

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ПИСКУН ЛЮДМИЛА ВІКТОРІВНА

УДК 349.2:[331.1:331.108.644.7]:347.19

**ДИСЕРТАЦІЯ
КЕРІВНИК ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ЯК СПЕЦІАЛЬНИЙ
СУБ'ЄКТ ЗВІЛЬНЕННЯ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»
Юридичні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ Л.В. Пискун

Науковий керівник –
Арсентьева Олена Сергіївна,
кандидат юридичних наук, професор

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Пискун Л. В. Керівник юридичної особи як спеціальний суб'єкт звільнення з ініціативи роботодавця. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України, Сєверодонецьк, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2025.

Дисертаційне дослідження присвячено питанням щодо визначення поняття, видів та суб'єктів управління юридичною особою, характеристики трудо-правового статусу керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права, в тому числі його прав та обов'язків, особливостей нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником, класифікації рішень юридичної особи про припинення повноважень керівника, підстав для звільнення керівника з ініціативи роботодавця, особливостей процесу звільнення, основних проблем та недоліків у чинному механізмі звільнення керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права, а також зарубіжного досвіду правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця.

Щодо актуальності теми дослідження, то зазначається, що забезпечення правової захищеності керівників юридичних осіб вимагає не лише розробки чітких нормативних критеріїв їх діяльності та звільнення, а й адекватного правового механізму вирішення спорів, що можуть виникати з цих питань. Практика показує, що нерідко підстави й процедури звільнення

керівників не дотримуються роботодавцями або є надуманими й зумовлені конфліктом інтересів, що виник у юридичної особи. Саме тому регулювання цієї сфери потребує збалансованого та об'єктивного підходу з боку законодавства та вироблення чіткої практики правозастосування.

У дослідженні встановлено, що КЗпП України не містить визначення поняття «керівник», а використовує конструкцію власник, роботодавець або уповноважений ним орган, або фізична особа. Така прогалина в законодавстві породжує спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства чи організації. Зокрема, низка науковців та практиків наголошують на тому, що саме норми цивільного та господарського права мають регулювати зазначені правовідносини. Більше того, таку позицію також займає ВС в останніх своїх правових висновках.

Автором узагальнено особливості трудо-правового статусу керівника юридичної особи. Зокрема, виділено наступні: 1) поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичної особи і функцій найманого працівника; 2) подвійна галузева приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання правовідносин з керівником; 3) особливий (спеціальний) правовий статус керівника підприємства чи організації визначається також підвищеним рівнем відповідальності; 4) особливий порядок виникнення трудових відносин та укладання трудового договору; 5) особливості правового статусу керівника юридичної особи також проявляються й у процедурі його звільнення.

Зазначається, що сучасний період нормативно-правового регулювання відносин з керівником юридичної особи характеризується багатоманітністю правового регулювання. Так, можна виділити такі загальні ознаки: 1) дані правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і господарського, цивільного (щодо керівників юридичної особи приватного права) та адміністративного права (щодо керівників юридичних осіб

публічного права); 2) наявність спеціалізованих нормативно-правових актів, які регламентують повноваження, кваліфікаційні вимоги, порядок прийняття та звільнення щодо керівників у певній галузі; 3) значна роль децентралізованого правового регулювання (як на рівні підзаконних нормативно-правових актів певних міністерств, так і статuti юридичних осіб та конкретні контракти керівників).

Процедуру звільнення керівника ТОВ запропоновано поділяти на такі етапи: 1) скликання загальних зборів; 2) проведення загальних зборів та отримання погодження на звільнення керівника; 3) підготовка документів для подання реєстратору, органам контролю, банкам, повідомлення контрагентів та призначення нового керівника. Основним видом рішення про звільнення керівника є відповідно протокол загальних зборів ТОВ, на підставі якого видається наказ про звільнення, вноситься запис у трудову книжку та вносяться зміни в ЄДР.

Проаналізувавши процедуру звільнення керівника юридичної особи, авторка вважає за доцільне виділити такі особливості: 1) ключове значення для процедури та нормативно-правового регулювання звільнення має вид і правова форма юридичної особи, де працює керівник; 2) процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є процедура скликання, проведення та отримання рішення загальних зборів; 3) відрізняються також і підстави звільнення керівника. Так, на керівників поширюються додаткові підстави звільнення, передбачені статтями 41 та 45 КЗпП України. Окрім того, контрактом або ж спеціальними нормативно-правовими актами (щодо керівників державних підприємств, установ, організацій) можуть бути передбачені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

З огляду на особливості процедури прийняття та звільнення з роботи запропоновано закріпити специфіку юрисдикції спорів, а саме визначити їх за господарською юрисдикцією та внести відповідні зміни до ст. 20 ГПК

України.

Зазначено, що аналіз зарубіжного досвіду є також актуальним і релевантним для формулювання обґрунтованих рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства, що дозволить забезпечити правову визначеність, захист прав керівників та ефективність управління. Дослідивши зарубіжний досвід, виділено дві моделі правового регулювання відносин з керівниками юридичних осіб. Так, перша модель характеризується наявністю чіткого законодавчого регулювання процедури звільнення (Польща, Франція, Італія); друга модель представлена принципом «at-will» та полягає в тому, що роботодавець має право звільнити керівника без зазначення причин, за умови дотримання вимог контракту та норм законодавства (США). Тобто роботодавець не зобов'язаний надавати письмове обґрунтування для звільнення, якщо це не передбачено умовами контракту чи корпоративними документами. Така гнучка модель дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі. Зазначено, що положення щодо обов'язкового надання письмового пояснення керівнику може бути імплементоване в чинне законодавство України та сприятиме мінімізації безпідставних звільнень. Проаналізовано норми зарубіжного законодавства щодо компенсаційних виплат у разі звільнення керівника.

Ключові слова: керівник, юридична особа, товариство з обмеженою відповідальністю, трудо-правовий статус, управління, виконавчий орган.

SUMMARY

Pyskun L. V. The head of a legal entity as a special subject of dismissal at the initiative of the employer. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in the specialty 12.00.05 “Labor law; Social Security Right”. – Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Severodonetsk,

Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2025.

The dissertation study is devoted to issues related to the definition of the concept, types and subjects of management of a legal entity, characteristics of the labor law status of the manager of a legal entity as a special subject of labor law, including his rights and obligations, the peculiarities of the legal regulation of the termination of labor relations with the manager, classification of the decisions of the legal entity on the termination of the manager's powers, grounds for dismissal of the manager at the initiative of the employer, features of the dismissal process, main problems and shortcomings in the current mechanism of dismissal of the manager of a legal entity as a special subject of labor law, as well as foreign experience of legal regulation dismissal of the head of a legal entity at the initiative of the employer.

Regarding the relevance of the research topic, it is noted that ensuring the legal protection of managers of legal entities requires not only the development of clear regulatory criteria for their activity and dismissal, but also an adequate legal mechanism for resolving disputes that may arise from these issues. Practice shows that often the grounds and procedures for dismissing managers are not followed by employers or are far-fetched and caused by a conflict of interests arising in a legal entity. That is why the regulation of this area requires a balanced and objective approach from the legislation and the development of a clear practice of law enforcement.

The study established that the Labor Code of Ukraine does not contain a definition of the concept of "manager", but uses the construction "owner of an enterprise, institution, organization or a body authorized by it or an individual". Such a gap in the legislation gives rise to disputes about the sectoral affiliation of norms that should regulate the work of the head of an enterprise or organization. In particular, a number of scientists and practitioners emphasize that it is the norms of

civil and economic law that should regulate these legal relations. Moreover, this position is also taken by the Supreme Court in its latest legal conclusions.

The author summarized the peculiarities of the legal status of the head of a legal entity. In particular, the following are highlighted: 1) the combination of the functions of the management body of a legal entity and the functions of an employee in the specified entity; 2) dual industry affiliation and, accordingly, regulatory and legal regulation of legal relations with the manager; 3) the special (special) legal status of the head of the enterprise or organization is also determined by the increased level of responsibility; 4) a special procedure for the emergence of labor relations and the conclusion of an employment contract; 5) peculiarities of the legal status of the head of a legal entity are also manifested in the procedure for his dismissal.

It is noted that the modern period of normative and legal regulation of relations with the head of a legal entity is characterized by the multifacetedness of legal regulation. Thus, the following general features can be distinguished: 1) these legal relations are regulated both by the norms of labor law, and by the norms of economic and civil law (regarding managers of legal entities under private law), and norms of administrative law (regarding managers of legal entities under public law); 2) the presence of specialized legal acts that regulate the powers, qualification requirements, the procedure for accepting and dismissing managers in a certain field; 3) the significant role of decentralized legal regulation (both at the level of subordinate legal acts of certain ministries, as well as charters of legal entities and specific contracts of managers).

The procedure for dismissing the head of the LLC is proposed to be divided into the following stages: 1) convening of general meetings; 2) holding a general meeting and obtaining approval for the manager's dismissal; 3) preparation of documents for submission to the registrar, control bodies, banks, notification of counterparties and appointment of a new manager. Accordingly, the main type of decision on the dismissal of the manager is the minutes of the general meeting of

the LLC, on the basis of which the dismissal order is issued, an entry is made in the labor book and changes are made to the Unified State Register.

Having analyzed the procedure for dismissal of the head of a legal entity, the author considers it expedient to highlight the following three features: 1) the type and legal form of the legal entity where the head works are of key importance for the procedure and legal regulation of dismissal; 2) the process of dismissal of the manager of a legal entity under private law is structured in certain stages, the central of which is the procedure for convening, conducting and obtaining a decision of the general meeting; 3) the grounds for dismissing the manager are also different. Yes, managers are subject to additional grounds for dismissal provided for in Art. 41 and 45 of the Labour Code of Ukraine. In addition, the contract or special legal acts (regarding managers of state-owned enterprises, institutions, organizations) may provide for additional grounds for terminating the employment contract at the initiative of the employer.

In view of the peculiarities of the procedure for acceptance and dismissal from work, it is proposed to establish the specifics of the jurisdiction of disputes, namely to define them according to economic jurisdiction and to make appropriate changes to Art. 20 of the Economic Procedure Code of Ukraine.

Analysis of international experience is also relevant and relevant for formulating well-founded recommendations for improving national legislation, which will ensure legal certainty, protection of managers' rights, and management efficiency. Having studied foreign experience, two models of legal regulation of the procedure for the dismissal of the manager of a legal entity were distinguished: the first model is represented by the "at-will" principle and consists in the fact that the employer has the right to dismiss the manager without specifying the reasons, subject to compliance with the requirements of the contract and legal norms (USA); the second model is characterized by the employer's obligation to provide a written justification of the reasons for the manager's dismissal (Poland, Italy, France). We believe that the provision regarding the obligatory provision of a written

explanation to the manager can be implemented in the current legislation of Ukraine and will contribute to the minimization of unjustified dismissals. Also worthy of attention are the norms of foreign legislation regarding compensation payments in case of dismissal of the manager.

Keywords: manager, legal entity, limited liability company, labor legal status, management, executive body.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Пискун Л. В. Деякі питання звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Держава та регіони*. 2022. № 2(76). С. 240–244.
2. Пискун Л. В. Щодо питання відмінності корпоративних та трудових відносин з керівником. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 10. 2022. С. 867–869.
3. Пискун Л. В. Особливості звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю. *Правові новели*. 2023. № 21. Т. 2. С. 159–163.
4. Пискун Л. В. До питання трудо-правового статусу керівника юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 155–160.
5. Пискун Л. В. Звільнення керівника компанії: досвід Нідерландів. *KELM*. 2024. № 1(61). С. 172–176.
6. Пискун Л. В. Особливості нормативно-правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 121–126.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Пискун Л. В. Розмежування корпоративних та трудових відносин керівника юридичної особи. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11–12 лют. 2022 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 49–53.
2. Пискун Л. В. Підстави звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24–25 лют. 2023 р. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2023. С. 418–421.

3. Пискун Л. В. Щодо питання припинення трудових відносин з керівником ТОВ. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 22–23 груд. 2023 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 524–527.

4. Пискун Л. В. Щодо питання звільнення статутного директора: зарубіжний досвід. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Науково-дослідний інститут публічного права (м. Київ, 17 трав. 2024 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 209–212.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ЗВІЛЬНЕННЯ.....	14
1.1. Управління юридичною особою як специфічна діяльність: поняття, види й суб'єкти	14
1.2. Специфіка трудо-правового статусу керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права	29
1.3. Сучасний стан нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи	44
Висновки до розділу 1.....	61
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ.....	70
2.1. Види рішень юридичної особи про припинення повноважень керівника.....	70
2.2. Підстави звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця	80
2.3. Процедурні особливості звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця	100
Висновки до розділу 2.....	107
РОЗДІЛ 3 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ	

З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ	114
3.1. Проблеми реалізації правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця	114
3.2. Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця та шляхи його адаптації в законодавство України	130
Висновки до 3 розділу	148
ВИСНОВКИ	153
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	159
ДОДАТОК.....	179

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АРК – Автономна Республіка Крим

ВС – Верховний Суд

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗУ – Закон України

ГК України – Господарський кодекс України

ГПК України – Господарський процесуальний кодекс України

ЄДР – Єдиний державний реєстр

ЄСПЛ – Європейський суд з права людини

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МОП – Міжнародна Організація Праці

МСЕК – медична судово-експертна комісія

ПК України – Податковий кодекс України

проект ТК України – проєкт Трудовий кодекс України

США – Сполучені Штати Америки

ТОВ – Товариство з обмеженою відповідальністю

ЦК України – Цивільний кодекс України

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах глобалізаційних процесів дослідження специфіки правового статусу керівника юридичної особи, особливостей його звільнення з ініціативи роботодавця є актуальним та малодослідженим напрямком у сучасній правовій науці. Керівник як ключова фігура управління юридичної особи відіграє вирішальну роль у її діяльності, що зумовлює необхідність детального аналізу правових аспектів його трудової діяльності та умов звільнення.

Керівник, будучи зв'язковою ланкою між учасниками юридичної особи та трудовим колективом, займає унікальне становище в структурі її управління. Його місце, права й обов'язки, а також умови звільнення значно відрізняються від інших працівників, що вимагає детального аналізу та вдосконалення чинного законодавства. Забезпечення правової захищеності керівників юридичних осіб вимагає не лише розробки чітких нормативних критеріїв їх діяльності та звільнення, а й адекватного правового механізму вирішення спорів, що можуть виникати з цих питань. Практика показує, що нерідко підстави й процедури звільнення керівників не дотримуються роботодавцями або є надуманими й зумовлені конфліктом інтересів, що виник у юридичної особи. Саме тому регулювання цієї сфери потребує збалансованого й об'єктивного підходу з боку законодавства та вироблення чіткої практики правозастосування. Враховуючи це, обрана тема дослідження має на меті не лише теоретичний аналіз існуючих норм і правил, а й розробку конкретних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення законодавчого регулювання у царині звільнення керівників юридичних осіб.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження складають праці вчених у галузі трудового, цивільного, господарського та адміністративного права. Зокрема, окремі питання правового статусу керівника у трудовому праві досліджували такі вчені як: В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. В. Волинець, І. О. Гуменюк, Н. Д. Гетьманцева, М. І. Іншин, В. В.

Жернаков, К. Ю. Мельник, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, А. М. Слюсар, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. В. Чечоткін, В. І. Шевердіна, В. І. Щербина, О. А. Яковлев, Г. О. Яковлева, О. М. Ярошенко та ін.

Водночас об'єктивність дослідження вимагає врахування як позитивних, так і негативних аспектів чинного правового механізму звільнення, аналізу судової практики, виявлення основних проблем, що виникають у процесі вирішення трудових спорів з керівниками. Важливим аспектом є також дослідження міжнародного досвіду та адаптація кращих практик до українського законодавства. Таким чином, можемо констатувати на необхідності сучасного доктринального дослідження особливостей правового регулювання звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики юридичного факультету «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України». Дисертація спрямована на виконання Стратегії розвитку наукових напрацювань Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 03.03.2016, Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021–2025 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб з урахуванням концептуальних розробок юридичної науки, доктрини трудового права, вимог чинного законодавства, визначити особливості правового регулювання звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта, а також сформулювати

пропозиції щодо вдосконалення доктринальних положень і законодавства в даній сфері.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати наступні завдання:

– визначити поняття, види та суб'єкти управління юридичною особою як об'єкта трудо-правового регулювання, здійснити розмежування трудових та господарських відносин у даному контексті;

– охарактеризувати трудо-правовий статус керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права, в тому числі його права й обов'язки;

– розкрити особливості нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником;

– здійснити класифікацію рішень юридичної особи про припинення повноважень керівника;

– узагальнити та систематизувати підстави для звільнення керівника з ініціативи роботодавця;

– визначити особливості процесу звільнення, в тому числі вимоги до документації, процедуру ухвалення рішення та можливості оскарження;

– виявити основні проблеми та недоліки в чинному механізмі звільнення керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права;

– окреслити зарубіжний досвід правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця та запропонувати можливі варіанти його адаптації в чинне законодавство України.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у зв'язку з припиненням повноважень керівника юридичної особи.

Предметом дослідження є статус керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта звільнення з ініціативи роботодавця.

Методи дослідження. Методологічна база дисертаційного пошуку ґрунтується на загальнонаукових та спеціальних методах наукового пізнання. Так, *порівняльно-правовий* метод був використаний при характеристиці підстав розірвання трудового договору з керівником юридичної особи з ініціативи роботодавця, а також при дослідженні досвіду зарубіжних країн (підрозділи 2.2, 3.2). Використання *логіко-семантичного та логіко-юридичного* методів дозволило сформулювати авторське визначення поняття «трудо-правовий статус», «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника» та ін. (підрозділи 1.2, 2.2). Метод *групування та системно-функціональний* застосовано при аналізі сучасного стану нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи (підрозділ 1.3). За допомогою *системно-структурного* методу досліджено процедурні особливості звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця (підрозділ 2.3). За допомогою історичного методу визначено історичні особливості нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи (підрозділ 1.3). Використання методів *аналізу, синтезу та узагальнення* дало можливість сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства з питань припинення трудових відносин з керівником юридичної особи (підрозділи 3.1, 3.2).

