЬ

3.1. Юрисдикція спорів про припинення повноважень посадових осіб.

Процесуальне право є необхідною складовою будь-якої галузі. У зв'язку з цим, трудове право не стало виключенням та спори, що виникають з трудових питань мають визначену юрисдикцію суду під час такого вирішення. Шумило М. у своєму дослідженні юрисдикції трудових спорів та її впливу на теорію трудового права зазначила таке: «питання предметної та суб'єктної юрисдикцій є невід'ємною складовою загальної частини будь-якої галузі процесуального права, більше того, це універсальний інститут, якому відведено окреме місце у процесуальних кодексах, незалежно від романогерманської чи англосаксонської приналежності національної правової системи. Питання юрисдикційності спорів зумовлене не тільки зміною суспільних відносин, але й еволюцією відносин із боку держави, яка визначає пріоритетні напрямки щодо підвищення рівня судового захисту прав і свобод. Наведене спричинило появу, окрім загальної (цивільної та кримінальної), юрисдикції також господарської й адміністративної.»⁹³. Саме цивільній та господарській юрисдикції приналежить динамічний розвиток визначення юрисдикції трудових спорів, у тому ж рахунку і спорів щодо припинення повноважень посадових осіб. Авторка зазначила важливу складову, щодо виведення з-під регулювання трудового законодавства дії, що знаходять своє відображення в межах корпоративного регулювання, а саме статті 99 Цивільного кодексу України, п. 11-2 ч. 2 ст. 33 Закону «Про акціонерні товариства» та п. 5 ч. 1 ст. 47, які містять повноваження та дефініцію виконавчого органу товариства, компетенцію загальних зборів, а також

⁹³ Юрисдикція трудових спорів та її вплив на теорію трудового права // Вісник Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка: ЮРИДИЧНІ НАУКИ. 3(114)/2020

позачергових загальних зборів.⁹⁴ Таке розмежування містить значний вплив на визначення юрисдикції спорів щодо припинення повноважень посадових осіб, тому, що припинення повноважень посадових осіб може в імперативному порядку здійснюватися власниками організації.

Тенденція розвитку підходу до юрисдикції спору полягав у тому, що суд неодноразово розглядав питання щодо юрисдикції спору про звільнення чи відсторонення від виконання обов'язків керівника чи члена виконавчого органу суб'єкта господарювання - юридичної особи.

У постанові від 13.10.2020 № 683/351/16-ц Верховного Суду міститься відображення тенденції визначення юрисдикції спору щодо припинення повноважень посадових осіб, а саме:

У справі 452/970/17 позивач, директор дочірнього підприємства публічного акціонерного товариства, звернувся з позовом, у якому, зокрема, просив визнати незаконними та скасувати накази публічного акціонерного товариства про його тимчасове відсторонення від виконання повноважень і про тимчасове виконання обов'язків директора іншою особою. Велика Палата Верховного Суду вважала, що господарський суд не має юрисдикції за вказаними вимогами, оскільки позивач оскаржив відповідні накази насамперед через порушення його трудових прав як працівника публічного акціонерного товариства.⁹⁵

Згодом питання юрисдикції спору знайшла чіткість визначення у випадку того, що посадова особа оскаржує законність розірвання з ним трудового договору. Таке визначення було розкрито Верховним Судом у постанові від 15.09.2020 року, у якій було зазначено наступне:

Велика Палата Верховного Суду зробила узагальнюючий висновок щодо розмежування юрисдикції спорів між керівниками чи членами органу управління суб'єктів господарювання. Так, за правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень за частиною третьою статті 99 ЦК України). До юрисдикції господарського суду належать спори, у яких позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за частиною третьою статті 99 ЦК України, пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, оскаржує

⁹⁴ Там само.

⁹⁵ Постанова Верховного Суду від 13.10.2020 № 683/351/16-ц.

законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення).⁹⁶

Таке рішення суду визначило докорінно юрисдикцію спорів, що виникають у правовідносинах, які регулюються п.5 ст. 41 КЗпП.

