

Цесарський Ф.А.,
доктор юридичних наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ

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

У той же час у розпорядженні власників підприємства є в достатній мірі дієвий інструмент, який дозволяє вийти із цієї ситуації, мова йде про законодавчо

визначені підстави розірвання трудового договору із керівником підприємства, установи, організації.

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

- одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (п. 1¹, ст. 41 КЗпП);

- винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1¹, ст. 41 КЗпП).

Щодо порядку звільнення, то цей порядок також має свої особливості: так керівник підприємства, установи, організації може бути звільнений без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), коли йдеться про розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 43¹ КЗпП), тобто власник підприємства може розірвати контракт із керівником самостійно, при цьому, виходячи із змісту цієї статті, така дія стосується усіх випадків розірвання трудового договору.

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

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

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

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

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

посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. Як бачимо, у цій статті йдеться про «дострокове звільнення» керівника і можна зробити висновок, що тут має місце розірвання трудового договору.

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

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

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