

УДК 349.2

## ОСОБЛИВОСТІ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ

*Могила Д. В.*

*Національний університет «Одеська юридична академія», м. Одеса, Україна*

Різноманітність та фрагментарне тлумачення законодавчих положень стосовно звільнень керівників підприємств, установ, організацій призводить до не одностайного застосування цих норм і унеможливає уніфікацію процедури звільнення керівників підприємств, установ, організацій. При цьому таке тлумачення призводить до того, що правові норми щодо звільнення керівників можуть бути застосовані лише для керівників товариств та підприємств, в той час, як керівники установ та організацій залишаються «захищеними» від дії таких норм.

*Ключові слова:* керівник; звільнення; усунення; дотримання; тлумачення.

Звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій, далі – підприємства – це подія, яка впливає на діяльність всього трудового колективу відповідного підприємства. Часто цей вплив буває негативним і істотним. Виникає потреба в такому врегулюванні відносин щодо звільнення з роботи керівників підприємств, яке б враховувало специфіку цих відносин. Особливо це стосується підстав розірвання трудових договорів з цією категорією працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Законодавчі положення, що стосуються таких підстав, частково успадкували радянський досвід, що є неприйнятним для умов формування правової держави, а частково просто ігнорують специфіку трудових відносин працівників, про яких тут йдеться.

Виникає потреба у встановленні таких підстав розірвання трудових договорів з керівниками підприємств з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, які (підстави) відповідали б специфіці зазначених відносин. Але спеціальне їх правове регулювання до цього часу здійснюється лише фрагментарно. Це ж характерно і для проекту Трудового кодексу України. Інакше і не могло бути, оскільки правове регулювання відносин, про які йдеться, у науці трудового права спеціально досліджувалось явно недостатньо. Наукові публікації на цю тему є нечисленними і не висвітлюють усю специфіку правових форм, у яких здійснюється звільнення керівників. За таких умов слід зробити висновок про актуальність звернення до проблеми звільнення з роботи керівників підприємств, установ, організацій.

Не дивлячись на відсутність спеціальних досліджень проблеми звільнення з роботи керівників підприємств, методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми в науці трудового права створене. Його складають наукові праці Александрова М. Г., Бухаловського О. М., Смірнова О. В., Пашкова А. С., Лівшиця Р. З. та інших науковців. Крім того, в Росії Акоповим Д. Р. було здійснене дисертаційне дослідження правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників [1], в якому, зокрема аналізується про-

блема звільнення з роботи цієї категорії працівників. В Україні цій проблемі була присвячена стаття Нестеренко Ю. та Сукманової О. [2].

Метою цієї статті є наукове обґрунтування необхідності переходу від фрагментарного до системного відображення в законодавстві про працю специфіки відносин, що виникають при розірванні трудових відносин з керівниками підприємств з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, та окреслення всього спектру проблем правового регулювання цих відносин.

Слід визнати за прийнятне поширення на керівників підприємств загальних правил про підстави припинення трудового договору, у тому числі правил, які встановлюють підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Разом з тим встановлення додаткових підстав для розірвання трудового договору з керівниками підприємств з ініціативи власника або уповноваженого ним органу видається цілком необхідним. Це обумовлене істотним впливом керівника на діяльність всього трудового колективу підприємства на економічні і соціальні результати його діяльності. Загальних норм трудового права, що встановлюють підстави розірвання трудового договору, виявляється недостатньо, коли йдеться про керівників підприємств.

Це помічає законодавець. Зокрема, така спеціальна підстава розірвання трудового договору з керівником підприємства як одноразове грубе порушення трудових обов'язків передбачалась радянським трудовим законодавством і в незмінному вигляді збереглась у п. 1 частини першої ст. 41 КЗпП. За роки незалежності України з'явилась ще одна підстава розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Це – винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 частини першої ст. 41 КЗпП).

Застосування п. 1 частини першої ст. 41 КЗпП певною мірою є проблематичним. Основна проблема полягає в тому, що це положення успадкувало радянський досвід правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств як працівників. Цей досвід полягав у тому, що всі посади керівників підприємств належали до номенклатури відповідних партійних комітетів, які де-факто і вирішували питання про звільнення керівників. Спори про звільнення керівників підприємств були вилучені із підвідомчості судів, а їх розгляд у порядку підпорядкованості був суто формальним. Що стосується партійних комітетів, то для них оціночне поняття «грубе порушення» було дуже зручним, бо вони на свій угляд могли вирішувати питання про те, чи є порушення, якого припустився керівник, грубим.