Отже, юрисдикція спорів про припинення повноважень посадових осіб містила певну невизначеність у зв'язку з поєднанням корпоративного та трудового регулювання до правового інституту звільнення посадової особи. Сам ключовий механізм того, що припинення повноважень посадової особи є результатом дій власників, тому такий спір належить до юрисдикції господарського суду.

3.2. Підстави для судового захисту порушених прав звільнених посадових осіб

Звільнення посадових осіб власниками суб'єктів господарювання, у яких особи здійснювали низку функцій, що передбачала посада, може тягнути за собою процесуальне продовження у судах. Під час здійснення захисту своїх трудових прав посадові особи вдаються до низки правових механізмів.

Посадові особи звертаються до суду з позовними вимогами визнати незаконними та скасувати постанови загальних зборів про припинення його повноважень як посадової особи і звільнення з посади відповідно до пункту 5 статті 41 КЗпП України.

У справі № 683/351/16-ц, яка досліджувалася Верховним Судом, позивач обґрунтовував свої позовні вимоги тим, що рішення зборів є незаконною, оскільки вона винесена з порушенням трудового, корпоративного законодавства, а також Статуту товариства, оскільки його звільнено в період тимчасової непрацездатності. Крім того, не було дотримано порядку організації та проведення позачергових зборів уповноважених товариства.⁹⁷ Такі позовні

⁹⁶ Постанова Верховного Суду від 13.10.2020 р.
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VS200277?an=118&bl=KD0001-901695> (дата звернення 16.02.2022)

⁹⁷ Постанова Верховного Суду від 13.10.2020 р.
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VS200277?an=118&bl=KD0001-901695> (дата звернення 16.02.2022)

вимоги дають нам змогу схарактеризувати те, що підґрунтям для звернення до суду посадової особи є такі порушення:

- матеріального права, яке полягає в недотриманні трудового, корпоративного законодавства, а також Статуту товариства;
- недотримання гарантій і заборон щодо звільнення, оскільки позивач наголошував на тому, що його звільнено в період тимчасової непрацездатності;
- процедурні порушення, позивач наголошував на тому, що не було дотримано порядку організації та проведення позачергових зборів уповноважених товариства.

Інша справа, № 205/4196/18, яка розглядалася Великою Палатою Верховного Суду, що стосується захисту посадовою особою своїх прав містила позовні вимоги визнати незаконним і скасувати наказ з особового складу Міністерства про звільнення позивача з посади директора на основі того, що позивач був звільнений з посади директора згідно з наказом Міністерства відповідно до пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності, а також наголошував на тому, що був порушений припис частини другої статті 47 КЗпП України про обов'язок видати працівникові оформлену трудову книжку та копію наказу про звільнення з роботи у день такого звільнення.⁹⁸

У згаданій справі передбачається, що підставами для оскарження є процедурні порушення звільнення, які полягає в звільненні посадової особи під час тимчасової непрацездатності, а також недотримання припису законодавства щодо видачі трудової книжки.

У справі № 753/17776/19, яке досліджувалося Великою Палатою Верховного Суду, позовні вимоги стосувалися того, що позивача не було допущено до роботи та повідомлено про звільнення. При цьому причин звільнення з роботи та правових підстав для звільнення їй не повідомили,

⁹⁸ Постанова від 15.09.2020 № 205/4196/18 Верховний Суд. Велика Палата

трудової книжки та наказу про звільнення вона не отримувала. Позивач наголошував на тому, що її звільнення є незаконним, оскільки вона сумлінно виконувала свої посадові обов'язки, жодного дисциплінарного проступку не вчиняла.⁹⁹

Зі згаданих позивних вимог вбачається те, що підґрунтям для оскарження свого звільнення посадова особа наголосила на процедурних порушеннях, які полягали у тому, що позивач не отримував трудової книжки та наказу про звільнення.