Теоретичною базою дослідження є наукові праці як вітчизняних, так і зарубіжних учених у сфері трудового, цивільного, господарського та адміністративного права. Нормативною основою дослідження є положення Конституції України, КЗпП України, ЦК України, ГК України, ГПК України, ЗУ «Про товариство з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про акціонерні товариства», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про освіту», «Про вищу освіту», постанови КМУ, укази Президента України, накази міністерств, положення міжнародно-правових документів, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод,

Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, конвенції й рекомендації МОП та інші нормативно-правові акти. *Емпіричну основу дослідження* становлять статистичні дані, аналітичні матеріали та судова практика судів усіх інстанцій, а також практика ЄСПЛ.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших комплексних досліджень особливостей звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових положень, висновків та пропозицій, які виносяться на захист. Основні з них такі:

у перше:

– з огляду на специфіку трудо-правового статусу керівника юридичної особи приватного права, а саме поєднання функцій органу управління та найманого працівника, особливості процедури прийняття та звільнення з роботи, обґрунтована доцільність визначення предметної юрисдикції зазначених спорів за господарськими судами;

– узагальнено зарубіжний досвід у відповідній сфері та виділено дві моделі правового регулювання процедури звільнення керівника юридичної особи: перша модель представлена принципом «*at-will*» та полягає в тому, що роботодавець має право звільнити керівника без зазначення причин за умови дотримання вимог контракту та норм законодавства (США); друга модель характеризується обов'язком роботодавця надати письмове обґрунтування причин звільнення керівника (Польща, Італія, Франція). Зроблено висновок, що положення щодо обов'язкового надання письмового пояснення керівнику може бути імплементоване в чинне законодавство України, що сприятиме мінімізації безпідставних звільнень;

– деталізовано проблеми фіксування порушень трудової дисципліни керівником юридичної особи, які могли б бути підставою його звільнення з посади;

– запропоновано доповнити ч. 1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з керівником з ініціативи роботодавця як «втрата довіри» (без умови того, що керівник має безпосередньо обслуговувати грошові, товарні або культурні цінності);

удосконалено:

– підхід до визначення особливостей трудо-правового статусу керівника юридичної особи, які полягають у такому: 1) поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичною особою й функцій найманого працівника; 2) подвійна галузева приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання правовідносин з керівником юридичної особи; 3) особливий правовий статус керівника передбачає також спеціальну деліктоздатність, тобто на керівника поширюються додаткові підстави розірвання трудового договору; 4) особливий порядок виникнення трудових відносин та укладення трудового договору (контракту). Рішення загальних зборів як обов'язкова передумова виникнення трудових відносин; 5) особлива процедура припинення трудових відносин. Рішення загальних зборів як обов'язкова умова припинення трудових відносин;

– пропозицію щодо необхідності приведення у відповідність положень чинного КЗпП України із нормами цивільного та господарського права щодо застосування таких термінів, як «власник або уповноважений ним орган чи фізична особа» та «керівник юридичної особи». Зокрема, запропоновано за доцільне застосовувати в КЗпП України категорію «керівник»;

– положення, що керівник юридичної особи може бути звільнений за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України виключно в тому випадку, якщо статутними документами його віднесено до посадових осіб відповідної юридичної особи.

– підхід щодо розуміння таких категорій, як «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору» та «звільнення працівника»;

набули подальшого розвитку:

– характеристика сучасного нормативно-правового регулювання відносин з керівником юридичної особи, що проявляється у такому: 1) дані правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і господарського, цивільного (щодо керівників юридичної особи приватного права) та адміністративного (щодо керівників юридичних осіб публічного права); 2) наявність спеціалізованих нормативно-правових актів, які регламентують повноваження, кваліфікаційні вимоги, порядок прийняття та звільнення щодо керівників у певній галузі; 3) значна роль децентралізованого правового регулювання;

– пропозиція щодо необхідності доповнення ч. 1 ст. 41 КЗпП України такою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця як «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця»;

– твердження, що в разі, якщо керівник дотримався вимог щодо скликання та проведення загальних зборів задля погодження питання про його звільнення, однак загальні збори не зібралися або ж не ухвалили відповідне рішення, з метою захисту трудових прав керівника, останній має право звернутися до суду задля вирішення цього питання в судовому порядку (обґрунтовано, що дане питання має розглядатися в порядку господарського судочинства).

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

а) у *науково-дослідницькій роботі* – для подальшого вивчення проблемних питань правового регулювання звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта;

б) у *правотворчості* – з метою вдосконалення норм чинного законодавства, які регулюють питання правового забезпечення звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи;

в) у *правозастосуванні* – для вдосконалення порядку регулювання звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи;

г) в *освітньому процесі* – під час вивчення в юридичних освітніх закладах навчальних дисциплін «Трудове право», «Корпоративне право», відповідних спецкурсів, підготовки робочих програм і планів, написання підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, курсантів, аспірантів, ад'юнктів і докторантів.

Апробація результатів дисертації. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 11-12 лют. 2022 р.), «Юридичні науки: проблеми та перспективи» (м. Запоріжжя, 24-25 лют. 2023 р.), «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права» (м. Кременчук, 22-23 груд. 2023 р.), «Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану» (м. Київ, 17 трав. 2024 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, що логічно поєднані у 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатку. Загальний обсяг дисертації становить 180 сторінки, з яких основного тексту – 155 сторінки. Список використаних джерел складається із 162 найменувань і займає 19 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ЯК СПЕЦІАЛЬНОГО СУБ'ЄКТА ЗВІЛЬНЕННЯ

1.1 Управління юридичною особою як специфічна діяльність: поняття, види й суб'єкти

Поняття «управління» можна визначати та трактувати по-різному. Багатоаспектність такого складного суспільного явища як «управління» обґрунтовує наявність різних підходів до визначення й розуміння в спеціальній науковій та навчальній літературі, а також власне різноманітністю сфер діяльності, де управління може здійснюватися. Відсутність єдиної думки щодо поняття «управління» пояснюється тим, що даний термін «має багатоплановий, міждисциплінарний характер і синтезує в собі дані різних наук та тим, що існують різні підходи до характеристики зазначеної діяльності. Фактично в усіх сферах суспільного життя здійснюється управління. Тому можна стверджувати, що управління – це поняття складне й багатогранне, яке залежить і від сфери, і від особливостей об'єкта управління [1, с. 8].

Тлумачний словник української мови визначає «управління» від слова «управляти», тобто «виконувати, завершувати якусь роботу, справу; надавати кому-небудь належного вигляду, задовольняти його потреби; доводити до ладу що-небудь» [2]. Також узагальнюючи розуміння поняття «управління» можна зазначити, що це процес впливу однієї особи на іншу відповідно до поставлених завдань. Аналізуючи підходи до визначення «управління», Ю. В. Ковбасюк пропонує виділяти такі: 1) загальний: організація діяльності відповідно до вимог об'єктивних законів, організація та координація діяльності з використання ресурсів з метою досягнення бажаного результату; 2) функціональний: цілеспрямований вплив на

колектив людей з метою організації та координації їх діяльності; 3) процесуальний: процес діяльності, прийняття і реалізація управлінських рішень; 4) суб'єктно-об'єктний: цілеспрямована взаємодія між суб'єктом і об'єктом у системі управління, виступає елементом організації процесу досягнення мети, вирішення завдань [3]. У свою чергу В. П. Пилипишин визначає управління «як діяльність уповноважених органів, що спрямована на досягнення чітко визначених завдань за допомогою управлінських методів, способів та функцій» [4].

Отже, можемо констатувати, що управління – це певний процес, цілеспрямована діяльність суб'єктів управління на об'єкти управління з метою забезпечення ефективного функціонування або розвитку відповідних об'єктів.

Управління здійснюється і в юридичній сфері. Можна виділити такі ознаки даної діяльності: 1) здійснюється за допомогою юридичних норм і сукупності правових засобів; 2) має відповідні межі свого здійснення; 3) ієрархічний характер; 4) виконавчо-розпорядчий характер (кожен суб'єкт управління наділяється певним обсягом прав, за допомогою яких і досягається мета виконавчої діяльності); 5) здійснюється на підставі й на виконання законів та інших підзаконних нормативно-правових актів; 6) здійснюється на виконання певної мети та досягнення поставлених завдань.

Управління в юридичній сфері здійснюється на підставі певних принципів. Зокрема, можна виділити загальні та спеціальні принципи. Так, до загальних можна віднести: верховенство права, законність, поєднання централізації та децентралізації, об'єктивності управління. Спеціальні принципи – це ті засади, які безпосередньо розкривають зміст даної діяльності, зокрема, узгодженість, взаємодоповнюваність і послідовність мети і завдань управління.

Одним «із важливих елементів діяльності юридичних осіб є можливість без перешкод (юридичних, соціальних, економічних, політичних)

здійснювати управління компанією та створювати сприятливі умови для діяльності посадових осіб, виконання ними їх повноважень, прийняття ними виважених та своєчасних рішень» [5]. Аналізуючи управління юридичними особами, перш за все необхідно дати визначення поняттю «юридична особа» та вказати види таких юридичних осіб, оскільки це має значний вплив на процес управління. Відповідно до ст. 80 ЦК України «юридична особа – це організація, яка створена і зареєстрована у встановленому законом порядку, та наділяється цивільною правоздатністю та дієздатністю, що дозволяє їй виступати як позивачем, так і відповідачем у суді» [6]. Це визначення підкреслює «автономність юридичної особи в правових відносинах та її здатність до самостійної участі в цивільних відносинах. Юридична особа є самостійним суб'єктом правових відносин, що має власну правосуб'єктність та здатність до участі в цивільних відносинах. Залежно від порядку створення юридичні особи поділяються на юридичних осіб приватного та публічного права. Даний поділ має критичне значення для визначення порядку управління юридичною особою. Юридична особа публічного права – це організація, що створена на підставі розпорядчого акту Президента України, органу державної влади, влади АРК або органу місцевого самоврядування. Порядок утворення та правовий статус визначається Конституцією України та ЗУ» [7]. Основною ознакою, яка характеризує юридичні особи публічного права є публічно-правова мета діяльності, зміст якої полягає в реалізації публічних інтересів (завдань, функцій) держави чи територіальної громади, що покладені на них Конституцією України та ЗУ. Юридична особа приватного права створюється на підставі установчих документів за ініціативою приватних осіб (фізичних або юридичних). Основна мета діяльності юридичних осіб приватного права полягає в участі в цивільно-правових відносинах з метою отримання прибутку.

Досліджуючи управління юридичною особою слід проаналізувати також таке поняття як «корпоративне управління», яке широко

застосовується в науковій літературі та на практиці. Прийнято вважати, що «використання терміну «корпоративне управління» розпочалося одночасно з появою такої форми підприємницької діяльності як корпорація. При цьому терміном корпорація в сучасній правовій та економічній літературі прийнято називати «господарські товариства, і в першу чергу акціонерні товариства, утворені шляхом об'єднання майна засновників, які існують незалежно від зміни конкретних учасників. Отже, корпоративне управління можна визначити як систему відносин між органами товариства та його власниками (акціонерами) щодо управління діяльністю товариства [8, с. 15-16].

З огляду на зазначене, вважаємо, що управління юридичною особою і корпоративне управління співвідносяться між собою як частина та ціле. Управління юридичною особою є загальним поняттям, яке включає в себе власне як корпоративне управління, тобто управління юридичними особами приватного права, так і управління юридичними особами публічного права. У даній роботі, аналізуючи положення щодо керівника юридичної особи, розглянемо особливості звільнення керівників юридичних осіб як приватного, так і публічного права. Тобто термін «управління юридичними особами» будемо застосовувати в широкому його розумінні.

Управління юридичною особою «є ключовим аспектом функціонування будь-якого суб'єкта господарювання. Це комплексне явище включає в себе ряд специфічних видів діяльності, що спрямовані на досягнення ефективного функціонування та реалізації основних цілей підприємства. Управління охоплює широкий спектр завдань: від стратегічного планування і прийняття рішень до контролю за виконанням поставлених завдань. Визначення та аналіз видів управлінської діяльності, а також суб'єктів, які беруть участь у цьому процесі, є необхідним для розуміння основ управління та створення ефективних механізмів керівництва юридичною особою» [9].

Актуальність дослідження управління юридичною особою визначається постійним розвитком ринкових відносин і потребою в ефективному керівництві підприємствами різних форм власності та галузей економіки. «У сучасних умовах конкуренції та глобалізації бізнесу, здатність юридичної особи адаптуватися до змін, розвивати інновації та забезпечувати стійке зростання значною мірою залежить від якості управління. Розуміння видів управлінської діяльності та ролі різних суб'єктів у цьому процесі дозволяє підвищити ефективність діяльності підприємств, зменшити ризики та забезпечити їх конкурентоспроможність» [10, с. 98]. Крім того, правове регулювання управлінських відносин є важливим елементом забезпечення законності та правопорядку у сфері господарювання. Тому дослідження даної теми є важливим як з практичної, так і теоретичної точки зору.

Управління юридичною особою включає в себе ряд специфічних аспектів, що «визначаються як з точки зору практичної діяльності, так і з позиції наукового осмислення» [11, с. 44]. Здійснивши детальне доктринальне дослідження всіх підходів, можемо виділити наступні наукові позиції щодо визначення поняття «управління юридичною особою»: 1) *класичне визначення управління юридичною особою*. Управління юридичною особою можна визначити «як процес, через який здійснюється планування, організація, контроль і координація ресурсів та діяльності юридичної особи для досягнення її цілей» [12, с. 22]. Це охоплює як стратегічні, так і оперативні аспекти управлінської діяльності; 2) *юридичний підхід*, який підкреслює, що «управління юридичною особою регулюється нормами цивільного та корпоративного права. Це включає дотримання законодавчих вимог, внутрішніх статутів, а також забезпечення правових інтересів акціонерів, кредиторів та інших зацікавлених сторін; 3) *організаційний підхід*. Зокрема, менеджмент і організаційна теорія розглядає управління юридичною особою як функціональний процес, що включає планування, організацію, мотивацію та контроль. Теорії управління акцентують увагу на

важливості ефективного лідерства, прийняття рішень та управлінських навичок у досягненні корпоративних цілей; 4) *економічний підхід*, який акцентує увагу на економічних аспектах управління юридичною особою, таких як оптимізація ресурсів, ефективність витрат, прибутковість і конкурентоспроможність. Це визначення часто включає аналіз фінансових результатів і вплив управлінських рішень на економічний стан організації» [13]; 5) *соціально-психологічний підхід* вивчає управління як взаємодію між керівництвом і співробітниками, акцентуючи на важливості корпоративної культури, мотивації працівників і ефективної комунікації. Цей підхід акцентує увагу на людських аспектах управлінської діяльності; 6) *системний підхід* розглядає управління юридичною особою як складну систему, що включає в себе різні підсистеми (фінансову, виробничу, маркетингову тощо). Згідно з цим підходом управління має бути орієнтоване на інтеграцію й координацію всіх елементів системи для досягнення загальних цілей організації; 7) *підхід стейкхолдерів*. Теорія стейкхолдерів визначає управління юридичною особою як процес, який має враховувати інтереси не лише власників, а й інших стейкхолдерів (працівників, постачальників, клієнтів, громади тощо). Це визначення підкреслює важливість балансу між різними інтересами при прийнятті управлінських рішень.

Кожен із цих підходів аналізує окремий із аспектів розуміння й функціонування управлінської діяльності в рамках юридичної особи, що дозволяє отримати комплексний погляд на цю важливу сферу.

Узагальнивши різноманітні підходи, можемо визначити управління юридичною особою як діяльність, яка здійснюється відповідно системою органів на підставі правових норм або ж положень локальних актів, спрямована на виконання статутних мети та завдань відповідної юридичної особи.

Управління юридичною особою включає в себе не лише стратегічне планування й організацію ресурсів, а ще і чітке дотримання норм трудового

права. Це забезпечує ефективну діяльність та захист прав працівників. Однією з основ управління юридичною особою є «формування організаційної структури, яка визначає ролі й обов'язки працівників, а також повноваження керівництва. Трудове право регулює ці відносини через вимоги до оформлення трудових договорів, розробки правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних актів. Важливо, щоб організаційна структура відповідала не лише потребам компанії, а й вимогам законодавства, що дозволяє уникнути юридичних конфліктів і забезпечити правомірну діяльність» [14]. Ключовим аспектом управління є також укладення трудових договорів, які повинні відповідати нормам трудового права. Трудовий договір визначає умови праці, обов'язки й права сторін, а також процедуру розірвання договору. Правильне оформлення трудових договорів є необхідним для забезпечення прав працівників і захисту інтересів організації. Це дозволяє уникнути спірних ситуацій і забезпечити стабільність трудових відносин.

Забезпечення відповідності діяльності юридичної особи вимогам трудового законодавства є «важливою функцією управління юридичною особою. Цей процес включає здійснення внутрішнього контролю за дотриманням норм трудового права, проведення перевірок і складання звітів. Важливою частиною цього процесу є аудит трудових відносин, що дозволяє вчасно виявляти порушення і вживати заходів для їх усунення» [15, с. 7].

Юридична особа зобов'язана забезпечувати дотримання прав працівників, що включає справедливу оплату праці, соціальні гарантії та умови праці, що відповідають нормативам. Важливою складовою управлінського процесу є розробка і впровадження процедур для вирішення трудових спорів. Це може включати внутрішні механізми подання скарг і претензій, а також можливість звернення до зовнішніх органів задля вирішення спору. Ефективні процедури розв'язання спорів дозволяють уникнути ескалації конфліктів і забезпечити стабільність трудових відносин.

Керівництво юридичною особою включає окрім іншого ще й ведення необхідної кадрової документації. Це включає облік робочого часу, відпусток, лікарняних та інших важливих аспектів трудових відносин.

Взаємодія з профспілками є важливим аспектом управління юридичною особою. Це включає укладання колективних договорів, які регулюють умови праці й соціальні гарантії. Співпраця з профспілками допомагає забезпечити баланс інтересів між працівниками і роботодавцем та сприяє створенню гармонійного трудового середовища. Управління юридичною особою також передбачає розробку системи мотивації працівників. Це може включати премії, бонуси, програми навчання й розвитку. Трудове право вимагає забезпечення чесної й прозорої системи оплати праці, що є важливим чинником для стимулювання працівників і підвищення їх продуктивності. Юридична особа повинна забезпечити виплату соціальних гарантій, таких як лікарняні, декретні відпустки, компенсації за нещасні випадки на виробництві. Це є не лише юридичним зобов'язанням, а й важливою частиною соціальної відповідальності роботодавця. Управління юридичною особою є комплексним процесом, що включає в себе організацію трудових відносин, дотримання законодавства, захист прав працівників і ефективне розв'язання спірних ситуацій. Ефективне управління в цій сфері сприяє не лише успішній діяльності юридичної особи, а й створенню позитивного робочого середовища й соціально відповідального іміджу.