В умовах формування правової держави формальна невизначеність цієї підстави розірвання трудового договору з керівником рівною мірою суперечить інтересам і цієї категорії працівників і роботодавців. Спроби судової конкретизації змісту п. 1 частини першої ст. 41 КЗпП [3, п. 22] не можна вважати вдалимими. Виникла потреба в більш визначеному вирішенні відповідних питань. За відсутності в науці трудового права необхідних пропозицій, законодавець знайшов вихід у використанні цивільно-правових засобів регулювання відносин щодо розірвання трудових договорів з керівниками. Очевидно, від ознак одноразового та грубого порушення трудових

обов'язків як підстави розірвання трудового договору слід відмовитись. По-перше, для власника або уповноваженого ним органу не має значення та обставина, одноразовим було порушення, чи це було декілька порушень певного виду, чи це було тривале порушення. По-друге, критерій грубості також є неприйнятним, оскільки роботодавця цікавить та обставина, яким були наслідки порушення для підприємства.

Одна із особливостей праці керівників підприємств полягає в тому, що можливості здійснення контролю за виконанням трудових обов'язків, дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку з об'єктивних причин є обмеженими. Наприклад, підприємство може бути розташоване за тисячу кілометрів від Києва, де розташований державний орган, що уклав трудовий договір (контракт) з керівником підприємства. За таких умов виявлення та фіксація порушень, допущених керівником, не завжди можуть давати змогу застосувати дисциплінарне стягнення у межах встановлених строків. Тому стосовно цієї категорії працівників підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу доцільно було б визнати систематичне винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, яке слід визначити як здійснення третього або будь-якого наступного порушення впродовж року, хоч би за попередні порушення до працівника і не застосовувались дисциплінарні стягнення.

Необхідно передбачити можливість розірвання трудового договору з керівником у зв'язку із втратою довір'я. Якщо виходити із суті речей, то видно, що керівники підприємств, установ, організацій у першу чергу потребують довір'я з боку власника або уповноваженого ним органу. Але законодавець цього не помічає. Тому при встановленні в проекті Трудового кодексу України особливостей правового регулювання праці керівників підприємств доцільно було б передбачити можливість розірвання трудових договорів (контрактів) з цією категорією працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстави втрати довір'я. Це виключало б необхідність пошуку можливості розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства з підстави втрати довіри шляхом не ґрунтованого на законі розширеного тлумачення п. 2 частини першої ст. 41 КЗпП та твердження, що керівник безпосередньо обслуговує товарні, грошові чи культурні цінності [3, п. 28]. Безпосереднє обслуговування цінностей передбачає фізичний контакт з ними. Тому без розширеного тлумачення п. 2 частини першої ст. 41 КЗпП, яке не має правової підстави, застосування до керівників цього законодавчого положення є неможливим.

Крім встановлених законом підстав припинення трудових контрактів, з керівниками підприємств, підстави їх припинення можуть встановлюватись контрактами. Так витлумачила практика, у тому числі судова, положення частини третьої ст. 21 КЗпП, відповідно до якого контрактом можуть встановлюватись умови розірвання договору, в тому числі дострокового. Відповідно до ч. 4 ст. 65 ГК договором (контрактом) з керівником підприємства «визначаються ... умови звільнення його з посади». Слід погодитись з думкою про те, що наведені законодавчі формулювання охоплюють собою право сторін передбачити підстави, наявність (виникнення) яких дає право на розірвання трудового договору (контракту).

Разом з тим формулювання «умови розірвання договору», «умови звільнення» охоплюють собою не тільки можливість встановлення трудовим контрактом підстав його припинення (розірвання), а й інші умови. Зокрема, в частині третій ст. 21 КЗпП зазначається на «розірвання» договору (контракту), яке передбачає ініціативу хоч би однієї із сторін трудового контракту. Отже, з підстав, передбачених контрактом, може здійснюватись розірвання трудового договору, зокрема з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Сам факт посилення в наказі про звільнення на п. 8 частини першої ст. 36 КЗпП як на підставу звільнення не виключає тієї обставини, що звільнення здійснене з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Так, ст. 36 КЗпП має заголовок «Підстави припинення трудового договору», але це не виключає того, що встановлені нею підстави виключають кваліфікацію припинення трудового договору як його розірвання. Це твердження враховує ту обставину, що в п. 4 частини першої ст. 36 КЗпП прямо зазначається на розірвання трудового договору. Отже, і припинення трудового контракту з підстав, передбачених цим контрактом, з посиланням на п. 8 частини першої ст. 36 КЗпП у відповідних випадках може бути кваліфіковане як розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Тому у зазначених випадках необхідне дотримання вимог частини третьої ст. 40 КЗпП, згідно з якою не допускається розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності працівника або в період перебування працівника у відпустці. Проте частина третя ст. 21 КЗпП і ч. 4 ст. 65 ГК передбачають встановлення трудовим контрактом не тільки підстав, а взагалі «умов» розірвання договору (звільнення). Тому можна стверджувати, що сторони, встановлюючи зазначені умови, можуть передбачити, що при розірванні контракту, в тому числі з підстав, передбачених цим контрактом, частина третя ст. 40 КЗпП застосуванню не підлягає.