Таким чином, підстави для судового захисту порушених прав звільнених посадових осіб є переважно складову процедурні порушення. Позивач використовує загальні процедурні положення трудового права до такої специфічної норми як п.5. ст. 41 КЗпП. Специфіка полягає в імперативності звільнення посадової особи, якої наділені власники певного суб'єкта господарювання. У зв'язку з цим позитивна практична складова оскарження рішення про звільнення з позовними вимогами щодо недотримання матеріального та процесуального, недотримання гарантій і заборон щодо звільнення, а також порушення умов контракту, є низькою.

3.3. Судова практика щодо припинення повноважень посадових осіб на підставі п.5. ст. 41 КЗпП

Протагор — давньогрецький філософ, який відомий своїм висловом: «теорія без практики і практика без теорії є ніщо», наголошує на необхідності дослідження судової практики, яка наявна у використанні п.5. ст. 41 КЗпП зі згаданих питань у попередніх розділах. У використанні даної норми важливий підхід суддів з наступних питань.

Деталізація причини звільнення, що може спричинити двояку оцінку з боку посадової особи, так як він або вона підлягає звільненню без зазначення причин навіть за умовою того, що таку ініціативу здійснює власник. Позиція з

⁹⁹ Постанова від 23.02.2021 № 753/17776/19 Верховний Суд. Велика Палата

даного питання була розкрита ухвалою Верховного Суду України від 31.05.2017, яка вказала таке:

01 червня 2014 набув чинності Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів" від 13 травня 2014 року N 1255-VII, яким до переліку підстав звільнення з ініціативи роботодавця додано нову підставу - припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП). Наведена підстава для розірвання трудового договору не передбачає необхідності з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів. Інвесторам (власникам) господарських товариств надано право звільняти посадових осіб без зазначення причин та узгодження в цьому контексті норм трудового й господарського законодавства¹⁰⁰.

Така позиція суду вказує на імперативний характер застосування даної норми у правовідносинах між посадовою особою та власником. Характер таких правовідносин породжує допустимість звільнення особи з ініціативи власника без вини посадової особи, що може створити низку зловживань та маніпуляцій власниками у відносинах з посадовими особами. У той же час такі дії можуть створити свавілля власника у ставленні до посадових осіб. При такій оцінці можливих дій варто звертати увагу на саме ставлення власника до діяльності, а саме: чи в його інтересах здійснювати дії, які призведуть до стратегічних штатських змін? Такий інтерес, у межах ч.5 ст. 41 КЗпП, захищається для власника, який у праві здійснювати зміни топ-менеджменту для покращення діяльності або усунення наявних проблем.

У той же час при наявності багатьох власників питання їхньої волі та інтересів щодо подальших трудових відносин, а саме в розумінні призначення посадових осіб та подальшої комунікації з ними має впливати з організаційно-правової форми юридичної особи. Наприклад, згідно з ч. 3 ст. 29 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» кожен учасник товариства на загальних зборах учасників має кількість голосів, пропорційну до розміру його частки у статутному капіталі товариства, якщо інше не передбачено

¹⁰⁰ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 31.05.2017
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/66935829> (дата звернення 15.02.2022)

статутом.¹⁰¹ Тому форму узгодженості призначення та звільнення посадової особи впливатиме з повноважень власників, що передбачені законом.

Коло посадових осіб, що охоплюється п. 5 ст. 41 КЗпП. Вид правовідносин, до яких можливо застосувати дане регулювання було визначено Верховним Судом України від 13.05.2015 таке: «Питання про можливість застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів, безперечно суперечить меті та логіці Закону N 1255-VII. Так, зокрема державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (зкладами) і у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства.¹⁰²». Така позиція суду не кореспондує з іншим рішенням Верховного Суду України від 02.03.2016, яке наголосило на такому:

право відповідача, Міністерства аграрної політики та продовольства України, як уповноваженого органу управління вказаним державним підприємством передбачено ч. 3 ст. 99 ЦК України, в редакції, яка набула чинності з 1 червня 2014 року, і передбачала, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути припинені у будь-який час. Ці повноваження власника звільнити керівника підприємства будь - коли не ставиться в залежність від обмежень, передбачених в установчих документах підприємства. У відповідності до ст. 99 ЦК України, Статуту ДП "Геройське дослідно - промислове підприємство", Міністерством аграрної політики та продовольства України, як уповноваженим органом управління вказаним державним підприємством, припинені повноваження його виконавчого органу, яким за посадою є виконуючий обов'язки директор підприємства, а тому звільнення ОСОБА_5 на підставі наказу міністра Міністерства аграрної політики та продовольства України від 1 вересня 2014 року N 135-п відповідає положенням п. 5 ст. 41 КЗпП України¹⁰³.