До суб'єктів управління юридичною особою належать її засновники, учасники (акціонери), органи управління (правління, наглядова рада) та керівники. Від якості управління цих суб'єктів залежить ефективність функціонування юридичної особи, її здатність досягати поставлених цілей, забезпечувати стійкий розвиток. Важливу роль відіграють також зовнішні суб'єкти, такі як аудитори, консультанти, державні органи, які здійснюють контроль та нагляд за діяльністю юридичних осіб. Відповідно до ст. 97 ЦК

України управління товариством здійснюють загальні збори його учасників і виконавчий орган. Загальні збори учасників товариства є вищим органом управління, що має право приймати рішення з усіх питань діяльності товариства, за винятком тих, що потребують кваліфікованої більшості, наприклад, внесення змін до статуту чи ліквідація товариства. Його рішення приймаються простою більшістю голосів.

Важливу роль в безпосередньому управлінні юридичною особою відіграє саме виконавчий орган. Виконавчий орган, створений за рішенням загальних зборів, здійснює оперативне управління та контроль за діяльністю товариства. Кількісний склад виконавчого органу може становити як одну особу, так і кількох осіб. Повноваження та склад визначаються загальними зборами. Відповідно до чинного законодавства виконавчий орган може називатися «правління», «дирекція», «директор».

Таким чином, «управління юридичною особою включає комплекс заходів, спрямованих на забезпечення її ефективного функціонування, що здійснюються через різні органи управління. Це управління має бути гнучким і відповідати меті та завданням організації, а також урахувувати наміри засновників та інтереси суспільства» [16].

Варто, зауважити, що в «сучасному корпоративному світі управління та діяльність юридичної особи значною мірою визначаються структурою власності та рівнем впливу, який власники акцій або часток у статутному капіталі можуть здійснювати. Прямий вплив на управління юридичною особою може бути здійснений шляхом володіння акціями, частками в статутному капіталі або правом голосу за акціями. Власник, який володіє від 10 до 50 відсотків акцій або часток, має значний вплив на прийняття рішень, що визначають стратегічний курс організації. Такий вплив дозволяє власнику брати участь у виборі виконавчих органів, прийнятті фінансових рішень, а також у визначенні політики компанії» [17].

Опосередкований вплив може бути здійснений «через складніші механізми, такі як спільне володіння з іншими особами, укладення угод про співпрацю, або ж через контрольовані структури, які мають вплив на управління юридичною особою. Наприклад, група інвесторів, що разом володіють значною часткою акцій, може координувати свої дії для досягнення спільних цілей, тим самим здійснюючи колективний вплив на управління організацією. Такі механізми часто використовуються у великих корпораціях та банках, де кілька великих акціонерів можуть спільно приймати рішення, впливаючи на управління компанією. У свою чергу, це може включати формування спільних стратегій, проведення голосувань у визначеному напрямку, або ж вплив через представників у раді директорів.

Окрім формального володіння, значний вплив на управління може здійснюватися через незалежні механізми, такі як укладення договорів, що надають можливість контролювати рішення або через довірені відносини з керівництвом компанії. Такий вплив може бути навіть більш суттєвим, ніж пряме володіння часткою в статутному капіталі.

Наприклад, особа, яка не володіє значною часткою акцій, але має довірені відносини з ключовими членами правління, може фактично контролювати прийняття рішень та напрям діяльності організації. Це підкреслює важливість комплексного підходу до регулювання впливу на управління, враховуючи як формальні, так і неформальні механізми контролю. Управління та діяльність юридичної особи значною мірою залежить від структури власності та рівня впливу, який можуть здійснювати власники акцій або часток у статутному капіталі. Прямий вплив через володіння значною часткою акцій дозволяє брати участь у стратегічному управлінні організацією, тоді як опосередкований вплив може бути здійснений через спільне володіння або укладення угод.

Управління юридичною особою є важливим аспектом сучасного бізнес-середовища. З розвитком ринкових відносин і зростанням масштабів

бізнесу постає необхідність у формуванні ефективних моделей управління, які б забезпечили збалансоване вирішення конфліктів інтересів і підвищення продуктивності компаній. Сутність корпоративного управління полягає в забезпеченні контролю за діяльністю компанії та у вирішенні проблем, що виникають між акціонерами і менеджерами» [18, с. 82].

Важливими аспектами є «забезпечення прозорості в управлінських рішеннях, ефективне управління ризиками та відповідальність перед усіма зацікавленими сторонами. Концепції управління юридичними особами, розроблені в рамках різних теорій і моделей, відображають еволюцію підходів до корпоративного управління. Ці концепції враховують як внутрішні, так і зовнішні фактори, що впливають на функціонування компаній. Від класичних теорій до сучасних моделей управління, кожна концепція має свої особливості застосування, які допомагають впоратися з різноманітними викликами, що постають перед сучасними компаніями. Основним принципом корпоративного управління є необхідність забезпечення контролю за корпоративною діяльністю. В акціонерних товариствах цей контроль визначається розміром інвестицій в акції компанії» [19]. Принцип «одна акція – один голос» відображає основне право власника акцій – право впливати на управлінські рішення компанії. Однак з розвитком компанії та зростанням кількості акціонерів постають нові проблеми контролю і прийняття рішень. Ці проблеми стали основою для розробки різних концепцій корпоративного управління. Однією з перших концепцій, що відображає відокремлення контролю від власності, є теорія А. Берлі та Г. Мінза, які в 1932 році в своїй книзі «Сучасна корпорація і приватна власність» уперше розглянули цю проблему. Вони показали, що «відокремлення права власності від управління спричинило появу професійних менеджерів, розвиток фондового ринку та нові форми контролю за власністю.

Корпоративне управління відповідно до концепції співучасників визначає, що корпорації мають зобов'язання не лише перед акціонерами, а й перед іншими зацікавленими сторонами, такими як споживачі, постачальники, працівники та суспільство загалом» [19]. Це розширює межі корпоративного управління й вимагає врахування інтересів усіх зацікавлених груп.

Агентська теорія вказує на «наявність розбіжностей між інтересами власників капіталу та менеджерів. Згідно з цією теорією акціонери (принципали) наймають менеджерів (агентів) для управління своїм капіталом. Проблеми виникають через те, що інтереси агентів можуть не збігатися з інтересами принципалів, що веде до виникнення агентських витрат. Агентська теорія акцентує увагу на необхідності створення ефективних механізмів контролю й мотивації для зменшення таких витрат.

Управлінська теорія, в свою чергу, підкреслює важливість ролі директора як основного виконавця управлінських функцій. Відповідно до цієї концепції директори, призначені акціонерами, повинні забезпечувати ефективне управління компанією, орієнтуючись на інтереси акціонерів.

Загалом слід зазначити, що системи управління можуть значно відрізнятися в залежності від країни, в якій функціонує компанія. Існує три основних моделі корпоративного управління, тобто управління юридичними особами приватного права: англо-американська, німецька та азіатська» [19].

Англо-американська модель базується на «принципі максимізації прибутку акціонерів і активному залученні найманих менеджерів. Модель характеризується високим рівнем прозорості та розвиненою законодавчою основою, що регулює корпоративні відносини. Німецька модель відрізняється високим ступенем концентрації акціонерного капіталу й значною роллю банків у прийнятті рішень. Основною особливістю є принцип соціальної взаємодії, що передбачає участь усіх зацікавлених сторін у прийнятті рішень. Німецька модель також передбачає активне залучення

працівників у керівництво компанії, що забезпечує їх зацікавленість у стабільності й розвитку компанії. Азіатська модель, зокрема японська, характеризується сильною концентрацією акціонерного капіталу в руках кількох великих акціонерів і довгостроковими відносинами між компанією та її ключовими акціонерами. Важливою рисою є близькість між управлінським апаратом і акціонерами, а також інтеграція компанії в соціально-економічну структуру суспільства.

Українська модель корпоративного управління формувалася в умовах значних соціально-економічних змін, що стали результатом масової приватизації та перерозподілу власності на початку 1990-х років. Ці особливості визначають специфіку української системи корпоративного управління й призводять до наявності значних відмінностей у порівнянні з класичними моделями, що використовуються в інших країнах.

Українська корпоративна практика виникла в умовах трансформації економіки з планової до ринкової. Масова приватизація державних підприємств призвела до того, що багато компаній були приватизовані за участю невеликої кількості осіб або груп, що суттєво вплинуло на структуру власності й управління. На відміну від англо-американської та німецької моделей, в Україні спостерігається висока концентрація акціонерного капіталу, а також нерідко – поєднання функцій власника і топ-менеджера в одних руках» [20, с. 15].

Українська модель корпоративного управління має кілька ключових особливостей: 1) велика частина акцій зосереджена в руках кількох великих акціонерів, що часто є і топ-менеджерами компаній. Це призводить до злиття функцій власності й управління, що обмежує ефективність найманого менеджменту; 2) недостатня прозорість у діяльності акціонерних товариств утруднює доступ зовнішніх інвесторів і знижує рівень довіри до українського корпоративного сектора; 3) часті зміни в структурі власності компаній створюють нестабільність і невизначеність для інвесторів та учасників

ринку; 4) проблеми з захистом прав акціонерів є значними перепонами для формування стабільного інвестиційного клімату.

Хоча в Україні формально впроваджені Принципи корпоративного управління, їх реалізація гальмується численними проблемами. По-перше, компанії не завжди дотримуються стандартів прозорості, що ускладнює контроль за їх діяльністю. По-друге, відсутність належної координації дій органів державного управління у сфері корпоративних відносин призводить до порушення прав акціонерів. По-третє, існують випадки, коли активи компаній переважно перерозподіляються на користь осіб, пов'язаних з керівництвом.

Таким чином, можемо зазначити, що формування ефективної моделі корпоративного управління в Україні залежить від трьох ключових складових:

1) посилення правових і регуляторних механізмів для забезпечення справедливого захисту інтересів акціонерів;

2) необхідність чіткого визначення й розмежування функцій наглядової ради та виконавчого органу, щоб забезпечити ефективний контроль і управління;

3) підвищення стандартів розкриття інформації, що критично важливо для залучення зовнішніх інвесторів і підвищення довіри до корпоративного сектору.

Можемо погодитися із думкою, що «базою успішного функціонування держави є державні підприємства, які здатні виконувати поставлені перед ними завдання задля реалізації державних функцій. Проте в сучасних умовах державотворення реалізація функцій держави уповноваженими суб'єктами, в тому числі й державними підприємствами, є ускладненою» [21].

Дослідивши діяльність юридичних осіб публічного права, можемо також виділити певні проблемні питання: 1) відсутність належного кадрового забезпечення, зокрема підготовки та підбору осіб, які займатимуть керівні

посади і як наслідок неефективне управління; 2) плинність кадрів, залежність керівних посад від політичної ситуації в країні, неналежна фінансове забезпечення та стимулювання працівників; 3) проблеми з корупцією; 4) неналежне фінансове забезпечення діяльності; 5) неналежний контроль з боку уповноважених органів управління за складанням та виконанням стратегічних планів розвитку державних підприємств, річних фінансових та інвестиційних планів, невиконання повноважень уповноважених органів управління щодо виявлення майна, яке не використовується та інші дії.

Слід також зазначити, що ситуація з належним управлінням і як наслідок з досягненням поставлених цілей та завдань значно ускладнилася у зв'язку із повномасштабним вторгненням агресора на територію України. Зокрема, виникли проблеми, пов'язані з тим, що частина території України тимчасово стала окупована, на іншій частині території ведуться активні бойові дії. Як наслідок, майно певних підприємств, установ було пошкоджено або знищено. В Україні зараз також спостерігається «кадровий голод». Існують й інші проблемні питання щодо управління юридичними особами в умовах воєнного стану (наприклад, скликання загальних зборів, діяльність наглядової ради в акціонерних товариствах та ін.).

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене можемо зробити висновок, що управління юридичною особою є складним і багатограним процесом, що вимагає врахування численних аспектів та інтересів різних суб'єктів. Воно охоплює не лише стратегічне планування та організацію ресурсів, а й чітке дотримання правових норм і захист прав працівників. Аналіз різних підходів до розуміння поняття «управління», таких як: класичний, юридичний, економічний, соціально-психологічний, системний, надає комплексне розуміння цього явища й підкреслює важливість багатовимірного підходу до організації управлінського процесу. Ефективне управління має забезпечувати конкурентоспроможність компанії або

підприємства чи установи, сприяти інноваціям і адаптації до змін у глобальному бізнес-середовищі або ж виконанні функцій та завдань держави.

1.2. Специфіка трудо-правового статусу керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права

Право на працю «є одним із основних прав людини, яке визнається у більшості країн світу, закріплюється у багатьох міжнародних та національних нормативних актах та реалізується людьми щодня. Це право належить до групи соціально-економічних, а отже, є правом другого покоління, що сформувалося в процесі боротьби народів за поліпшення свого економічного рівня, підвищення культурного статусу, для реалізації яких потрібна організаційна, правотворча й інші форми діяльності держави по забезпеченню зазначених прав» [23]. Право на працю – широке поняття, яке включає в себе різні аспекти трудової діяльності людини, зокрема можливість вільно обирати собі працю, право на відпочинок, право на соціальні гарантії і т.д.

Суб'єктами трудового права є всі учасники індивідуальних та колективних трудових правовідносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права й обов'язки. Основними суб'єктами трудового права виступають працівник і роботодавець, які є сторонами трудових правовідносин і відіграють центральну роль у трудовому процесі. Суб'єкти трудового права наділені правовим статусом, який включає кілька елементів. Так, трудова правосуб'єктність передбачає здатність мати трудові права й обов'язки, а також здатність їх реалізовувати, що охоплюється такими поняттями як правоздатність і дієздатність. Трудова деліктоздатність є здатністю нести відповідальність за трудові правопорушення. У свою чергу, відповідальність за невиконання трудових обов'язків, як елемент правового

статусу суб'єкта трудових правовідносин, є мірами, які застосовуються до суб'єктів трудових правовідносин за порушення трудового законодавства та умов трудових договорів.

У науці трудового права прийнято розрізняти загальний та спеціальний суб'єкт. На думку Т. Р. Куценко, «спеціальний суб'єкт трудового права – це фізична особа, яка володіє спеціальною трудовою правосуб'єктністю, що здійснює свою діяльність на користь та від імені держави на основі трудового договору (контракту) в органах державної влади відповідно до норм трудового та спеціального законодавства України» [24]. Вважаємо дане визначення не повним, оскільки статус спеціального суб'єкта трудового права не обмежується лише діяльністю від імені держави та працевлаштуванням в органах державної влади.

Суб'єкт, що може називатися спеціальним, повинен мати особливий правовий статус, щоб виділятися з-поміж інших. Це означає, що такий спеціальний правовий статус наділяє такого суб'єкта специфічними правами й обов'язками. Хоча в доктрині поняття правового статусу розуміється по-різному, але багато науковців схиляються до того, що «основою правового статусу будь-якого із суб'єктів правовідносин є закріплені законодавством та гарантовані державою права й обов'язки» [25, с. 59].

Правовий статус являє собою комплексну правову категорію, яка включає сукупність визначених нормами права юридично значущих властивостей та характеристик суб'єкта. Це такі елементи, як права, обов'язки, відповідальність, завдання, функції тощо. У своїй сукупності вони визначають юридичне становище цього суб'єкта в державі та суспільстві в цілому, а також його юридичне становище в межах тих чи інших правовідносин, учасником яких він є. Таким чином, правовий статус відображає, яким чином суб'єкт взаємодіє з іншими суб'єктами та державними інституціями, які права й обов'язки він має, яка відповідальність на нього покладена, та які завдання і функції він виконує в межах правової

системи. Це дозволяє чітко визначити роль і значення кожного суб'єкта в правовому полі, забезпечуючи його правову захищеність та регулюючи його дії відповідно до встановлених норм.

Правовий статус В. О. Котюк визначає як «сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в чинному законодавстві й складають соціально допустимі та необхідні потенційні можливості особи мати суб'єктивні права й обов'язки та реалізувати їх у системі суспільних відносин» [26]. У свою чергу О. Ю. Дрозд правовий статус визначає «тим правовим засобом (інструментом), через який держава визначає юридичні можливості й обов'язки суб'єктів, належні їм гарантії та привілеї, встановлюючи тим самим міру їх свободи» [27].

Неоднозначним є підхід науковців до характеристики структури правового статусу. Так, «одні вважають, що в його структуру включаються такі елементи як: норми права, правосуб'єктність, права й обов'язки, інтереси, правові засади (принципи), юридичні гарантії, інші ж відстоюють позицію, що правовим статусом охоплюються такі категорії як права, обов'язки та юридичні гарантії. У будь-якому разі центральним елементом правового статусу завжди є права й свободи громадян» [28].

Спеціальний правовий статус передбачає, що обсяг прав, свобод та обов'язків однієї особи може відрізнитися від обсягу прав, свобод та обов'язків іншої через її особливе соціальне, службове, майнове, сімейне або інше становище. Цей статус надається для виконання специфічних функцій або ролей у суспільстві. Вважаємо, що до таких суб'єктів із спеціальним статусом належить, зокрема, і керівник юридичної особи.

Кожна галузь права виділяється власними правовими статусами суб'єктів таких правовідносин. Не є виключенням і трудове право. Хоча категорія «трудо-правовий статус» є абстрактною, але саме через неї можна повною мірою визначити та конкретизувати правове становище учасників трудових правовідносин» [29]. Так, В. Л. Костюк пропонує визначення

трудової правосуб'єктності «як передбаченої нормами трудового права властивості особи мати, володіти, здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права й обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання» [30]. Правовий статус особи, як суб'єкта трудового права І. І. Шамшина, пропонує розглядати в об'єктивному й суб'єктивному сенсі, зокрема «виокремлює дві самостійні правові категорії «суб'єктивний трудо-правовий статус» та «об'єктивний трудо-правовий статус». На її думку, виходячи з правової природи об'єктивного трудо-правового статусу, його зміст є багатоелементним і містить: правосуб'єктність, статутні права й обов'язки, відповідальність за неналежне виконання обов'язків та юридичні гарантії прав. Хоча суб'єктивний трудо-правовий статус обґрунтовано розглядається вченою у вузькому контексті, шляхом включення до його елементів суб'єктивних прав та обов'язків, які можуть бути передбачені як законодавчо, так і в договірному порядку [31].