У разі розірвання трудового контракту з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстав, передбачених контрактом, з посиланням на п. 8 частини першої ст. 36 КЗпП, обов'язковим є також дотримання вимог частини третьої ст. 184 КЗпП, яка надає істотні пільги жінкам-матерям при звільненні їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Але трудовим контрактом з керівником підприємства, установи, організації, що підпадає під дію частини третьої ст. 184 КЗпП, можна виключити застосування цього законодавчого положення до випадків звільнення керівника як з підстав, передбачених контрактом, так і з підстав, передбачених законом.

Актуальним було б встановлення в контракті спеціальних умов розірвання трудового договору з керівником підприємства з підстави виявленої його невідповідності займаній посаді за станом здоров'я. Кодекс законів про працю ніколи не встановлював вимоги щодо обов'язкового підтвердження стану здоров'я працівника, що є підставою розірвання трудового договору, медичним висновком. Проте консультації про те, що такий висновок є необхідним, стали давати зразу після здійснення третьої кодифікації законодавства про працю в 1970-1971 роках. Це і знайшло своє відображення в одному із найбільш поширених і популярних видань за радянських часів з проблем застосування трудового законодавства [4, с. 73]. Таке розуміння п. 2

частини першої ст. 40 КЗпП перейшло до підручників, що видаються вже в період незалежності України [5, с. 232; 6, с. 237; 7, с. 286]. Таке одностайне розуміння п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП, на нашу думку, не відповідає змісту цього законодавчого положення, але може вплинути на судову практику. Тому, реалізуючи право на встановлення в трудовому контракті умов його розірвання (умов звільнення) сторони можуть передбачити, що розірвання трудового контракту з керівником підприємства, установи, організації може здійснюватись на підставі п. 2 частини першої ст. 40 КЗпП і за відсутності медичного висновку, якщо є інші докази невідповідності працівника займаній посаді.

Немає будь-яких підстав думати, що розробники проекту Цивільного кодексу не знали відповідних положень трудового законодавства та не володіли термінологією трудового права. За таких умов слід зробити висновок про те, що вони свідомо вирішили «не бачити» необхідності узгодження положень Цивільного кодексу з правилами і термінологією законодавства про працю. Тож у ч. 3 ст. 99 ЦК йдеться про «усунення» членів виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків. Залишилось неясним, як таке «усунення» співвідноситься з такими категоріями трудового права як «відсторонення», «звільнення», «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору». Очевидно, розробники проекту Цивільного кодексу довго шукали необхідні їм термін, що не співпадає з термінологією трудового законодавства як за змістом, так і за формою. І вони такий термін («усунення») знайшли. Це законодавче положення є вкрай жорстким стосовно членів виконавчого органу товариства. Відповідно до нього члени виконавчого органу товариства можуть бути усунені від виконання своїх обов'язків у будь-який час, якщо в установчих документах не визначені підстави усунення останніх від виконання своїх обов'язків.

Слід нагадати, що виконавчий орган товариства може складатись із однієї або кількох осіб (ч. 2 ст. 99 ЦК), а правила про усунення членів виконавчого органу не можуть не поширюватись на керівника цього органу або особу, яка одна складає виконавчий орган товариства.

Введення в нормативний обіг нового поняття – «усунення» викликало необхідність його тлумачення. Його дав Конституційний Суд України [6], який термін «усунення» розглядав тільки в межах корпоративних відносин. Це – вочевидь не виправданий підхід. Справа в тому, що, по-перше, корпоративні і трудові відносини у випадку, що розглядається, є тісно пов'язаними. Тому «усунення», якщо цей термін тлумачити розумно, як того вимагає принцип верховенства права, виключає продовження членом виконавчого органу товариства виконання своєї функції, яка переважно є трудовою. Отже, член виконавчого органу товариства, який усунений від виконання своїх обов'язків і який виконує ці обов'язки відповідно до укладеного з ним трудового договору, підлягає або переведенню на іншу роботу (за наявності його згоди) або звільненню з роботи. Видається, що цей висновок відображає зміст ч. 3 ст. 99 ЦК, яка встановлює відповідну правову норму. Застосуванню цієї правової норми стосовно виконавчих органів підприємств не може перешкоджати ч. 6 ст. 65 ГК, відповідно до якої керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом). Замість того, щоб

роз'яснити це в порядку тлумачення ч. 3 ст. 99 ЦК, Конституційний Суд України обмежив своє рішення тлумаченням цього законодавчого положення у тій частині, що стосується корпоративних відносин.