Таким чином, судовий підхід до кола посадових осіб, що регулюється згаданою нормою може призводити до того, що процедура звільнення посадових осіб у публічній сфері регулювання матиме імперативний підхід звільнення уповноваженим органом управління певного підприємства. У той же час у

¹⁰¹ Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII.

¹⁰² Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015

URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/44378360> (дата звернення 16.02.2022)

¹⁰³ Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 02.03.2016
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/56455109> (дата звернення 16.02.2022)

рішеннях суду, які містять зміну підходу кола осіб, до якого застосовується п. 5 ст. 41 КЗпП України закладанні герменевтичні основи, які мають за мету надати глибоке пояснення в застосуванні норми, аніж поверхнєве, основоположні принципи такі як верховенства права та верховенство закону.

Питання герменевтики впливає з того, що суд відзначив саме питання про можливість застосування такого роду законодавства до посадових осіб державних та комунальних закладів, безперечно суперечить меті та логіці Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», яким було впроваджено в трудове законодавство можливість припинення повноважень посадової особи та суть якого передбачала охопити приватні правовідносини. Попереднє судове рішення мало зовсім іншу позицію, яка визначала можливість застосування такого закону до публічних та приватних правовідносин. Безумовно для дослідження норми шляхом герменевтики є необхідним час, що в даному випадку відіграв вагомий роль та підвів практичне застосування норми до логічної мети такого правового впровадження в трудове законодавство.

Окрім того така форма застосування норми є співвідношення принципів верховенства права та закону. Основним призначенням загальних принципів права дослідник Корольова Ю. визначає наступне:

закріплення засад суспільного ладу, забезпечення однотипного формулювання норм права, їх впливу на суспільні відносини шляхом правового регулювання та інших видів правового впливу, а також усунення прогалин у законодавстві шляхом застосування аналогії права¹⁰⁴.

Судове рішення, що змінило попередню позицію у спектрі кола посадових осіб, до яких використовується п.5 ст. 41 КЗпП, застосовує дані принципи з метою забезпечення однотипного формулювання норм права, їх впливу на трудові відносини.

¹⁰⁴ Корольова Ю. Кореляція принципів верховенства права та верховенства закону в системі джерел права/ Корольова Ю. // Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва ім. Академіка ф. Г. Бурчака НАПрН України- 2019. - Вип. 278 - С. 183-186.

URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2015_5\(2\)_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2015_5(2)_15) (дата звернення 14.02.2022)

Таким чином, у результаті належного поєднання герменевтики та згаданих принципів правове регулювання розірвання трудового договору з посадовою особою отримує чітке для застосування положення трудового законодавства.

Юрисдикція спору, що має бути чітко визначеною у випадку того, що посадова особа оскаржує законність розірвання з ним трудового договору. Дану проблематику було розкрито Верховним Судом у постанові від 15.09.2020 року, у якій було зазначено наступне:

Велика Палата Верховного Суду зробила узагальнюючий висновок щодо розмежування юрисдикції спорів між керівниками чи членами органу управління суб'єктів господарювання. Так, за правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень за частиною третьою статті 99 ЦК України). До юрисдикції господарського суду належать спори, у яких позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за частиною третьою статті 99 ЦК України, пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення).¹⁰⁵

Окрім того, питання визначення юрисдикції під час звільнення посадових осіб знайшло відобразило основну ознаку відмінності трудових відносин від цивільно-правових, які полягали в тому, що норми трудового права охоплюють правове регулювання самої трудової діяльності та її організації, у той час як договір, що регулюється цивільним правовим, залишає організацію трудової діяльності за його межами:

З урахуванням висновку Конституційного Суду України, наданого у вказаному рішенні у справі № 1-2/2010, можна зробити висновок, що посилення компетентного органу у рішенні про звільнення на статтю 99 ЦК України, як на підставу звільнення чи зазначення інших підстав, які передбачені у Статуті, може свідчити про реалізацію органом управління своїх корпоративних прав. Зазначення в рішенні про звільнення органу управління кооперативом, на якого поширюються у повному обсязі гарантії трудового законодавства, конкретної підстави, передбаченої КЗпП України, крім посилення на пункт 5 статті 41 КЗпП України,

¹⁰⁵ Постанова Верховного Суду від 13.10.2020 р.

URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VS200277?an=118&bl=KD0001-901695> (дата звернення 16.02.2022)

свідчить про цивільну юрисдикцію спору відповідно до вимог статті 15 ЦПК України в редакції, чинній на час звернення позивача до суду, чи статті 19 ЦПК України в чинній редакції.

Критерієм розмежування справ цивільного судочинства від справ господарського судочинства є одночасно як суб'єктивний склад учасників процесу, так і характер спірних правовідносин.

Отже, основною ознакою, яка відрізняє трудові відносини від цивільно-правових, є те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організації, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається поза його межами.

Тому вказаний спір необхідно розглядати за правилами господарського судочинства.¹⁰⁶

Таке рішення суду визначило докорінно юрисдикцію спорів, що виникають у правовідносинах, які регулюються п.5 ст. 41 КЗпП.

Судовий захист посадових осіб ґрунтується на низці нормативно-правових актів та здійснюється на засадах верховенства права, Конституції, практиці Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), принципам трудового права і судочинства. Прикладами такого застосування у судових справах можуть бути дотримання нормативно-правових актів та принципів:

- Рішення ЄСПЛ від 20 липня 2006 року у справі "Сокурєнко і Стригун проти України" у якому було визначено, що доступ до правосуддя здійснюється на засадах верховенства права.¹⁰⁷
- Рішення ЄСПЛ від 04 грудня 1995 року у справі "Белле проти Франції" визначає чітку можливість оскаржити діяння, що становить втручання у її права.¹⁰⁸
- Статті 43 Конституції, яка передбачає право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.¹⁰⁹ Судами передбачається дотримання конституційної вимоги щодо гарантій захисту від незаконного звільнення громадянам.

¹⁰⁶ Там само.

¹⁰⁷ Справа "Сокурєнко і Стригун проти України"

¹⁰⁸ Справа "Белле проти Франції"

¹⁰⁹ Конституція України.

- Статті 2-1 КЗпП, яка передбачає трудових рівність прав громадян України. Звернення до суду посадової особи в межах цієї статті вказує на те, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, а саме в зверненні або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав.¹¹⁰

Отже, імплементація п.5. ст.41 КЗпП у трудове законодавство України супроводжується різними підходами у застосуванні, що і є природнім для нових положень. У випадку п.5. ст.41 КЗпП, то тенденція розвитку судової практики була наповнена пошуками правового обґрунтування для формування передбачуваного шляху застосування на практиці даного положення щодо питань юрисдикції та деталізації причини звільнення. У той же час питання кола правовідносин, до яких може бути застосований п.5. ст. 41 КЗпП, суддям у своїх рішеннях не вдалося об'єднати в одну площину застосування та було наголошено на необхідності персонального дослідження для кожної ситуації, у якій залучено звільнення посадової особи. Окрім того суд звернув уваги на вагомій складовій практичного застосування п.5. ст.41 КЗпП, а саме: деталізація причини звільнення, коло посадових осіб, до яких можливе застосування згаданої норми та визначення юрисдикції під час наявного спору.

Також зважаючи на підходи судів до вирішення спорів, які виникають під час звільнення посадових осіб, варто наголосити на алгоритмах правових захистів для посадових осіб та власників суб'єктів господарювання. Таким чином, побудова захисту посадових осіб має ґрунтуватися на процесуальних положень, які передбачають захист своїх прав у судах, а також на матеріальній складовій, яка полягає у вимозі дотримання власником трудового регулювання, яке є загальним для будь-якого виду трудових відносин. З іншого боку власник має позицію, яка має базуватися на основі реалізації своїх корпоративних прав

¹¹⁰ Кодекс законів про працю України

та дотримання загального трудового регулювання в межах контракту, укладеного з посадовою особою.