Спираючись на положення Конституції України та КЗпП України Ю. В. Бершадська вважає, що «елементами трудо-правового статусу працівника є: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні трудові права, свободи й обов'язки; 3) законні інтереси; 4) трудові юридичні гарантії здійснення основних трудових прав, свобод і законних інтересів; 5) трудо-правова відповідальність. Кожен із наведених елементів має самостійний характер і виконує в змісті трудо-правового статусу працівника певну функцію» [32].

Якщо трудо-правовий статус звичайного працівника більш зрозумілий, то виникають труднощі з розумінням такого статусу керівника як спеціального суб'єкта трудового права. У сучасному тлумачному словнику «керівник» визначається як «той, хто керує чимось, кимось, очолює щось» [33].

Незважаючи на поширене використання терміну «керівник» у законодавстві та юридичній літературі, його тлумачення залишається

неоднозначним та суперечливим. КЗпП України не містить визначення поняття «керівник», а використовує конструкцію «власник, роботодавець або уповноважений ним орган або фізична особа». На нашу думку, і в цьому аспекті норми чинного Кодексу є застарілими, не співвідносяться із положеннями інших актів, а також не відповідають сучасному стану ринку праці та відповідних правовідносин. Саме така прогалина в законодавстві породжує спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства чи організації. Зокрема, низка науковців та практиків наголошують на тому, що саме норми цивільного та господарського права мають регулювати зазначені правовідносини. Більше того, таку позицію також займає ВС в останніх своїх правових висновках. Так, ВС зазначається, що «саме відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою» [34].

Керівник юридичної особи є надзвичайно важливою особою будь-якої господарської організації, яка забезпечує її активність як внутрішню, так і у зовнішніх відносинах. Відповідно до норм чинного ГК України «для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства». Отже, господарське законодавство прямо визначає керівника юридичної особи як її орган. Дійсно, з одного боку, правовий статус керівника передбачає, що він є одноосібним виконавчим органом, який у свою чергу виступає наймачем для всіх інших працівників, організовує роботу всього колективу та відповідає за ефективну роботу юридичної особи. З іншого боку, керівник також є найманим працівником, а отже чинне законодавство також гарантує йому відповідний обсяг прав та юридичних гарантій. У даному випадку роботодавцем виступає відповідна вповноважена особа чи орган (наприклад, загальні збори товариства), котрий призначає (або обирає)

зазначеного керівника на посаду. У такому випадку керівник має ті ж самі права, як і звичайний працівник, зокрема щодо отримання ним заробітної плати, права на відпустку, соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством тощо. За твердженням А. М. Слюсаря, «такі правовідносини мають подвійну правову природу, адже відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним і господарським правом, які визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника» [35]. Помилковим є ототожнення прав і обов'язків керівника та роботодавця, тому що «керівник реалізує набагато ширше їх коло, до якого входять не тільки обов'язки роботодавця, а й обов'язки з організації виробничого процесу, взаємовідносини з контрагентами тощо. Крім того, керівник, будучи органом управління підприємством, реалізує не всі права й обов'язки роботодавця, зокрема стосовно себе самого» [36]. Поєднання в діяльності керівника юридичної особи різних функціональних обов'язків дає підстави стверджувати про його «подвійний статус».

Погоджуємося із позицією, що «необхідно розмежовувати відносини, коли керівник фактично виступає в ролі «юридичної особи», представляючи її волю, а також відносини за яких керівник здійснює певні організаційні, управлінські дії, що входять до кола його посадових обов'язків. Таке розмежування функціонального навантаження керівника кореспондує досить поширеній практиці в зарубіжних країнах щодо можливості призначення директором не тільки фізичних, а й юридичних осіб. Вони призначаються засновниками (учасниками) без укладення трудового договору. Їх повноваження в основному спрямовані на виявлення волі компанії ззовні (вести переговори, підписувати контракти, видавати довіреності, здавати обов'язкову звітність державним органам та ін.)» [37, с. 111-112].

Керівник є ключовою фігурою юридичної особи, адже на нього покладені важливі повноваження щодо управління підприємством чи організацією, за виконання яких він відповідає особисто. Він керує адміністративно-розпорядчою, виробничою та фінансово-господарською діяльністю установи, має право першого підпису, відповідає за наслідки прийнятих рішень, представляє без довіреності й захищає інтереси юридичної особи в суді, в органах державної влади тощо [38]. З одного боку, керівник виконує функції, спрямовані на представлення та реалізацію волі юридичної особи у відносинах із зовнішніми контрагентами, органами державної влади та іншими суб'єктами (наприклад, підписання договорів, прийняття стратегічних рішень, представлення інтересів юридичної особи в суді та інших органах тощо). З іншого боку, керівник здійснює організаційні та внутрішньо-управлінські дії, що стосуються управління щоденною діяльністю юридичної особи (керування персоналом, розподіл ресурсів, контроль за виконанням завдань, забезпечення дотримання внутрішніх правил та процедур та ін.). Можна також погодитися із позицією В. І. Кіяшко, який зазначає, що «правовий статус керівника порівняно із статусами інших найманих працівників і статусом роботодавця характеризується двоякістю: з одного боку, керівник повинен дотримуватися інтересів роботодавця (власника), а, з іншого, керівник діє в організаційно-управлінській сфері від імені власника майна; представляє роботодавця у виникаючих із працівниками правовідносинах; організує процес праці; вирішує кадрові питання і при цьому надає свою працю в розпорядження власника майна» [39].

Цікавим фактом є те, що керівник у деяких випадках самотійно реалізує частину так званих «роботодавчих» повноважень щодо себе самого. Наприклад, він може самотійно встановлювати режим робочого часу або ж нараховувати заробітну плату. Така «самореалізація» допускається, якщо в

договорі з керівником не передбачений інший механізм здійснення цих прав та обов'язків.

Як зазначає Ю. В. Ісаєв, «керівник підприємства, установи, організації – це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації та оперативного управління діяльністю підприємства та наділена роботодавцем повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їй посадовців здійснювати управління й діяти без доручення та від імені перелічених суб'єктів господарювання» [40]. На наш погляд, дане визначення максимально включає в себе ознаки статусу керівника юридичної особи та досить лаконічно передає зміст.

При виконанні власних трудових обов'язків «керівник має бути наділений певним обсягом ділових та особистісних характеристик» [36]. Під діловими якостями розуміємо здатність особи виконувати визначену трудову функцію з урахуванням його професійно-кваліфікаційних якостей (професії, спеціальності, кваліфікації, посади, досвіду). Що ж до особистісних якостей, то мова йде про стан здоров'я, певний рівень освіти, досвід роботи конкретно у цій галузі, риси характеру тощо. Дані ділові та особистісні якості хоч і не є основними характеристиками трудо-правового статусу керівника, але тим не менше також можуть певним чином визначати особливе порівняно із звичайним працівником становище.

Отже, «першою основною ознакою правового статусу керівника юридичної особи, з якої зокрема, випливають й інші ознаки, це є поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичної особи та функцій найманого працівника. Керівник юридичної особи одночасно перебуває у двох різновидах відносин – трудових і цивільно-правових. У перших він виконує функції управлінські й організаційні в силу своїх посадових обов'язків, а у других – представницькі функції щодо формування й виявлення волі юридичної особи. Визначені функціональні напрями діяльності керівника дають підстави виділити два правових статуси: як

органу юридичної особи і як найманого працівника з наділенням необхідних для реалізації завдань прав та обов'язків» [37, с. 112]. З даної ознаки можна виділити ще й іншу – це подвійна галузева приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання. Так, повноваження і функції керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства, а функції найманого працівника нормами трудового права.

Особливий (спеціальний) правовий статус керівника підприємства чи організації визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та деліктоздатністю. Тобто такий статус передбачає наявність додаткових підстав для притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання покладених на нього обов'язків. Так, відповідно до ст. 41 КЗпП України до керівника можуть застосовуватися додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Тобто ще однією ознакою трудо-правового статусу керівника юридичної особи є розширений порівняно зі звичайним працівником перелік підстав дисциплінарної відповідальності, в тому числі й звільнення з ініціативи роботодавця.

Керівник наділений розпорядчо-дисциплінарною владою, якої не може бути в інших працівників. Вважаємо, що найбільш вдало особливості трудо-правового статусу керівника визначено О. Г. Середою, на думку якої, «основна відмінність у правовому регулюванні трудових відносин керівників підприємств, що засновані на будь-якій формі власності, обумовлена поєднанням двох видів трудової діяльності керівника: а) управління організацією виробництва і спільною працею; б) управління майном ввіреного йому підприємства» [41]. Таке явище існує тому, що будь-який інший найманий працівник, який працює за трудовим договором отримує засоби виробництва тільки для своєї роботи, тобто для використання їх у процесі трудової діяльності, а керівник може ними також розпоряджатися та

використовувати в зовнішніх відносинах. Таким чином, можемо стверджувати, що такі повноваження керівника лежать за межами трудових виробничих процесів.

Ще однією особливістю правового статусу керівника юридичної особи є те, що керівник підприємства, установи, організації без доручення діє від імені цієї юридичної особи. Так, у порядку самопредставництва юридичну особу може представляти за посадою її керівник, повноваження якого визначені законодавством або установчими документами. Дії членів органу юридичної особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, презюмуються діями самої юридичної особи.

Як зазначає Ю. В. Ісаєв, «особливий правовий статус керівника юридичної особи включає особливий порядок укладання трудових правовідносин з таким працівником» [40]. Такий порядок включає в себе прийняття рішення про призначення виконавчого органу в особі керівника загальними зборами, оформлення належним чином протоколу зборів, укладання контракту, підписання наказу про прийняття на посаду та державна реєстрація змін керівника юридичної особи. Можливість укладання контракту з керівниками підприємств державної форми власності передбачено постановою КМУ від 19.03.1993 №203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності» [42]. Можливість укладання контракту з керівниками підприємств недержавної форми власності передбачено в ч. 4 ст. 65 ГК України, згідно з якою «з керівником підприємства укладається договір (контракт), у якому визначається строк найму, права, обов'язки та відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення з посади та інші умови найму за погодженням сторін» [43]. На переконання С. М. Прилипка, «контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин керівників підприємств, оскільки саме за допомогою

контракту відбувається посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин шляхом установлення необхідних і додаткових умов праці та всіх відносин, пов'язаних із виконанням зобов'язань» [44]. Таким чином, ще однією ознакою трудо-правового статусу керівника є переважне укладення з ним саме контракту як особливої форми трудового договору.

У випадку працевлаштування особи й обрання її керівником підприємства, установи чи організації може виникнути питання: хто ж у такому разі є роботодавцем для керівника? Як зазначає Д. В. Могила, «роботодавцем по відношенню до працівника повинна визначатись юридична особа, яка несе майнові обов'язки перед працівником, і має орган, який здійснює дієздатність юридичної особи в трудових правовідносинах з керівником як працівником» [45]. Так, наприклад, у ТОВ обов'язки роботодавця будуть нести учасники такого товариства, які й повинні на загальних зборах прийняти рішення чи укласти контракт з керівником юридичної особи або ж рішення про звільнення керівника юридичної особи. Керівників підприємств державної форми власності приймають на роботу міністерства або інші підвідомчі КМУ органи виконавчої влади.

Обов'язковою умовою контракту є встановлення строку його дії. Зокрема, постановою КМУ від 19.03.1993 № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній формі власності» передбачається, що «контракт з керівником підприємства державної форми власності укладається терміном від 1 до 5 років». Для юридичних осіб приватної форми власності строків щодо строку дії контракту законодавством не встановлюється, тому сторони можуть самі домовитися щодо тривалості їх правовідносин. Строки та відповідні обмеження можуть бути встановлені установчими документами юридичної особи.

На практиці часто виникає питання щодо контролю діяльності керівника юридичної особи. Трудове законодавство повністю ігнорує цю

проблему. До прикладу, суддя ВСУ у відставці Г. І. Давиденко зробив висновок про те, що «керівник підприємства, установи чи організації дотичний у своїй діяльності до грошових, товарних та культурних відносин, а тому може зловживати цим, використовувати у власних цілях, а тому може бути звільнений у зв'язку з втратою довіри» [46]. Слід додати, що втрата довіри як така не є підставою для розірвання трудового договору з цією особою. Традиційно, розірвання трудового договору є наслідком вчинення грубого порушення з боку керівника, проте знову ж законодавець не уточнює всі ризики та підстави розірвання трудового договору чи контракту з керівником юридичної особи. Зазначимо, що на сьогодні за такою підставою як «втрата довіри» можуть бути звільнені лише працівники, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. При цьому «втрата довіри» роботодавця до звільненого працівника є наслідком винних дій останнього. Вважаємо, що така підстава звільнення цілком могла б застосовуватися до керівника, оскільки тільки за наявності довіри можуть належним чином складатися відносини між керівником юридичної особи та її власниками.

Особливості правового статусу керівника юридичної особи також проявляються й у процедурі його звільнення. Процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є скликання загальних зборів та отримання рішення загальних зборів щодо звільнення керівника. Фактично таке рішення в подальшому є правовою підставою для внесення змін до ЄДР. У даному випадку не можна оминати увагою той факт, що за нинішніх обставин воєнного стану може бути складно скликати загальні збори і керівник фактично стає «заручником» такої ситуації. У такому випадку, якщо керівник виконав усі вимоги щодо скликання загальних зборів, питання про припинення ним своїх повноважень може вирішуватися в судовому порядку. Процедура звільнення керівника юридичної особи публічного права характеризується тим, що ця процедура визначається підзаконними

нормативно-правовими актами, які мають відомчий характер. Відповідно, дана процедура не є уніфікованою й може відрізнятися залежно від того, в підпорядкуванні якого органу знаходиться даний керівник підприємства, установи, організації. Також можуть бути й інші особливості. Наприклад, на керівника державного підприємства не поширюється вимога щодо повідомлення про розірвання трудового договору щонайменше як за два тижні. Пунктом 22 Положення про порядок укладання контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівника, затвердженого постановою КМУ від 19.03.1994 № 170 передбачено, що «у разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні. Водночас у примітках до даного нормативного акту зазначено, що затверджене цією постановою Положення не поширюється на керівників підприємств державної форми власності. Укладаючи контракт такі працівники погоджуються з його умовами в тому числі з підвищеною відповідальністю за порушення його умов».

Спеціальний трудо-правовий статус керівників також проявляється й у підставах звільнення керівника. Окрім загальних підстав розірвання трудового договору, які можуть застосовуватися до всіх працівників, керівники юридичної особи можуть бути звільнені ще й на підставі додаткових підстав. Зокрема, такими підставами є: одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності, винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати, вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форми власності та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили та ін. Окрім того, дані додаткові підстави також можуть застосовувати

по-різному залежно від форми власності відповідної юридичної особи, де працює керівник.

Отже, спеціальний правовий статус суб'єкта трудового права характеризується особливим обсягом прав та обов'язків, що напряду пов'язано з діяльністю такої особи. Якщо йдеться про трудо-правовий статус керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта трудового права, то варто відмітити подвійну правову природу цієї посади. Адже наявний одночасний зв'язок роботодавця і керівника як працівника та керівника юридичної особи з іншими працівниками.

Керівник юридичної особи володіє особливим трудо-правовим статусом, який відрізняє його від інших працівників, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних) як працівник, а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими. Зокрема, це правовідносини з органами працевлаштування, з органами, що виконують нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства тощо. Ефективність діяльності керівника та його професійний рівень є гарантією успішності самої організації та виконання нею завдань, фактично поставлених засновниками при її створенні. Постать керівника юридичної особи в правовому полі має декілька аспектів, поєднання яких зумовлює його своєрідний правовий статус.

По-перше, керівник відповідає за стратегічне планування та прийняття ключових рішень, що впливають на довгостроковий розвиток організації. Він повинен володіти високим рівнем професійних знань та управлінських навичок для ефективного виконання цієї ролі.

По-друге, керівник здійснює адміністративно-розпорядчу діяльність, забезпечуючи виконання внутрішніх процедур і правил, а також організацію роботи персоналу. Це вимагає від нього умінь у сфері людських ресурсів, комунікацій та лідерства.

По-третє, керівник несе юридичну відповідальність за дії організації та її представництво перед третіми особами, включаючи укладання договорів, взаємодію з державними органами та судовий захист інтересів компанії. Він повинен розуміти правові аспекти своєї діяльності та діяти відповідно до законодавства. Поєднання цих аспектів формує комплексний правовий статус керівника, що включає його права, обов'язки та відповідальність. Це визначає його роль як ключової фігури, від якої залежить не тільки поточна діяльність, а й стратегічний розвиток та стабільність юридичної особи.

Відповідно, здійснення керівником юридичної особи одночасно управлінської, організаційної, трудової та представницької діяльності зумовлює ускладнення у визначенні його правового статусу, а іноді й певну суперечливість характеристик його трудового та цивільно-правового статусів. Це пов'язано з розмежування його прав і обов'язків у межах цих сфер. Ця багатогранність обов'язків керівника може призводити до певних правових колізій. Такі суперечності вимагають чіткого законодавчого регулювання та розмежування різних аспектів правового статусу керівника, щоб забезпечити правову визначеність та ефективне виконання його функцій. Тому важливо розробити механізми, які дозволяють уникнути конфліктів і забезпечити збалансованість прав та обов'язків керівника у межах його багатofункціональної діяльності.

Таким чином, особливості трудо-правового статусу керівника, тобто те, чим він відрізняється від звичайних працівників, проявляється в наступному:

1) особливість нормативно правового-регулювання (окрім трудового, даний статут для керівників юридичних осіб приватного права регламентується нормами цивільного та господарського права, а для керівників юридичних осіб публічного права нормами трудового та адміністративного права);

2) поєднання функцій найманого працівника та власне виконавчого органу товариства;

- 3) особлива процедура прийняття на роботу, а також звільнення;
- 4) наявність передумови на звільнення (скликання й отримання рішення від загальних зборів учасників товариства);
- 5) наявність додаткових підстав на розірвання договору, які не застосовуються до звичайних працівників.