Той вкрай жорсткий підхід до членів виконавчих органів товариств, який здійснив законодавець при формулюванні ч. 3 ст. 99 ЦК, можливо, і має певне виправдання. Але ж тоді законодавець має бути послідовним і здійснювати такий підхід і до керівників підприємств, що перебувають у власності держави, територіальних громад, до керівників державних органів і органів місцевого самоврядування. Проте для встановлення жорстких правил стосовно цієї категорії посадовців у законодавця рішучості не вистачило.

Таким чином неоднозначне тлумачення терміну «усунення» та відсутній уніфікований підхід до його застосування призводить до того, що застосування ч. 3 ст. 99 ЦК є досить обмеженим і стосується керівників товариств та залишає поза увагою велику кількість керівників організацій та установ, особливо державного сектору управління, що ставить в нерівні умови ці категорії керівників.

Викладене дає підстави для висновку про те, що законодавчі положення, які стосуються розірвання трудових договорів з керівниками підприємств потребують удосконалення.

Подальші дослідження цієї проблеми у першу чергу повинні стосуватись шляхів вирішення колізій між правовими нормами, що встановлені трудовим, з одного боку, і цивільним законодавством, – з іншого.

#### Список літератури

1. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Д. Р. Акопов. – М., 1999. – 230 с.
2. Нестеренко Ю., Сукманова О. Звільнення, переведення та переміщення керівників / Ю. Нестеренко, О. Сукманова // Праця і закон. – 2010. – № 3. – С. 24-28.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 № 9 // Юридичний вісник України. – 2008. – №49.
4. Советское законодательство о труде: Справочник / [Подг. Лившиц Р. З., Коршунов Ю. Н., Румянцева М. С. и др.] / [Отв. ред. Клепцов В. В.]. – М. : Профиздат, 1984. – 592 с.
5. Трудове право: [Підручник] / [За ред. Чанишевої Г. І., Болотіної Н. Б.]. – К. : Знання, 2000. – 564 с.
6. Трудове право України: [Навчальний посібник] / [За ред. Пилипенка П. Д.]. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
7. Трудове право України: Академічний курс: [Підручник] / [За ред. Хуторян Н. М.]. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
8. Рішення Конституційного Суду у справі про офіційне тлумачення частини третьої ст.99 Цивільного кодексу України від 12.01.2010 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 3. – Ст. 113.

**Могила Д. В. Особенности оснований расторжения трудового договора с руководителями предприятий, учреждений, организаций по инициативе собственника или уполномоченного им органа / Д. В. Могила // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2011. – Т. 24 (63). № 2. 2011. – С. 366-372.**

Разнообразие и фрагментарное толкование законодательных положений относительно увольнений руководителей предприятий, учреждений, организаций приводит к не однозначному применению этих норм и делает невозможной унификацию процедуры увольнения руководителей предприятий, учреждений, организаций. При этом такое толкование приводит к тому, что правовые нормы относи-

тельно увольнения руководителей могут быть применены лишь для руководителей обществ и предприятий, в то время, как руководители учреждений и организаций остаются «защищенными» от действия таких норм.

**Ключевые слова:** руководитель; увольнение; устранение; соблюдение; толкование.

**D. Mogila. Features grounds of termination of the employment contract with the heads of enterprises, institutions and organizations at the initiative of the owner or his agent / D. Mogila // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63). № 2. 2011. – P. 366-372.**

Variety and fragmentary interpretation of statutory provisions in relation to the discharges of leaders of enterprises, establishments, organizations results in not synonymous application of these norms and does impossible standardization of procedure of discharge of leaders of enterprises, establishments, organizations. Thus such interpretation results in a volume, that legal norms in relation to the discharge of leaders can be applied only for the leaders of companies and enterprises, while the leaders of establishments and organizations remain «protected» from action of such norms.

**Keywords:** leader; discharge; removal; observance; interpretation.

*Поступила в редакцию 01.09.2011 г.*