У ході дослідження питання захисту прав посадових осіб, звільнених у зв'язку з припиненням повноважень можна дійти до основних висновків, які розкривають суть питань юрисдикції спорів про припинення повноважень посадових осіб, підстав для судового захисту порушених прав звільнених посадових осіб, а також розвитку судової практика щодо припинення повноважень посадових осіб на підставі п.5. ст. 41 КЗпП.

Досліджуючи складову сформульоване питання захисту прав посадових осіб, звільнених у зв'язку з припиненням повноважень, можемо виділити наступні особливості, що містить у собі подальший захист прав посадових осіб, звільнених у зв'язку з припиненням повноважень:

по-перше, юрисдикційне питання спорів про припинення повноважень посадових осіб охоплювалося правовою невизначеністю, яка була спричинена генезою регулювання корпоративного та трудового права до завершальної ланки трудових відносини, а саме звільнення посадової особи. Така правова невизначеність була врегульована судами, наголошуючи на тому, що припинення повноважень посадової особи є результатом дій власників у межах реалізації свої корпоративних прав з управління, тому такий спір належить до юрисдикції господарського суду;

по-друге, позивачі, якими є звільнені посадові особи звертаються до суду з низкою певних підстав для судового захисту порушених прав. Необхідно зауважити, що апелювання на процедурні порушення, здійснені органом, що звільнив посадову особу, має більшість серед підстав для судового захисту порушених прав звільнених посадових осіб. Застосування загальних процедурних положень трудового права до такої специфічної норми як п.5. ст. 41 КЗпП спричинено наявною імперативністю звільнення посадової особи, якої наділені власники організації. Така правова можливість імперативного

звільнення призвела до низької позитивної тенденції оскарження рішення про звільнення для посадової особи;

по-третє, судова практика зі застосування п.5 ст. 41 КЗпП не має чіткого орієнтиру в питанні посадових осіб під час застосування даної норми, що і є природнім для законодавчих нововведень. У той же час остання тенденція розвитку рішень судів була спрямована на шлях застосування згаданої норми до посадових осіб, які регулюються нормами приватного права. А також сучасна судова практика надала змогу спостерігати те, що побудова захисту посадових осіб вартує того, щоб ґрунтуватися на процесуальних положень, а позиція, власника містити наголошення на реалізації своїх корпоративних прав та дотримання загального норм трудового права

Отже, судовий захист прав посадових осіб, звільнених у зв'язку з припиненням повноважень наділений динамічним застосуванням, яке здійснюється посадовими особи до яких були здійсненні порушення норм трудового права, що спеціально не притаманні .5 ст. 41 КЗпП, а є загальним для всіх учасників трудових відносин.

ВИСНОВКИ

З урахуванням наведеного вище, можемо зробити наступні висновки.

Аналіз наукових публікацій щодо розуміння посадових осіб як суб'єктів трудового права та суміжних галузей права вказує на відсутність законодавчого визначення посадової особи, що розширює широке коло осіб, які можуть бути наділені управлінськими функціями як у публічних так і приватних правовідносин. У зв'язку з цим, визначення декількох теоретичних підходів до визначення посадових осіб є таким, що надасть чітке приналежність такого статусу у загальноправовій, публічно-правовій та приватно-правовій площинах.

Необхідно наголосити на тому, що основною складовою для розуміння посадових осіб приватного права є попередній розподіл розуміння посадових осіб у межах господарського, трудового, цивільного та корпоративного права.

Детальну увагу в дослідженні було представлено дослідженню правового статусу посадових осіб у публічних та приватних правовідносинах. Шляхом порівняльного вивчення такого статусу у публічних та приватних правовідносинах було вичленено основні відмінності, які містяться в рівні представництва, що полягає в тому, що посадові особи в публічному праві здійснюють функції представників влади або обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, то посадові особи в приватному праві здійснюють представництво обмеженого кола осіб та діяльності певного суб'єкта господарювання.