1.3 Сучасний стан нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи

Особливий статус та широкі повноваження керівника господарського товариства пов'язані з тим, що така особа є не лише найманим працівником, але також виконує функції виконавчого органу товариства. З огляду на те, що «керівник юридичної особи здійснює управління відповідною особою, то порядок його призначення та звільнення відрізняється від процедури найму або ж звільнення звичайних працівників. Це, зокрема також пояснюється тим, що керівник юридичної особи відповідно до чинних норм законодавства входить до складу виконавчого органу цієї юридичної особи і підконтрольний та підзвітний загальним зборам учасників. Таким чином, керівник, як посадова особа, одночасно поєднує в собі правовий статус працівника (якщо він працює на умовах трудового договору або контракту) та представника роботодавця, діючи в інтересах власника підприємства. Крім того, керівник є одночасно й учасником корпоративних відносин, адже є одним із органів управління товариства» [48, с. 56-57]. Враховуючи відповідний правовий статус, також наявні особливості щодо правового регулювання порядку припинення трудових відносин з керівником юридичної особи, тобто співвідношення цивільно-правових, господарських та трудових норм.

Як зазначає О. Гарагонич, «залежно від наявності тих чи інших підстав

можливі такі варіанти участі директора ТОВ у сфері корпоративних та трудових правовідносин: 1) особа є учасником тільки корпоративних відносин у разі її обрання директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, але без прийняття на роботу як працівника. В такому випадку у нас наявні виключно корпоративні відносини; 2) особа є учасником і корпоративних, і трудових відносин у разі обрання її членом органу господарського товариства та прийняття на роботу як працівника; 3) особа є учасником тільки трудових відносин у разі укладання з нею трудового договору без обрання її членом виконавчого чи іншого органу товариства. Таке можливо при прийнятті особи на роботу як працівника на посаду передбачену тільки штатним розписом, але не статутом» [49].

У даній роботі ми розглянемо співвідношення правового регулювання припинення відносин з керівником за умови, що він одночасно є суб'єктом і трудових, і корпоративних відносин.

Перш за все проаналізуємо термін «нормативно-правове регулювання». У літературі нормативно-правове регулювання визначають як «упорядкування поведінки осіб за допомогою нормативно-правових актів, розрахованих на їх багаторазове застосування за наявності передбачуваних ним обставин» [50, с. 185]. Як зазначає В. Селіванов, «саме нормативно-правове регулювання є необхідною передумовою цілеспрямованої демократичної організації суспільних відносин, надання їм певної рівноваги упорядкованої свободи та соціальної справедливості» [51, с. 22]. Визначаючи особливості нормативно-правового регулювання у сфері трудових відносин, можемо виділити такі: 1) здійснюється на підставі законодавчих норм КЗпП України та інших законів; 2) наявність локальних актів, які також регламентують дані правовідносини (зокрема, правил трудового розпорядку, трудових договорів та контрактів); 3) дане регулювання спрямоване на зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва та захист трудових прав працівників та роботодавців; 4) участь професійних

спілок у регулюванні трудових відносин; 5) поєднання диспозитивного та імперативного методів правового регулювання, з перевагою децентралізованого правового регулювання.

Здійснивши історичний аналіз нормативно-правового регулювання праці керівників, можемо зазначити, що дане питання не є новим. Так, початок правового регулювання діяльності керівників господарюючих суб'єктів знаходить своє відображення ще у Статуті про промисловість 1893 року, де містилися норми щодо управління фабрикою, заводом, мануфактурою. Так звані «заклади» поділялися на державні (казенні) та приватні. Передбачалося, що «у закладах, які не знаходяться в особистому віданні їх власника, чи заклади, що належать декільком особам, товариствам чи акціонерним компаніям, обов'язки власника виконуються особою, яка завідує фабрикою, за призначенням власника». Тобто вже в той час з'являється посада керівника («завідуючого»), відокремлена від роботодавця-власника [39, с. 37-38]. При цьому необхідно також констатувати, що в зазначеному нормативно-правовому акті не було визначено особливостей праці керівника. Статутом лише передбачалося певні особливості щодо його дисциплінарної відповідальності.

Подальше нормативно-правове регулювання праці керівника знайшло відображення в положеннях КЗпП РРФСР 1918 року, який діяв у той час і на території України. У 1922 році було прийнято нову редакцію кодексу, але значної уваги законодавство того часу не приділяло діяльності керівників. Дещо змінилася ситуація в 1928 році, коли було прийнято Правила щодо примирно-третейського та судового розгляду трудових конфліктів. Так, «особи, які приймають та звільняють працівників з роботи не могли оскаржувати своє звільнення в розціночно-конфліктних комісіях та судах. Такі спори розглядалися лише перед вищим у порядку підлеглості органом чи особою, у віданні якої знаходиться дане підприємство, установа чи організація. Так діяльність керівників регламентувалася адміністративними

методами ще до 80-90 років ХХ ст. Трудові спори керівників з питань звільнення, зміни формулювання його причини, переведення на іншу роботу, притягнення до дисциплінарної відповідальності розглядалися виключно в порядку підлеглості аж до 1990 року» [52].

Таким чином, керівник підприємства «в адміністративній системі не займав того виключного положення, яке він займав в ринковій економіці, а ступінь самостійності його праці мало відрізнявся від ступеня самостійності праці інших працівників. Логічно, що і трудове законодавство того часу (в тому числі і КЗпП 1971 року) спеціально не виділяло керівника» [39, с. 40].

У 90-х роках ХХ ст. все докорінно змінюється. Так, «зазнала краху радянська соціалістична система і з її повним адміністративним управлінням. Натомість, приходить приватизація, ринкова економіка (хоч і перехідного етапу) та приватна власність. Відповідно, значно змінюється й природа відносин між власником та керівником підприємства. Значно зменшується роль трудового колективу. Тепер питання щодо призначення та звільнення керівника вирішуються власником підприємства. Першим законодавчим актом, що регламентував порядок прийняття та умови контракту керівника став ЗУ «Про підприємства в Україні». Зокрема, ст. 16 визначала, що «керівник підприємства наймається (призначається) власником або обирається власником майна. При прийнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України. Передбачалося також, що керівник підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства, за винятком віднесених статутом до компетенції інших органів управління даного підприємства. Власник майна не має права втручатися в

оперативну діяльність керівника підприємства». Як бачимо, положення даного законодавчого акту були доволі прогресивними і передбачали високий ступінь самостійності керівника. Що ж до звільнення, то ст. 16 встановлювала, що керівник підприємства може бути звільнений з посади до закінчення строку контракту на підставах, передбачених у контракті або ж в законодавстві України» [53]. Даний ЗУ втратив чинність у 2003 році у зв'язку із прийняттям ГК України. Важливим актом того часу також був Декрет КМУ «Про управління майном, що є у загальнодержавній власності» від 15.12.1992, яким визначався порядок наймання і звільнення керівників державних підприємств. Зокрема, визначалося, що «саме міністерства та інші підвідомчі КМУ органи державної виконавчої влади укладають і розривають контракти з керівниками підприємств» [54]. Декрет втратив чинність у 2006 році у зв'язку із прийняттям ЗУ «Про управління об'єктами державної власності». Хоча підхід щодо прийняття та звільнення з роботи керівників державних підприємств, установ, організацій, так і не змінився.

Діяльність керівників державних та комунальних підприємств, установ та організацій може також регламентуватися спеціальними нормативно-правовими актами у певній галузі. До прикладу, ЗУ «Про вищу освіту» регламентує порядок обрання на посаду керівника ЗВО, відповідно до ст. 42 якого «керівник закладу вищої освіти обирається шляхом таємного голосування строком на п'ять років у порядку передбаченому Законом «Про вищу освіту» та статутом закладу вищої освіти. З особою (кандидатурою), обраною керівником закладу вищої освіти відповідно до вимог Закону, засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган (особа) укладає контракт строком на п'ять років не пізніше одного місяця з дня її обрання, визначаючи в контракті цільові показники діяльності закладу вищої освіти, досягнення яких повинна забезпечити особа (кандидатура) на посаді керівника закладу вищої освіти в разі підписання контракту, механізми перевірки досягнення таких цільових показників, а також терміни для

досягнення таких цільових показників» [55]. Даний ЗУ має конкретизуючий характер, оскільки ним затверджуються вимоги до особи, яка претендує на посаду керівника, повноваження, призначення на посаду, порядок звітування за результати виконаної роботи та ін. Також визначається порядок звільнення керівника з посади, який відрізняється від порядку звільнення інших керівників. Так, «керівник ЗВО може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю за порушення статуту ЗВО та умов контракту». Окрім зазначеного законодавчого акту КМУ затверджуються також Методичні рекомендації щодо особливостей виборчої системи, порядку обрання керівника закладу вищої освіти та типова форма контракту з керівником державного закладу вищої освіти [55].

Сучасний період нормативно-правового регулювання відносин з керівником юридичної особи характеризується багатоманітністю правового регулювання. Так, можна виділити такі загальні ознаки:

1) дані правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і господарського, цивільного (щодо керівників юридичної особи приватного права) та адміністративного права (щодо керівників юридичних осіб публічного права);

2) наявність спеціалізованих нормативно-правових актів, які регламентують повноваження, кваліфікаційні вимоги, порядок прийняття та звільнення щодо керівників у певній галузі;

3) значна роль децентралізованого правового регулювання (як на рівні підзаконних нормативно-правових актів певних міністерств, так і статутів юридичних осіб та конкретні контракти керівників).

Проаналізувавши нормативно-правові акти, які на сьогодні застосовуються при вирішенні питання щодо припинення трудових відносин

з керівником юридичної особи, можемо констатувати, що вони встановлюють лише загальні положення й не дають чіткої відповіді на питання розмежування корпоративних та трудових відносин, зокрема при вирішенні питання про звільнення керівника юридичної особи приватного права. Водночас важливо акцентувати увагу на тому, що ключовою особливістю нормативно-правового регулювання звільнення керівника юридичної особи є галузева приналежність даних правовідносин. Зокрема мовиться про те, що ці правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і власне цивільного та господарського.

Розглянувши в першу чергу положення КЗпП України зазначимо, що фактично, якщо аналізувати особливості нормативно-правового регулювання праці саме керівників юридичної особи, то такі особливості можна простежити в положеннях, що регламентують лише підстави звільнення, а також щодо матеріальної відповідальності. У всьому іншому, можемо зробити висновок, що до керівників застосовуються положення ті ж самі як і щодо звичайних працівників. Водночас, на наш погляд, таке твердження не відповідає дійсності, адже в порядку призначення та звільнення керівника є чимало особливостей. Хоча чинний КЗпП України дані особливості не визначає, що безумовно є його недоліком та вкотре засвідчує застарілість даного законодавчого акту.

Розглянувши підстави звільнення, передбачені КЗпП України зазначимо, що окрім основних до керівників можуть застосовуватися й деякі додаткові підстави. Зокрема, такі підстави визначені ст. 41 КЗпП України, а саме: «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності; винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм

прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили; припинення повноважень посадових осіб»; а також підстава, передбачена ст. 45 КЗпП України щодо вимоги виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство України про працю, про колективні договори і угоди, ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії».

Стаття 33 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії» також передбачає право профспілкових органів «вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує даний закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди. При цьому, слід зазначити, що вимога профспілкових органів є обов'язковою для розгляду та виконання. У разі незгоди з нею, керівник щодо якого прийнято рішення або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення» [56].

Що ж до другої галузевої складової даних правовідносин, то зазначимо, що норми ЦК України закріплюють лише загальні положення щодо юридичної особи, зазначаючи, що «виконавчий орган може складатися з однієї або кількох осіб і повноваження виконавчого органу можуть бути припинені в будь-який час або член виконавчого органу може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень». Положення ГК України також містять лише загальні норми, передбачаючи, що управління діяльністю господарського товариства здійснюють його органи та посадові особи, склад і порядок обрання (призначення) яких визначається залежно від виду товариства. ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою

відповідальністю» встановлено, що «з одноосібним виконавчим органом укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт)». Окрім того, даний Закон визначає порядок обрання та припинення повноважень виконавчого органу (керівника юридичної особи). Так, «загальними зборами вирішується питання щодо обрання одноосібного виконавчого органу товариства або членів колегіального виконавчого органу, встановлення розміру винагороди членам виконавчого органу товариства. 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 припиненим» [57]. Слід зазначити, що даним ЗУ також визначаються процедурні особливості щодо скликання загальних зборів з метою вирішення питання про припинення відносин з керівником юридичної особи та також порядок прийняття рішення.

Ще одним важливим законодавчим актом, який застосовується для регулювання порядку припинення відносин з керівником юридичної особи приватного права є ЗУ «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», який визначає порядок та підстави внесення змін до ЄДР в тому числі й щодо інформації про керівника юридичної особи.

Відповідно до ЗУ «Про акціонерні товариства» «з виконавчим директором укладається трудовий договір (контракт), з невиконавчим директором укладається цивільно-правовий договір або трудовий договір (контракт). Відповідно до ЗУ «виконавчий директор – це фізична особа, яка обрана членом ради директорів акціонерного товариства та здійснює функції з управління його поточною діяльністю. Невиконавчий директор – це фізична

особа, яка обрана членом ради директорів акціонерного товариства та здійснює функції нагляду, управління ризиками та контролю за діяльністю акціонерного товариства та виконавчих директорів» [58]. У свою чергу членів ради директорів обирають загальні збори акціонерів. Критерії, яким повинен відповідати виконавчий та невиконавчий директори визначаються статутом акціонерного товариства.

З огляду на зазначені положення законодавчих актів, можемо підсумувати, що правовідносини з керівником юридичної особи за умови укладання з ним трудового договору (контракту) мають двояку природу: з однієї сторони – це корпоративні відносини, що регламентуються нормами цивільного та господарського права, з іншої – трудові, що врегульовані нормами саме трудового права.

У даному контексті цікавою для аналізу є судова практика, зокрема практика ВС, яка не дає змоги зробити однозначні висновки. Так, у постановках від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18, від 17.03.2021 у справі № 761/40378/18 та від 19.01.2022 у справі № 911/719/21 було викладено позицію, що «відповідно до трудового законодавства України керівник товариства (директор), як і будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні, а також, що визначальним при вирішенні цієї категорії справ є не перевірка дотримання керівником юридичної особи порядку скликання загальних зборів учасників товариства, а волевиявлення працівника на звільнення з роботи та дотримання ним процедури звільнення, передбаченої ч. 1 ст. 38 КЗпП України». Тобто фактично йшлося про те, що статус керівника саме як найманого працівника та його трудові гарантії права на працю та звільнення превалюють над статусом керівника як виконавчого органу товариства.

Однак уже в 2023 році у справі № 127/27466/20 ВС відходить від даної позиції та викладає нову думку, яка полягає в тому, що позовні вимоги про

визнання трудових відносин припиненими, або про звільнення, або про припинення трудових правовідносин та/або правовідносин представництва в такому спорі спрямовані насамперед на припинення правовідносин з управління, які існують між директором та товариством. Велика Палата ВС дійшла висновку про те, що директор для припинення своїх повноважень як одноосібного виконавчого органу за своєю ініціативою має скликати загальні збори товариства з включенням до порядку денного питання про припинення своїх повноважень шляхом обрання нового директора або тимчасово виконувача його обов'язків, оскільки вирішення цього питання належить виключно до компетенції загальних зборів товариства. При цьому директор має дотриматися вимог щодо порядку скликання загальних зборів, зокрема строків, а саме не пізніше ніж за 30 днів до початку зборів шляхом надсилання поштовим відправленням з описом вкладення повідомити кожного учасника товариства про порядок денний, дату та час проведення зборів. Як бачимо, даний термін не відповідає двотижневому строку повідомлення про звільнення, передбачений нормами трудового права. ВС зазначає, що саме відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою [34].

Вважаємо, що такою позицією Велика Палата ВС на другорядне місце поставила статус керівника саме як найманого працівника і відповідний захист його трудових прав, що, у свою чергу, породжує чимало запитань та практичних проблем. По-перше, це питання визначення предметної юрисдикції спорів про звільнення керівника юридичної особи. Визначивши відносини з управління товариством основними, відповідно, такі спори мали б розглядатися в порядку господарського судочинства. Однак ст. 20 ГПК України не відносить дану категорію спорів до юрисдикції саме господарських судів. Відповідно необхідно або ж вносити зміни до

зазначеної норми, або ж знову міняти правову позицію ВС. Хоча фактично, коли ми говоримо про звільнення керівника юридичної особи, для цього потрібно дотриматися двох умов: 1) отримати рішення загальних зборів юридичної особи, 2) наявність визначених КЗпП України законних підстав для звільнення. Рішення загальних зборів стосується саме припинення повноважень керівника щодо здійснення управління поточною діяльністю товариства, тобто припинення корпоративних відносин. Проте таке рішення не припиняє трудових відносин з керівником та не має наслідком звільнення працівника, а може бути лише підставою для подальшої видачі роботодавцем наказу про звільнення. Тому в разі виникнення спору і визначення юрисдикції необхідно встановити: з яких саме правовідносин виник даний спір?

Важливе значення для розмежування цих правовідносин має рішення КСУ від 12.01.2010 № 1-рп/2010, в якому так само, як і у вище аналізованій позиції ВС закладається положення, що «реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень, зокрема про усунення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення вповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а в рамках корпоративних відносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним» [59].