Зважаючи на подвійний статус посадової особи як учасника трудових та суміжних правовідносин, варто розрізняти, коли посадова особа діє як суб'єкт трудового права, а коли – як суб'єкт господарського чи цивільного, представляючи юридичну особу, з цього випливає питання припинення повноважень посадових осіб у сфері публічних та приватних правовідносин.

Аналіз доктринальних думок допоміг визначити, що правовідносини з участю посадової особи як сторони трудового договору та наявність у посадової особи представницьких функцій юридичної особи підлягає регулюванню

трудового законодавства в поєднанні з нормами господарського та цивільного права, а також й іншим загальним і спеціальним законодавством. Основними актами правового регулювання, які застосовуються при звільненні посадової особи на підставі припинення її повноважень є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закон України «Про акціонерні товариства», Господарський кодекс України та Цивільний кодекс України.

Узагальнивши особливості припинення трудових відносин з посадовою особою на підставі припинення повноважень такої особи, можемо виокремити наступні етапи розірвання трудового договору:

- встановлення обставин, необхідних для звільнення;
- оформлення припинення трудового договору;
- здійснення розрахунку.

Розірвання трудового договору має персональне регулювання в межах процесуального та матеріального права, який полягає в тому, що порядок розірвання трудового договору є визначеними законодавством у межах КЗпП, що містить у собі чітку послідовність дій для розірвання трудового договору. Іншою вагомою складовою даного порядку є застосування інших галузей права для правомірного розірвання трудового договору, що і стало причиною для утворення колізії таких норм з КЗпП.

У зв'язку з наявністю колізійних норм, то було проаналізовано положення КЗпП з іншим законами щодо звільнення у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб. Першою колізією було визначено неузгодженість терміну «посадові особи» з ч.5 ст. 41 КЗпП та іншим законодавством. Наступним колізійним моментом є неузгодженість між статтею 23 КЗпП, яка регулює строки трудового договору та конституційного права на працю. Аналізом було встановлено, що застосування статті 44 та п. 5 статті 41 КЗпП, якщо член наглядової ради неналежним чином виконує свої обов'язки. Останньою колізією, є застосування українського права або права іншої держави у випадку участі

трудових відносинах іноземного елемента, застосовуючи КЗпП та ст. 53 Закону України «Про міжнародне приватне право».

Аналіз судової практики свідчить про наступні підходи щодо застосування такої підстави для розірвання трудового договору з посадовою особою:

- юрисдикція спорів про припинення повноважень посадових осіб, має приналежності до юрисдикції господарського суду.
- коло правовідносин, у які залучено звільнення посадової особи несе приватний характер;
- необхідність деталізації причини звільнення та кола посадових осіб, до яких можливе застосування згаданої норми та визначення юрисдикції під час наявного спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Господарський кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144
2. Долгіх Н. П., Марущак В. П. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ. НАДУ, 2011. 252 с.
3. Іншина М.І., Костюк В. Л., Мельник В. П. Трудове право України: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
4. Козюбра М.І. Загальна теорія права: підручник. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.
5. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
6. Конституційно-правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування в Україні / Г.В. Падалко // *Держава і право*. — 2012. — Вип. 55. — С. 184-190. — Бібліогр.: 8 назв. — укр.
7. Кореляція принципів верховенства права та верховенства закону в системі джерел права/ Корольова Ю. // *Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва ім. Академіка ф. Г. Бурчака НАПрН України*- 2019. - Вип. 278 - С. 183-186.
8. Кучер В. О. Трудове право України: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
9. Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 травня 2013 р. № 24-754/0/4-13
URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VRR00117?an=&ed=&dtm=&le=>
(дата звернення 20.03.2022).
10. Лист міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 № 1332-0-26-13/11.
(дата звернення 29.12.2021).
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13#Text

11. OECD (2019), Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності, редакція 2015 року, OECD Publishing, Paris.
12. Попов Ю. Ю. Науково-практичний коментар Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» за ред. К.: К.І.С., 2019. 392 с.
13. Постанова Верховного Суду від 07 лютого 2018 р. Справа № 711/5711/16.
URL:https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_07_02_2018_roku_u_spravi_711_5711_16/ (дата звернення 02.01.2021).
14. Постанова Верховного Суду від 23 січня 2018 р. Справа № 273/212/16-ц
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/71828885>
(дата звернення 15.02.2022).
15. Постанова Верховного Суду від 03 червня 2020 року. Справа № 753/20243/16-ц
URL:
https://verdictum.ligazakon.net/document/90021382?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.254056584.1436557052.1645361747-246767026.1585929597
(дата звернення 17.04.2022).
16. Постанова Верховного Суду від 13 жовтня 2020. Справа № 683/351/16-ц
URL:<https://ips.ligazakon.net/document/VS200277?an=118&bl=KD0001-901695> (дата звернення 16.02.2022).
17. Представництво: посібник / уклад. : Л.М.Горбунова, С.В.Богачов, Г.В.Красій; за ред. Міністерство юстиції України. - Київ: ТОВ “Поліграф-Експрес”, 2006. - 48 с.
18. Приміч Д. В. Правові підстави припинення трудових відносин з керівником підприємства за ініціативи роботодавця. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 травня 2018 р.).

- У 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 508-511
19. Про акціонерні товариства: Закон України від 17 вересня 2008 р. № 514-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2008, № 50-51, ст. 384.
 20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2014, № 27, ст.912.
 21. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2016, № 4, ст.43.
 22. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 24, ст.170.
 23. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23 червня 2005 № 2709-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2005, № 32, ст.422.
 24. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07 червня 2001 № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2001, № 33, ст. 175.
 25. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06 лютого 2018 р. № 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2018, № 13, ст.69.
 26. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань : Закон України від 3 березня 2005 р. № 16. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, № 31-32, ст.263
 27. Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 11 серпня 2016 р. №3. URL:https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/11.08_3.pdf (дата звернення 16.02.2022).
 28. Рішення Пленуму Верховного суду України в Постанові від 26 квітня 2002 року №5 «Про судову практику у справах про хабарництво».
 29. Самофалов Л. П. Особливості розуміння понять "посадова особа", "службова особа", "представник влади" та їх значення в правовому регулюванні пенітенціарних правовідносин / Л. П. Самофалов, О. Л. Самофалов //

- Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. - 2015. - № 4. - С. 136-148
30. Селезень С. Щодо підстав розірвання трудового договору // Науковий вісник Херсонського державного університету Серія : Юридичні науки.. - 2015. - Т. 2, вип. 5. - С. 55-58.
31. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... к. юр. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 277.
32. Процедурні питання та оформлення документів у разі зміни директора/ А. Тімофєєва // Заробітна плата. Спецвипуск. Е-версія — 2021. — Вип. 2. — укр.
33. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13 травня 2015 р. Справа № 6-1188св15.
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/44378360>
(дата звернення 16.02.2022).
34. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 жовтня 2015 р. Справа № 6-21072св15
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/53571030>
(дата звернення 15.02.2022).
35. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 02 жовтня 2016 р. Справа № 6-34039ск15 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/56455109> (дата звернення 16.02.2021)
36. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 31 травня 2017. Справа № 273/211/16-ц.
URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/66935829> (дата звернення 15.02.2022).
37. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, №№ 40-44, ст.356.
38. Юрисдикція трудових спорів та її вплив на теорію трудового права // Вісник Київського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка: ЮРИДИЧНІ НАУКИ. 3(114)/2020

39. Яцкевич І. І. Гарантії права на працю при припиненні трудового договору: поняття та види. *Актуальні проблеми соціального права : науково-практичний посібник* / за заг. ред. В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ : [ПВГОІ "ІР СТ Україна"], 2017. Вип. 3. С. 99-104.
40. Kalderon I. The Ideal Executive. Why You Cannot Be One and What To Do About It. Adizes Inst. 2004.