Отже, припинення повноважень керівника та його звільнення – це різні правові інститути. Як зазначає К. Цветкова, «важливим моментом під час визначення юрисдикційності спору є те, за захистом яких саме прав позивач має намір звернутися до суду». При цьому, вчена зауважує, що «враховуючи останню практику на рівні Великої Палати ВС, спори про припинення повноважень за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підлягають розгляду в порядку господарського судочинства» [60]. На нашу думку, така правова колізія є

неприпустимою. Зокрема, необхідно на рівні законодавства чітко визначити предметну юрисдикцію зазначених спорів. Окрім того, не заперечуючи важливу роль керівника для функціонування юридичної особи, все ж необхідно також не забувати про те, що ця особа є найманим працівником і їй Конституцією України гарантовані відповідні трудові права та гарантії, зокрема право вільно обирати собі працю. Якщо ж пов'язувати можливість звільнення керівника з обов'язковим дотриманням процедури скликання загальних зборів, то виникають тоді практичні проблеми в тому випадку, якщо учасники не з'явилися на збори або не ухвалили рішення про припинення повноважень керівника. Дана проблема ще більше актуалізувалася з огляду на запровадження в Україні воєнного стану. По-перше, у деяких випадках значно ускладнилася можливість повідомлення учасників та скликання загальних зборів через те, що частина території зараз окупована, чимало громадян виїхали закордон, а також є підприємства, які безпосередньо знаходяться на окупованій території. Тобто в керівників юридичних осіб можуть виникати труднощі щодо припинення співпраці з відповідною юридичною особою. Тому актуальним практичним питанням на сьогодні є вироблення алгоритму дій, коли керівник фактично не може дотриматися вимог законодавства щодо скликання зборів як передумови припинення відносин (корпоративних і трудових) із відповідним товариством.

Також, на нашу думку, в судовій практиці наразі переважає позиція, за якої більшого значення надають саме корпоративній складовій відносин керівника з товариством, не приділяючи достатньо уваги трудовій. Переконані така позиція може негативно позначитися на захисті прав керівника як найманого працівника. На наш погляд, на керівника юридичної особи в повній мірі також поширюються норми трудового законодавства та відповідні трудові гарантії. Звільнення керівника може відбутися лише якщо для цього наявні відповідні законні підстави, що зокрема визначені нормами

КЗпП України. Конституція України та чинний КЗпП України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Проаналізувавши норми трудового законодавства, можемо виділити такі підстави розірвання трудового договору з керівником юридичної особи: 1) за взаємною згодою; 2) у зв'язку із закінченням строку дії контракту; 3) з власної ініціативи; 4) з ініціативи роботодавця; 5) на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації; 6) на вимогу закону; 7) з підстав, передбачених контрактом.

Відзначимо, що проєктом ТК України передбачається як одна з безпосередніх підстав звільнення «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця» [61]. На нашу думку, зазначена підстава має бути реалізована на рівні норми закону, оскільки це могло б вирішити чимало питань, про які зазначалося вище.

Таким чином, особливий статус керівника юридичної особи обумовлює специфіку нормативно-правового регулювання його відносин з відповідною юридичною особою, зокрема й у питаннях припинення відносин із відповідним товариством. Звільнення керівника доцільно поділяти на два етапи, які характеризуються різною галузевою приналежністю правового регулювання: 1) отримання рішення загальних зборів (корпоративно-правове регулювання) та 2) безпосереднє звільнення (трудові відносини та регулювання нормами трудового права). Однак судова практика на сьогодні більше звертає увагу на корпоративну складову даного процесу й останні правові висновки ВС дають підстави стверджувати, що спори, які виникають, мають розглядатися в порядку господарського судочинства, хоча це не відповідає положенням самого ГПК України. Окрім того, на наш погляд,

недостатня увага трудовій складовій зазначених правовідносин може призвести до того, що будуть порушуватися трудові права керівника як найманого працівника.

При цьому слід зазначити, що порядок звільнення керівників юридичних осіб публічного права кардинально відрізняється, в тому числі й в аспекті нормативно-правового регулювання. Дані правовідносини також характеризуються подвійною галузевою приналежністю. Порядок призначення та звільнення керівника юридичної особи публічного права регламентується нормами трудового й адміністративного права. Аналізуючи положення актів трудового права, слід зазначити, що загалом всі особливості такі ж як і щодо керівника юридичної особи приватного права. Водночас при цьому можуть застосовуватися не характерні для приватних компаній підстави звільнення, приміром, перебування всупереч вимогам ЗУ «Про запобігання корупції» в прямому підпорядкуванні близької особи та наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений ЗУ «Про запобігання корупції».

Якщо ж аналізувати норми адміністративного права, то можна відзначити норми загальної дії та спеціальні нормативно-правові акти, які застосовуються щодо керівників у певних галузях або ж до керівників конкретних підприємств, установ, організацій. Такі спеціальні акти можуть бути як на рівні закону, так і підзаконних нормативно-правових актів.

Для прикладу, до загальних актів можна віднести ЗУ «Про державну службу», яким, зокрема, надається визначення керівника державної служби в державному органі: «це посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організація роботи інших працівників у цьому органі». Даним ЗУ також визначаються підстави звільнення, які порівняно з передбаченими в КЗпП України, є ширшими. При

цьому зазначається, що «звільнення є винятковим видом дисциплінарного стягнення». Для визначення вини, характеру й ступеня тяжкості вчиненого проступку здійснюється дисциплінарне провадження. Зокрема, утворюється відповідна дисциплінарна комісія з розгляду справи. При цьому безпосередньо рішення про накладення на державного службовця стягнення чи закриття провадження приймає суб'єкт призначення протягом 10 календарних днів на підставі тих пропозицій, що надасть комісія. Рішення оформляється відповідним актом суб'єкта призначення [62].

Підзаконним нормативно-правовим актом загальної дії, для прикладу, можна назвати постанову КМУ від 19.03.1993 № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності», якою встановлено, що «контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства. Контракт з керівником підприємства може бути розірваний на підставах, передбачених чинним законодавством, а також передбачених у контракті. При цьому розірвання контракту з ініціативи органу управління майном або керівника підприємства повинно провадитися з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством. При розірванні контракту на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення провадиться згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України» [42]. Таким чином, можемо констатувати, що до керівників державних підприємств можуть установлюватися додаткові (спеціальні) підстави розірвання контракту, не передбачені трудовим законодавством.

Що ж до спеціальних актів, то вже як зазначалося їх можна поділити на законодавчі, які діють для керівників у певній сфері, та підзаконні нормативно-правові акти. Наприклад, ЗУ «Про освіту» встановлено, що «керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному

законами та установчими документами, з числа претендентів, які вільно володіють державною мовою і мають вищу освіту. Додаткові кваліфікаційні вимоги до керівника та порядок його обрання (призначення) визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти. Розриває строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти з підстав та у порядку, визначеному законодавством та установчими документами закладу освіти також засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа)». При цьому цікавою особливістю щодо порядку звільнення керівника закладу загальної середньої освіти є те, що такий керівник може бути звільнений з ініціативи піклувальної ради або органу самоврядування закладу загальної середньої освіти. Так, «у разі надходження до засновника закладу загальної середньої освіти обґрунтованого звернення піклувальної ради або органу самоврядування закладу середньої освіти щодо звільнення керівника цього закладу засновник зобов'язаний розглянути його і прийняти обґрунтоване рішення в найкоротший строк» [63].

Аналізуючи підзаконні нормативно-правові акти, які регламентують порядок звільнення керівників державних підприємств, установ, організацій, як приклад, розглянемо наказ Міністерства культури України від 28.01.2014 № 49/0/17-14 «Про затвердження Процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінкультури», де зазначено, що «у разі розірвання контракту з ініціативи керівника звільнення здійснюється на підставі його заяви з обґрунтуванням причини неможливості перебування на займаній посаді. Така заява подається до Міністерства за два тижні до запланованої дати звільнення. Як бачимо, керівнику в даному випадку не потрібно збирати жодні загальні збори, отримувати рішення даних зборів як це необхідно робити керівнику юридичної особи приватного права. У разі розірвання контракту з ініціативи Міністерства з підстав, передбачених контрактом чи

законодавством України, керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства, за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, на ім'я Міністра культури надається подання, в якому обґрунтовуються підстави його розірвання, крім звільнення за результатами атестації. Разом з поданням щодо звільнення керівника вноситься подання про призначення виконуючого обов'язки керівника. У випадку припинення контракту у зв'язку із закінченням терміну дії контракту за один місяць до закінчення цього терміну, керівник відповідного структурного підрозділу Міністерства, за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, вносить на ім'я Міністра культури пропозиції щодо звільнення керівника у зв'язку із закінченням терміну дії контракту або укладання контракту на новий термін» [64].

Таким чином, підсумовуючи можемо зазначити, що систему нормативно-правових актів, які регламентують порядок звільнення керівника юридичної особи складають акти трудового, господарського, цивільного та адміністративного права. Порядок та підстави звільнення диференціюються в залежності від виду юридичної особи, керівник якої підлягає звільненню.

Висновки до 1 розділу

Дослідивши теоретико-правову характеристику статусу керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта звільнення, зокрема поняття, види й суб'єкти управління юридичною особою; специфіку трудо-правового статусу керівника юридичної особи як спеціального суб'єкту трудового права; сучасний стан нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівником юридичної особи, було зроблено наступні висновки.

1. Поняття «управління» є багатоаспектним, міждисциплінарним, складним суспільним явищем, яке існує в різноманітних сферах суспільного буття. Відтак управління слід визначати як певний процес, цілеспрямовану діяльність суб'єктів управління на об'єкти управління з метою забезпечення ефективного функціонування або розвитку відповідних об'єктів.

2. Управління в юридичній сфері характеризується такими ознаками:

– здійснюється за допомогою юридичних норм і сукупності правових засобів;

– має відповідні межі свого здійснення;

– ієрархічний характер;

– виконавчо-розпорядчий характер (кожен суб'єкт управління наділяється певним обсягом прав, за допомогою яких і досягається мета виконавчої діяльності);

– здійснюється на підставі та на виконання законів та інших підзаконних нормативно-правових актів;

– здійснюється на виконання певної мети та досягнення поставлених завдань;

– здійснюється на підставі певних принципів, серед яких виділено загальні та спеціальні. Так, до загальних віднесено: верховенство права, законність, поєднання централізації та децентралізації, об'єктивності управління; до спеціальних – ті засади, що безпосередньо розкривають зміст даної діяльності (узгодженість, взаємодоповнюваність та послідовність мети і завдань управління).

3. Залежно від порядку створення юридичні особи поділено на юридичних осіб приватного та юридичних осіб публічного права. Зазначено, що дана класифікація має критичне значення для визначення порядку управління юридичною особою, зокрема щодо порядку призначення та звільнення її керівника.

4. Проаналізовано такі поняття як «управління юридичною особою» та

«корпоративне управління», які співвідносяться між собою як ціле та частина. Так, управління юридичними особами включає в себе управління юридичними особами публічного права та корпоративне управління, тобто управління юридичними особами приватного права.

5. Зроблено висновок, оскільки управління юридичною особою є багатоаспектним і міждисциплінарним поняттям, то й визначати його слід виходячи з підходу класичного, юридичного, організаційного, економічного, соціально-психологічного, системного та підходу стейкхолдерів. Узагальнивши різноманітні підходи, управління юридичною особою визначено як діяльність, яка здійснюється відповідною системою органів на підставі правових норм або ж положень локальних актів, спрямована на виконання статутних мети та завдань відповідної юридичної особи.

6. Зазначено, що управління юридичною особою включає в себе не лише стратегічне планування й організацію ресурсів, а ще й чітке дотримання норм трудового права, що полягає в:

- формуванні організаційної структури, яка визначає ролі й обов'язки працівників, а також повноваження керівника;
- оформленні трудових договорів, розробці правил внутрішнього трудового розпорядку та інших актів;
- здійсненні внутрішнього контролю за дотриманням норм трудового права, проведенні перевірок і складанні звітів;
- справедливій оплаті праці, соціальних гарантіях та умовах праці, що відповідають нормативам;
- ефективній процедурі розв'язання спорів;
- належній взаємодії з профспілками.

7. Зауважено, що важливу роль у безпосередньому управлінні юридичною особою приватного права відіграє саме виконавчий орган, тобто директор (одноосібний) або дирекція (колегіальний). Повноваження та склад виконавчого органу визначається загальними зборами юридичної особи.

8. Українська модель корпоративного управління (тобто управління юридичними особами приватного права) має кілька ключових особливостей:

– велика частина акцій зосереджена в руках кількох великих акціонерів, що часто є і топ-менеджерами компаній. Це призводить до злиття функцій власності й управління, що обмежує ефективність найманого менеджменту;

– недостатня прозорість у діяльності акціонерних товариств ускладнює доступ зовнішніх інвесторів і знижує рівень довіри до українського корпоративного сектора;

– часті зміни в структурі власності компаній створюють нестабільність і невизначеність для інвесторів та учасників ринку;

– проблеми з захистом прав акціонерів є значними перепонами для формування стабільного інвестиційного клімату.

9. Дослідивши діяльність юридичних осіб публічного права, виокремлено певні проблемні питання:

– відсутність належного кадрового забезпечення, зокрема, підготовки та підбору осіб, які займатимуть керівні посади та як наслідок неефективне управління;

– плинність кадрів, залежність керівних посад від політичної ситуації в країні, неналежна фінансова забезпечення та стимулювання працівників;

– проблеми з корупцією;

– неналежне фінансове забезпечення діяльності;

– неналежний контроль з боку вповноважених органів управління за складанням та виконанням стратегічних планів розвитку державних підприємств, річних фінансових та інвестиційних планів, невиконання повноважень уповноважених органів управління щодо виявлення майна, яке не використовується та інші дії.

10. Суб'єктами трудового права є всі учасники індивідуальних та колективних трудових відносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права й обов'язки. Основними суб'єктами трудового права

виступають працівник і роботодавець, які є сторонами трудових правовідносин і відіграють центральну роль у трудовому процесі.

11. Спеціальний правовий статус передбачає, що обсяг прав, свобод та обов'язків однієї особи може відрізнятися від обсягу прав, свобод та обов'язків іншої особи. Зазначено, що керівник юридичної особи має спеціальний трудо-правовий статус, оскільки його повноваження значно відрізняються від прав та обов'язків звичайного працівника.

12. Зауважено, що КЗпП України не містить визначення поняття «керівник», а використовує конструкцію «власник, роботодавець або уповноважений ним орган або фізична особа». Відповідно в цьому аспекті норми КЗпП України є застарілими, не співвідносяться із положеннями інших актів, а також не відповідають сучасному стану ринку праці та відповідних правовідносин. Саме така прогалина в законодавстві породжує спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства чи організації.

13. Внесено пропозицію доповнити положення ст. 41 КЗпП України додатковою підставою звільнення керівника юридичної особи як «втрата довіри».

14. Зроблено висновок, що особливості спеціального трудо-правового статусу керівника юридичної особи полягають у наступному:

– поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичної особи та функцій найманого працівника. Керівник юридичної особи одночасно перебуває у двох різновидах відносин: трудових (виконує управлінські й організаційні функції в силу своїх посадових обов'язків) і цивільно-правових (виконує представницькі функції щодо формування й виявлення волі юридичної особи). Тобто фактично керівник одночасно є органом управління і найманим працівником;

– подвійна галузева приналежність, і відповідно нормативно-правове регулювання правовідносин з керівником. Так, повноваження і функції

керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства (якщо це керівник юридичної особи публічного права ще й адміністративним законодавством), а функції найманого працівника – нормами трудового законодавства;

– керівник підприємства чи організації наділений повноваженнями з організації виробничого процесу та деліктоздатністю. Тобто такий статус тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Спеціальні підстави звільнення керівника юридичної особи передбачені статтями 41 та 45 КЗпП України. Також додаткові підстави можуть бути передбачені контрактом або ж нормами спеціальних актів, які регламентують певну сферу правовідносин (як приклад, законодавство в сфері освіти, яким визначаються додаткові підстави звільнення та їх особливий порядок, що застосовуються до керівників закладів освіти);

– особливий порядок виникнення трудових відносин та укладання трудового договору з керівником юридичної особи. Так, передумовою виникнення трудових відносин є факт прийняття рішення загальними зборами про призначення керівника та внесення відомостей до ЄДР на підставі протоколу загальних зборів;

– особлива процедура його звільнення. Так, процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є скликання загальних зборів та отримання рішення загальних зборів щодо звільнення керівника. Фактично таке рішення в подальшому є правовою підставою для внесення змін до ЄДР. Зазначається, що в умовах воєнного стану отримання згоди загальних зборів на звільнення може бути ускладненим процесом. Отже, керівник, який виявив бажання припинити відносини із відповідною юридичною особою, повинен дотримуватися процедури скликання зборів, а у випадку, якщо такі збори не відбулися або ж рішення не було прийнято, має право звернутися до суду і

вже в судовому порядку припинити трудові відносини із відповідною юридичною особою. Відтак підставою внесення змін до ЄДР буде відповідне рішення суду.

15. Проаналізувавши доктрину та практику, зроблено висновок, що фактично можливі три моделі співпраці керівника з юридичною особою: 1) особа є учасником тільки корпоративних відносин. Її обирають як виконавчий орган товариства (директором), але при цьому вона не перебуває у трудових відносинах з цією юридичною особою; 2) особа одночасно є виконавчим органом товариства та найманим працівником; 3) особа не виконує функції виконавчого органу, але перебуває у трудових відносинах і здійснює керівництво юридичною особою. У даному дослідженні розглянуто проблематику другої моделі, коли одна особа одночасно є і виконавчим органом товариства, і найманим працівником, тобто перебуває з цією юридичною особою в трудових відносинах.

16. Здійснено історичний аналіз нормативно-правового регулювання праці керівників. Так, діяльність керівників господарюючих суб'єктів уперше була врегульована в Статуті про промисловість 1893 року. У подальшому нормативне регулювання здійснювалося КЗпП РРФСР 1918 року та 1922 року (хоча там і не передбачалося значних особливостей щодо регламентування праці керівників). Деяко змінилася ситуація із прийняттям Правил примирно-третейського та судового розгляду. Так, спори щодо звільнення керівників були у виключній юрисдикції вищих у підлеглості органів. Адміністративними методами праця керівників продовжувала регламентуватися ще до 80-90 років ХХ ст. А вже в 90-х роках з приходом приватизації, ринкової економіки та приватної власності на зміну радянському, соціалістичному підходу ситуація кардинально змінилася. І сьогодні питання щодо призначення та звільнення керівників вирішуються власником підприємства.

17. Зазначено, що сучасний період нормативно-правового регулювання

відносин з керівником юридичної особи характеризується багатоманітністю правового регулювання. Зокрема, виділено такі загальні ознаки: 1) дані правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і господарського, цивільного (щодо керівників юридичної особи приватного права) та адміністративного права (щодо керівників юридичних осіб публічного права); 2) наявність спеціалізованих нормативно-правових актів, які регламентують повноваження, кваліфікаційні вимоги, порядок прийняття та звільнення щодо керівників у певній галузі; 3) значна роль децентралізованого правового регулювання (як на рівні підзаконних нормативно-правових актів певних міністерств, так і статuti юридичних осіб та конкретні контракти керівників).

18. Проаналізувавши нормативно-правові акти, які на сьогодні застосовуються при вирішенні питання щодо припинення трудових відносин з керівником юридичної особи, констатовано, що законодавчі норми встановлюють лише загальні положення й не дають чіткої відповіді на питання розмежування корпоративних і трудових відносин, зокрема при вирішенні питання про звільнення керівника юридичної особи приватного права. Водночас акцентовано увагу на тому, що ключовою особливістю нормативно-правового регулювання звільнення керівника юридичної особи є галузева приналежність даних правовідносин. Тобто ці правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і власне цивільного та господарського.

19. Зазначено, що звільнення керівника доцільно поділяти на два етапи, які характеризуються різною галузевою приналежністю правового регулювання: 1) отримання рішення загальних зборів (корпоративно-правове регулювання) та 2) безпосереднє звільнення (трудові відносини та регулювання нормами трудового права).

20. Проаналізовано судову практику (зокрема, ВС) у питаннях порядку звільнення керівника юридичної особи. Зроблено висновок, що судова

практика на сьогодні більше зосереджена на корпоративній складовій даного процесу, про що вказують останні правові висновки ВС, за якими такі спори мають розглядатися в порядку господарського судочинства, хоча це й не відповідає положенням самого ГПК України. Зазначено, що недостатня увага трудовій складовій даних правовідносин може призвести до того, що будуть порушуватися трудові права керівника як найманого працівника.

21. Відзначено, що проектом ТК України передбачається як одна з безпосередніх підстав звільнення «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця». Зроблено висновок, що дана підстава має бути реалізована на рівні норми закону, оскільки це могло б вирішити чимало питань, про які зазначалося вище.

22. Зауважено, що порядок звільнення керівників юридичних осіб публічного права кардинально відрізняється, в тому числі й в аспекті нормативно-правового регулювання. Так, дані правовідносини характеризуються подвійною галузевою приналежністю; порядок призначення та звільнення керівника юридичної особи публічного права регламентується нормами трудового та адміністративного права. Аналізуючи положення актів трудового права, зазначено, що загалом особливості звільнення такі ж як і щодо керівника юридичної особи приватного права, але при цьому можуть застосовуватися й такі підстави звільнення, не характерні для приватних компаній.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

2.1 Види рішень юридичної особи про припинення повноважень керівника

Правовий статус керівника є більш складним порівняно з загальним статусом працівника. Так, керівник, з одного боку, є одноосібним виконавчим органом юридичної особи, який реалізує основний обсяг прав і обов'язків щодо управління юридичною особою, з іншого, він є найманим працівником і, відповідно має право на заробітну плату, відпустки та інші гарантії відповідно до чинного трудового законодавства. Керівник відіграє ключову роль в управлінні юридичною особою, відповідаючи за її адміністративно-розпорядчу, виробничу та фінансово-господарську діяльність; представляє юридичну особу в суді та органах державної влади. Керівник – це особа, наділена правом приймати рішення в межах наданих йому повноважень. Він повинен вміти поставити завдання, знати положення трудового законодавства, вміло управляти юридичною особою, а також нести відповідальність в разі її настання. На думку Н. Б. Болотіної й Г. І. Чанишевої, «керівник підприємства посідає головне місце у складі адміністрації» [67, с. 124].

Відтак, зважаючи на викладене, процедура звільнення керівника має специфічні аспекти, не характерні для інших працівників. «Питання припинення повноважень керівника юридичної особи є важливим аспектом корпоративного управління, яке потребує ретельного правового регулювання. Відповідальність, яка покладається на керівника підприємства, зумовлює необхідність забезпечення чітких і прозорих процедур його звільнення» [68]. Це стосується й «документарного оформлення процедури звільнення, зокрема підготовки рішень щодо даного питання. Припинення

контракту з директором підприємства регулюється низкою спеціальних норм, що враховують його особливий статус і високий рівень відповідальності» [69]. Актуальність дослідження зумовлена ще й постійними змінами в законодавстві, що вимагає оновлення знань щодо процедури звільнення керівників. Також важливо враховувати специфіку різних типів юридичних осіб, які можуть мати свої особливості у регулюванні цього питання.

Трудовий договір вважається підставою виникнення більшості трудових відносин, хоча в деяких ситуаціях, лише одного трудового договору не достатньо, необхідним є дотримання й інших вимог, тобто декількох юридичних фактів. На думку П. Д. Пилипенка, «сама сукупність декількох юридичних фактів, які являють собою «юридичний склад» служить підставою виникнення трудових відносин» [70, с. 27]. Юридичні факти, сукупність яких необхідно дотримуватися при прийнятті на роботу керівника, визначені нормами чинного законодавства та відповідними статутними документами. Аналогічно складається ситуація й щодо питань звільнення керівника юридичної особи, тобто, щоб звільнення було законним необхідно дотриматися всіх вимог чинного законодавства.

Згідно з трудовим законодавством України трудові відносини з працівниками припиняються з припиненням укладеного з ними трудового договору, тобто в разі звільнення працівника. Це загальне правило має свої особливості, коли йдеться про звільнення працівників, які займають посади з особливим статусом, зокрема керівників юридичної особи. Чинне законодавство гарантує особі захист від незаконного звільнення. Це важливий аспект, що забезпечує стабільність і впевненість працівників у своїх правах на ринку праці. Підстави припинення трудового договору визначені ст. 36 КЗпП України, які можна класифікувати на ті, які можуть бути застосовані до всіх категорій працівників і ті, які застосовуються лише до певних категорій. Зокрема, такою спеціальною підставою звільнення

керівника є положення п. 1-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку встановлення «винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати». Це положення підкреслює персональну відповідальність керівника за своєчасну й повну виплату заробітної плати. Звільнення за цією підставою можливе тільки у випадку, якщо доведено, що керівник особисто причетний до порушень. Важливо зазначити, що несвоєчасність виплати заробітної плати через інші фінансові зобов'язання підприємства не є виправданням, оскільки виплата заробітної плати має бути першочерговою [71]. Директор несе персональну відповідальність за фінансові та господарські результати підприємства. Тому, якщо через його вину сталися порушення в оплаті праці, він може бути звільнений. Важливо відзначити, що ця підстава застосовується тільки до керівника підприємства, а не до його заступників чи інших посадових осіб.

Окрім необхідності дотримання законодавства щодо підстав звільнення, також важливо дотримуватися процедури звільнення, зокрема документарного оформлення цієї процедури. Загалом, можемо погодитись із твердженням, що рішення про припинення трудових відносин з керівником можуть прийматись, як з ініціативи самого директора, так і роботодавця або на підставі зовнішніх обставин [72]. Законодавство України регулює ці процеси, встановлюючи певні вимоги й процедури, які необхідно дотримуватися в кожному конкретному випадку.

15 вересня 2020 року Велика Палата ВС України прийняла постанову у справі № 205/4196/18, яка стала важливим орієнтиром для розгляду спірних питань, що стосуються розірвання трудового договору за підставами, передбаченими ст. 41 КЗпП України [71]. Так, постановою визначено, що при розгляді спору про розірвання трудового договору (контракту) суд має

звертати увагу не лише на наявність підстав для припинення повноважень посадової особи, а на дотримання органом управління юридичної особи передбаченої цивільним законодавством та установчими документами процедури ухвалення рішення про таке припинення. Це підкреслює важливість дотримання процедурних вимог при ухваленні рішень про припинення повноважень посадових осіб, а також забезпечення законності таких рішень.

Керівник господарського товариства має специфічний статус, адже він не лише найманий працівник, а й виконавчий орган товариства з широкими повноваженнями. Тому лише подання заяви про звільнення за власним бажанням буде недостатньо для припинення трудових відносин. «Якщо статутом ТОВ передбачено, що питання звільнення директора належить до компетенції загальних зборів, керівник не має права самостійно вирішувати питання про своє звільнення». Це підтверджується й постановою Касаційного господарського суду у складі ВС від 19.01.2022 у справі № 911/719/21 [73]. Призначення та звільнення керівника здійснюється на підставі рішення загальних зборів учасників юридичної особи, відповідно до установчих документів, які визначають його права, обов'язки, відповідальність, умови найму й звільнення. Велика Палата ВС також висловила позицію, що процедура звільнення керівника товариства має бути врегульована положеннями ст. 39 ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Відповідно повноваження керівника можуть бути припинені або тимчасово призупинені лише за умови обрання нового виконавчого органу або тимчасового виконавця його обов'язків. Отже, для того, щоб керівник міг звільнитися або ж його могли звільнити необхідно скликати загальні збори та включити до порядку денного питання про припинення повноважень виконавчого органу шляхом обрання нового або тимчасового виконувача його обов'язків. Вважаємо таку позицію дискусійною, оскільки, на нашу думку, за таких обставин порушуються

трудова гарантія керівника як найманого працівника, зокрема право вільно обирати собі місце роботи. Фактично керівник може стати «заручником» загальних зборів, які можуть проігнорувати скликання або ж не ухвалити відповідне рішення. У такому випадку керівник може звертатися до суду для того, щоб встановити факт припинення трудових відносин.

Відповідно до положень ЦК України процедура звільнення керівника передбачає кілька ключових етапів:

- 1) скликання загальних зборів;
- 2) проведення загальних зборів та отримання погодження на звільнення керівника;
- 3) підготовка документів для подання їх реєстратору, органам контролю, банкам, повідомлення контрагентів та призначення нового керівника.

При цьому кожен із зазначених етапів характеризується певними видами рішень, які мають бути ухвалені. Загалом первинно ми можемо вести мову про ще один етап, який передує скликанню загальних зборів. Це власне ініціювання звільнення працівника. Це може бути за власним бажанням керівника або ж з ініціативи роботодавця чи при виникненні обставин, за яких настає припинення трудового договору з керівником. Від цього також буде залежати, хто виступатиме ініціатором скликання загальних зборів. Відповідно до ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» загальні збори товариства скликаються: «1) з ініціативи виконавчого органу товариства (директора); 2) на вимогу наглядової ради або ради директорів товариства; 3) на вимогу учасника або учасників товариства, які на день подання вимоги в сукупності володіють 10 або більше відсотками статутного капіталу товариства. Вимога про скликання загальних зборів учасників подається виконавчому органу товариства в письмовій формі з зазначенням запропонованого порядку денного» [57].

Керівник, який ініціює питання про проведення загальних зборів учасників товариства, зобов'язаний належним чином повідомити всіх учасників про скликання зборів у відповідності з вимогами чинного законодавства і статутом товариства. Зокрема, «виконавчий орган товариства скликає загальні збори учасників шляхом надсилання повідомлення про це кожному учаснику товариства не менше ніж за 30 днів до запланованої дати проведення загальних зборів, якщо інший строк не встановлено статутом, поштовим відправленням з описом вкладення. У повідомленні про загальні збори учасників зазначається дата, час, місце проведення та порядок денний (зокрема, про звільнення керівника товариства, призначення нового і т.д.)». При дотриманні цих вимог і виконанні відповідних дій з боку керівника, учасники товариства зобов'язані розглянути заяву директора та прийняти рішення про його звільнення. Очевидно, що лише за умови подання або надсилання керівником заяви про звільнення за два тижні, належного і своєчасного повідомлення учасників товариства про свої наміри щодо звільнення та необхідність проведення загальних зборів для вирішення цього питання, а також за відсутності рішення учасників про звільнення керівника, можна звертатися до суду з позовом про визнання трудових відносин припиненими. Процедура звільнення керівника товариства з обмеженою відповідальністю може бути досить складною, особливо у випадках, коли учасники товариства ігнорують чи блокують процес розірвання трудових відносин. Також скликання загальних зборів може бути ускладнено у зв'язку із запровадженням воєнного стану на всій території України і вимушеним переїздом значної частини населення за межі України. Судова практика в таких справах є важливим орієнтиром для розуміння правової природи таких ситуацій і можливих шляхів їх вирішення.

Справа № 183/6431/22, яка розглядалася Новомосковським міськрайонним судом Дніпропетровської області є яскравим прикладом зазначеної проблематики. Відповідно до матеріалів справи позивач обіймав

посаду генерального директора, подав заяву про звільнення за власним бажанням 15 липня 2022 року. Він також надіслав повідомлення про скликання позачергових загальних зборів учасників товариства. Однак учасники проігнорували як заяву, так і повідомлення, що ускладнило подальший процес. Суд установив, що позивач дотримався всіх вимог трудового законодавства, зокрема, своєчасно повідомив учасників товариства про своє бажання звільнитися. Суд підтвердив, що керівник має право вільно вибирати своє місце роботи і припиняти трудові відносини, згідно з законом. Проте особливість звільнення директора полягає в тому, що це питання має бути вирішене загальними зборами учасників товариства. Оскільки учасники товариства не прийняли рішення про звільнення і не вжили жодних дій, позивач отримав право звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими. Суд, урахувавши невиконання обов'язків з боку учасників товариства та ігнорування їх бездіяльності, задовольнив позовні вимоги частково і визнав трудові відносини припиненими [74]. Рішення загальних зборів оформлюється відповідним протоколом, що підписується головою зборів та секретарем. Даний протокол є правовою підставою для подальшого внесення змін до ЄДР.

Для внесення змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в ЄДР, зокрема щодо відомостей про керівні органи, державному реєстратору необхідно подати такі документи: 1) заявку про державну реєстрацію змін до відомостей устанавленого зразку; 2) примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) рішення вповноваженого органу управління юридичної особи про зміни, що вносяться до ЄДР. У даному випадку таким документом власне й виступає протокол загальних зборів; 3) відомості про керівні органи юридичної особи. Тобто, вирішуючи питання про звільнення керівника, загальні збори мають вирішити також питання про призначення нового керівника. Відповідно при реєстрації змін потрібно подати інформацію про дані нового керівника (ім'я, дата народження, реєстраційний номер облікової

картки платника податків, посада, контактний номер телефону та інші засоби зв'язку); 4) квитанцію про сплату адміністративного збору в розмірі 0,3 прожиткового мінімуму.

Проаналізувавши порядок звільнення керівника юридичної особи ТОВ можемо зазначити, що цей процес складається із декількох стадій, центральною з яких є скликання загальних зборів і прийняття ними рішення щодо звільнення керівника. Протокол загальних зборів є підставою для остаточного розірвання трудових та корпоративних відносин із керівником та підставою для внесення змін до ЄДР.

Дещо відрізняється процедура обрання голови ради директорів та головного виконавчого директора акціонерного товариства. Так, відповідно до чинного законодавства загальні збори акціонерів обирають раду директорів, яка в свою чергу на першому засіданні новообраного складу ради директорів обирає голову ради директорів та головного виконавчого директора. При цьому статутом може бути передбачено інший порядок обрання. Також рада директорів має право обрати нового голову ради директорів та нового головного виконавчого директора в будь-який час, якщо інше не передбачено статутом акціонерного товариства. Рішення ради директорів приймається простою більшістю голосів членів ради директорів від їх загальної кількості, які мають право голосу. Оформлюється рішення ради директорів у формі протоколу засідання. Такий документ має бути підготовлений протягом 5 днів після проведення засідання.

Окрім того, що рада директорів може обрати нового голову, також повноваження голови можуть бути припинені. У даному випадку необхідно вирізняти безумовні підстави для припинення (коли не потрібно рішення загальних зборів акціонерів) та такі підстави, коли необхідно відповідне рішення. До безумовних підстав ЗУ «Про акціонерні товариства» відносить наступні: «1) за власним бажанням, за умови подання товариству письмового повідомлення про це за 2 тижні; 2) у разі набрання законної сили вироком чи

рішенням суду, яким відповідного члена засуджено до покарання, що виключає можливість виконання обов'язків члена ради директорів; 3) у разі смерті, визнання недієздатним, обмежено дієздатним, безвісно відсутнім, померлим; 4) у разі відчуження акціонером, представником якого є відповідний член ради (голова) акцій товариства» [58].

Як бачимо, процедура звільнення керівника акціонерного товариства дещо відрізняється від процедури звільнення керівника ТОВ, але загалом, аналізуючи види рішень, то зазначимо, що найважливішим рішенням у двох вище проаналізованих випадках є протокол (або ж загальних зборів ТОВ або ради директорів чи загальних зборів акціонерів).

Натомість відрізняються рішення в разі звільнення керівника юридичної особи публічного права. Розглянемо на прикладі деяких державних установ. Відповідно до Процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Міністерства культури України, порядок та види рішень різняться залежно від того, за якою підставою відбувається розірвання контракту. Так, якщо це здійснюється за ініціативи самого керівника, тобто на підставі його заяви, то в такому випадку необхідно подати відповідну заяву за два тижні до запланованої дати звільнення. При цьому така заява повинна містити обґрунтування неможливості перебування на займаній посаді. За результатом розгляду заяви видається відповідний наказ про звільнення керівника. Якщо ж контракт розривається з ініціативи роботодавця, тобто Міністерства, то в такому випадку керівник відповідного структурного підрозділу Міністерства, за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, на ім'я міністра культури подає подання, в якому обґрунтовує підстави звільнення. У разі припинення контракту у зв'язку із закінченням його терміну, керівник відповідного структурного підрозділу Міністерства, за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, на ім'я міністра культури вносить подання щодо

звільнення керівника у зв'язку із закінченням контракту або ж пропозицію щодо укладення контракту на новий строк. У двох зазначених випадках обов'язковим документом є подання. За результатом розгляду подання також видається наказ. Проект наказу про звільнення керівника готується відділом кадрової роботи та державної служби та погоджується із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, керівником відповідного структурного підрозділу міністерства, Департаментом фінансово-ресурсного забезпечення та управлінням правового забезпечення. Наказ про звільнення підписується Міністром культури України. Запис до трудової книжки вноситься у день звільнення керівника. Підстава звільнення має точно відповідати текстові наказу про звільнення [64].

Ще складнішим процедурно є звільнення керівника ЗВО. Так, відповідно до ст. 42 ЗУ «Про вищу освіту» «керівник закладу вищої освіти може бути звільнений з посади засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою), а також у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту ЗВО та умов контракту. Подання про відкликання керівника може бути внесено до вищого колегіального органу громадського самоврядування ЗВО не менш як половиною статутного складу наглядової або вченої ради ЗВО. Рішення про відкликання керівника ЗВО приймається більшістю голосів за умови присутності не менш як двох третин статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування ЗВО» [55]. Таким чином, аналізуючи види рішень у випадку звільнення керівника ЗВО, можемо говорити про наступні: 1) подання до вищого колегіального органу громадського самоврядування; 2) рішення вищого колегіального органу громадського самоврядування, яке оформлюється відповідним протоколом; 3) наказ

засновником (засновниками) або уповноваженим ним (ними) органом (особою).

Узагальнюючи, можемо підсумувати, що порядок звільнення та відповідно види рішень різняться залежно від виду юридичної особи (публічного чи приватного права). При цьому юридичні особи публічного права можуть мати додаткові особливості, передбачені відповідними нормативно-правовими актами у певній сфері.

2.2 Підстави звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця

Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується та забороняє використання примусової праці, забезпечуючи таким чином основні трудові права громадян. Таке положення є ключовим для захисту інтересів працівників та забезпечення їх свободи у виборі професійної діяльності. Згідно з трудовим законодавством України трудові відносини з працівниками завершуються з припиненням укладеного з ними трудового договору, тобто в разі звільнення працівника. Це загальне правило має свої особливості, коли йдеться про звільнення працівників, які займають посади з особливим статусом, зокрема керівників юридичної особи. Працівник може бути звільнений лише з підстав та в порядку, встановлених законом. Відповідно до КЗпП України держава гарантує громадянам правовий захист від незаконного звільнення. Це важливий аспект, що забезпечує стабільність і впевненість працівників у своїх правах. «Звісно кожен роботодавець зацікавлений у довготривалій роботі керівника відповідної юридичної особи. Але при цьому роботодавець може припинити трудові відносини, якщо співпраця з керівником не приносить тих

результатів, на які розраховують учасники товариства. Роботодавець звільняє керівника, який з причин як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру перешкоджає розвитку виробництва, гальмує його або призводить до збитковості. На відміну від керівника, який, як правило, вільний у вирішенні питання про припинення контракту за власною ініціативою, роботодавець може розірвати контракт тільки з підстав, установлених чинним законодавством» [39, с. 107].

Підстави припинення трудового договору викладені у ст. 36 КЗпП України, серед яких є, як загальні підстави, що можуть бути застосовані до всіх працівників, так і спеціальні, які можуть бути застосовані до працівників з особливим статусом. При цьому кожна із додаткових, спеціальних підстав звільнення має свої особливості застосування, зокрема, і щодо такої категорії працівників як керівники юридичної особи.

Поняття «припинення трудового договору» охоплює як випадки закінчення трудового договору з ініціативи однієї зі сторін або на вимогу профспілкового органу (ці випадки називаються розірванням), так і всі інші випадки закінчення трудового договору, в тому числі не за ініціативою однієї зі сторін договору чи органу. Також такої позиції дотримується й В. С. Венедіктов, зазначаючи, що «під припиненням трудового договору необхідно розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків, як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю» [78, с. 106].

Припинення трудового договору є процесом, що триває протягом певного часу й складається з певних дій, які здійснює роботодавець і працівник, у результаті чого відбуваються розірвання трудових та інших пов'язаних з ними відносин між цими особами, припинення між сторонами зобов'язань, взятих на себе трудовим договором. Юридичний факт

припинення трудового договору припиняє також трудові відносини, і сторони (працівник і роботодавець) втрачають свій правовий статус [79, с. 9].

Зазначимо, що поряд із терміном «припинення трудових відносин» застосовуються й інші – «розірвання трудового договору», «звільнення». Деякі автори вказують, що «всі терміни «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення» означають припинення трудових відносин, але перші два поняття застосовуються щодо трудового договору, тоді як термін «звільнення» застосовується щодо працівника» [80, с. 18]. Так, на думку Ю. С. Шершеня, «розірвання трудового договору – це припинення трудових відносин у результаті свідомої діяльності людей, їх волевиявлення» [81, с. 878]. Поняттям «звільнення» визначається сама технічна процедура припинення трудових відносин.

Проаналізувавши теоретичні підходи до розуміння зазначених категорій можемо зробити наступні висновки.

Під припиненням трудових відносин необхідно розуміти всі випадки закінчення відносин, як-от: з ініціативи працівника, роботодавця, за угодою сторін, при закінченні строку договору, з ініціативи третіх осіб (наприклад, профспілкових органів чи суду), у випадку смерті особи чи визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою.

Розірвання трудового договору буде мати місце у випадку ініціативи самого працівника (звільнення за власним бажанням) чи в разі якщо роботодавець бажає припинити трудові відносини.

Під поняттям «звільнення» необхідно розуміти безпосередньо саму процедуру оформлення припинення трудових відносин.

На відміну від працівників, які загалом вільні у вирішенні питання щодо припинення трудових відносин з роботодавцем, останній може розірвати трудовий договір лише у випадках, чітко передбачених трудовим законодавством. Це, в свою чергу, «виступає однією з гарантій права на працю. Саме тому чітке формулювання підстав розірвання трудового

договору з ініціативи роботодавця, посилює охорону трудових прав працівника» [82, с. 88], у тому числі й керівників юридичних осіб, які також є найманими працівниками.

Рішення про припинення трудових відносин з керівником можуть прийматися, як з ініціативи самого директора, так і роботодавця або на підставі зовнішніх обставин [72]. Класичним підходом до класифікації підстав припинення трудових відносин з працівником є поділ таких підстав на загальні та спеціальні. Так, загальні підстави можуть застосовуватися до всіх працівників (наприклад, звільнення за власним бажанням чи звільнення за прогул); спеціальні – до певних категорій працівників та за певних умов (наприклад, звільнення керівника підприємства за винні дії, внаслідок яких заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від усталеного законом розміру мінімальної заробітної плати). При цьому судова практика свідчить, що працівник може бути звільнений одночасно за декількома підставами, наприклад, за загальною та спеціальною (додатковою), передбаченою ст. 41 КЗпП України.

Звільнення керівника юридичної особи є однією з найбільш складних процедур і вимагає дотримання певних підстав, визначених законом.

Аналізуючи спеціальні підстави звільнення керівника юридичної особи, можемо також їх поділити на ті, які застосовуються щодо всіх керівників незалежно від форми власності юридичної особи, де вони працюють, а також ті, які можуть застосовуватися лише щодо керівника юридичної особи приватного або ж до керівника юридичної особи публічного права.

Розглянемо більш детально спеціальні підстави звільнення керівника підприємства. Так, п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України передбачено, що керівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності може бути звільнено за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Перш за все зазначимо, що за даної підставою може бути звільнений як керівник

юридичної особи приватного права, так і керівник юридичної особи публічного права. Для визначення правомірності звільнення за зазначеною підставою необхідно з'ясувати чи належить працівник до категорії «керівник». Так, керівником є особа, яка виконує функції й має повноваження керівника (директор, генеральний директор, ректор, голова представництва, голова правління, тощо). Якщо ж в юридичній особі діє колегіальний виконавчий орган, то керівником такого органу буде директор. Також для правомірності звільнення за зазначеною підставою дії керівника мають бути кваліфіковані саме як грубе порушення. При цьому такі дії можуть бути як у формі дії, так і бездіяльності. Чинне законодавство не дає визначення та характеристики поняттю «грубе». У даному випадку визначення ступеня тяжкості проступку покладається на «роботодавця», тобто осіб, які мають повноваження призначати та звільняти керівника. Відповідно до постанови Пленуму ВС України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 суди вирішуючи питання: чи є порушення трудових обов'язків грубим?, враховують «характер проступку, обставини, за яких його вчинено та шкоду, яку ним завдано або ж могло бути завдано» [83]. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, та істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових, а й вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення. Це звільнення за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно повинно здійснюватися з дотриманням порядку і строків, установлених у статтях 148, 149 КЗпП України [80, с. 113].

Також, аналіз положень КЗпП України дає підстави стверджувати, що систематичності дій для звільнення за вказаною підставою не потрібно. Достатньо й одноразового порушення.

Положення п. 1-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку «встановлення винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати». Зазначена підстава також може застосовуватися, як щодо керівників юридичних осіб приватного, так і публічного права. Наявність такої підстави звільнення підкреслює персональну відповідальність керівника за своєчасну й повну виплату заробітної плати. Звільнення за цією підставою можливе тільки у випадку, якщо доведено, що керівник особисто причетний до порушень. Важливо зазначити, що «несвоєчасність виплати заробітної плати через інші фінансові зобов'язання підприємства не є виправданням, оскільки виплата заробітної плати має бути першочерговою» [71]. Директор несе персональну відповідальність за фінансові та господарські результати підприємства. Тому, якщо через його вину сталися порушення в оплаті праці, він може бути звільнений. Важливо відзначити, що ця підстава застосовується тільки до керівника підприємства, а не до його заступників чи інших посадових осіб. У разі тимчасової відсутності директора (наприклад, під час відпустки або хвороби) функції керівника може виконувати інша особа. Якщо через дії цієї особи заробітна плата виплачувалася з порушеннями, ця особа також може бути звільнена за тією ж підставою. У цьому випадку відповідальність несе саме особа, яка фактично виконувала функції директора.

Іншою підставою для звільнення є п. 3 ст. 41 КЗпП України – «вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи». Цей пункт застосовується до

працівників, чия діяльність включає виховні функції, наприклад, таких як директори навчальних закладів. Аморальні проступки, що порушують моральні норми суспільства і впливають на виконання виховних обов'язків, можуть стати підставою для звільнення. Важливо, щоб такі проступки були зафіксовані й мали прямий вплив на професійну діяльність працівника.

Потрібно розуміти, що до осіб, які здійснюють виховну діяльність не можуть бути віднесені керівники, виховання в яких є лише частиною їх загальної трудової функції. Як зазначає О. А. Шурина, «для розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП України необхідна наявність таких умов: 1) працівник повинен безпосередньо виконувати виховну функцію; 2) факт здійснення аморального проступку; 3) несумісність аморального проступку з продовженням роботи» [80, с. 116].

У чинному трудовому законодавстві відсутнє чітке визначення поняття «аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції, що є несумісним з продовженням даної роботи». Також слід зазначити, що дане поняття є суб'єктивним і часто розуміється по-різному. Як зауважує О. А. Шурина, «під даним поняттям слід розуміти дії, які порушують норми суспільної моралі, суперечать змісту трудової функції даного працівника і тим самим дискредитують його посадове становище» [80, с. 116].

Звільнення допускається, як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях та побуті). Факт вчинення аморального проступку повинен бути належним чином зафіксований. «Звільнення не може бути визнано законним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки керівника, не підтвердженої конкретними фактами. Важливим є також те, що звільнення працівника в даному випадку не є дисциплінарним стягненням, а тому законодавець не встановлює певного, чітко визначеного терміну, протягом якого працівник може бути звільнений. Вимоги статей 148, 149 КЗпП України про строк і порядок застосування

дисциплінарних стягнень не поширюються. Однак суд повинен брати до уваги час, який минув з моменту вчинення аморального проступку» [80, с. 117].

11 грудня 2022 року набрав чинності ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [84], яким було внесено зміни до КЗпП України, зокрема доповнено статтею 2-2. Також ст. 41 Кодексу було доповнено додатковою підставою розірвання трудового договору з керівником з ініціативи роботодавця, а саме: «вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили». Під поняття «мобінг» пропонується розуміти «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [76].

КЗпП України встановлює додаткові обов'язки щодо забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників. Так, відповідно до ст. 141 КЗпП України «роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу», а відповідно до ст. 158 КЗпП України «роботодавець зобов'язаний проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання мобінгу, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці». За невиконання покладених обов'язків може бути

звільнений керівник, а також накладений на роботодавця штраф у розмірах, установлених КУпАП. Більше того, особі, яка зазнала мобінгу може бути відшкодовано шкоду в разі ушкодження її здоров'я в розмірі понесених витрат, також моральна шкода, якщо рішенням суду буде встановлено, що особа зазнала моральних страждань, втратила нормальні життєві зв'язки й є потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя. Також при припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, вчинення мобінгу стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення, такому працівнику виплачується вихідна допомога.

Звільнення керівника підприємства, установи, організації за вчинення мобінгу або невжиття заходів щодо запобігання мобінгу є дисциплінарним звільненням, основоположним для якого є судове рішення про факт установлення мобінгу, що набрало законної сили. Водночас, як зазначає О. В. Валецька, «аналіз судової практики свідчить про складність установлення факту мобінгу, і через це і підстави дисциплінарної відповідальності. Окремі розглянуті справи дають підстави говорити, що працівники переслідують інші цілі, ніж захист від мобінгу: залишитися на роботі при скороченні посади або отримати відшкодування моральної шкоди у надзвичайно великому розмірі» [85]. З огляду на зазначене, вважаємо, що кожна конкретна справа необхідно розглядати дуже ретельно, щоб керівник юридичної особи не став заручником неправомірних бажань окремих працівників.

На практиці звільнення керівника юридичної особи публічного права може супроводжуватися додатковими вимогами й процедурами, зокрема, якщо орган управління підприємством є державним або комунальним. У таких випадках можуть бути затверджені окремі накази або постанови, що регулюють специфіку процедури звільнення, як це передбачено для керівників державних підприємств відповідно до наказу № 49/0/17-14 Міністерства культури України [86]. Окрім власне особливостей процедури

звільнення, є також і специфіка щодо підстав розірвання договору. Так, виключно до керівників юридичних осіб публічного права застосовується такі підстави звільнення як «перебування всупереч вимогам ЗУ «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи та наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений ЗУ «Про запобігання корупції» [87]. При цьому розірвання договору за умов прямого підпорядкування у близької особи проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. Якщо неможливо здійснити переведення, така особа підлягає звільненню. Закон чітко зазначає, що обов'язок звільнити того, хто перебуває в підпорядкуванні, покладається на роботодавця. Згідно з ч. 1 ст. 1 Закону реальний чи потенційний конфлікт інтересів є підставою для звільнення за п. 4-1 ст. 41 КЗпП України. Це правило стосується посадових осіб юридичних осіб публічного права, до яких відносяться, зокрема керівники державних підприємств. Важливо враховувати, що це положення забезпечує прозорість та усуває потенційні конфлікти інтересів, пов'язані з управлінською діяльністю.

Пункт 5 ст. 41 КЗпП України передбачає можливість звільнення у зв'язку із припиненням повноважень посадових осіб. ЗУ «Про забезпечення вимог кредиторів та реєстрацію обтяжень» доповнив КЗпП України цим пунктом, проте не визначив конкретні категорії посадових осіб [88]. Відповідно до судової практики та інших законодавчих актів «посадова особа» може включати директорів або голів виконавчих органів господарських товариств. Припинення повноважень може бути обумовлене необхідністю захисту інтересів товариства. При цьому таке звільнення не є дисциплінарним стягненням.

Окрім власне додаткових спеціальних підстав розірвання трудового договору з керівником юридичної особи, передбачених ст. 41 КЗпП України,

є також ще підстава, визначена ст. 45 КЗпП України. Так, розірвання трудового договору з керівником може також відбутися на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в разі, якщо керівник порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У такому випадку роботодавець повинен звільнити керівника. При цьому «якщо роботодавець або ж сам керівник не згоден з цією вимогою, то він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду в двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення».

Зазначимо, що запровадження на всій території воєнного стану також внесло певні особливості й щодо підстав звільнення працівників. Так, під час дії воєнного стану законодавство доповнено новими підставами для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Відтак на сьогоднішній день працівник також бути звільнений у випадку: «1) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ст. 41 КЗпП); 2) смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п. 8-1 ст. 36 КЗпП) (дана підстава не може звісно бути застосована щодо керівника юридичної особи); 3) смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим (п. 8-2 ст. 36 КЗпП); 4) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП)» [76]. Запровадження воєнного стану змусило законодавця переглянути положення нормативно-правових актів і в частині підстав звільнення, зокрема, відбулося розширення переліку. Однак, незважаючи на запроваджений режим воєнного

стану, варто пам'ятати, що при звільненні за ініціативою роботодавця працівник має право на: 1) дотриманням процедури звільнення, яка визначена законодавством про працю в залежності від підстави звільнення; 2) отримання всіх належних працівнику коштів у день звільнення; 3) оскарження в судовому порядку наказу про звільнення у випадку незгоди з ним [89].

Останнім часом усе більше відбувається звільнень керівника юридичної особи через недотримання корпоративних правил або політик. Це може включати порушення внутрішніх правил підприємства або етичних норм, що негативно впливає на репутацію компанії. Розголошення конфіденційної інформації, безумовно, є табу для роботодавця, тобто керівник, який розголошує комерційну таємницю або іншу конфіденційну інформацію без дозволу, може бути звільнений. Це, у свою чергу, породжує втрату довіри. Отже, якщо керівник втрачає довіру власників чи акціонерів підприємства, наприклад, через фінансові махінації, що може бути підставою для звільнення. У даному випадку, вважаємо, що наявність довіри між учасниками (акціонерами) товариства та керівником є необхідним фактором для їх співпраці. Відповідно, якщо така довіра в силу певних обставин зникає, то і подальша співпраця навряд чи буде можливою. З огляду на зазначене, вважаємо, що чинний КЗпП України, а саме ст. 41 має бути доповнена такою підставою розірвання трудового договору з керівником «як втрата довіри». При цьому, на нашу думку, не є обов'язковою умовою той факт, що такий керівник має безпосередньо обслуговувати грошові, товарні чи культурні цінності.

Також ще однією підставою для припинення відносин із керівником є закінчення строку контракту. Однак дана підстава не діє автоматично. Для її виникнення потрібна ініціатива однієї зі сторін про припинення трудових відносин. Так, наприклад, у разі припинення контракту з керівниками державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери

управління Міністерства культури України, у зв'язку із закінченням терміну дії контракту за один місяць до закінчення цього терміну, керівник відповідного структурного підрозділу Міністерства за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків вносить на ім'я Міністра культури пропозиції щодо звільнення керівника у зв'язку із закінченням терміну дії контракту або укладання контракту на новий термін. Тобто фактично закінчення строку контракту не є безумовною підставою припинення відносин, оскільки, якщо жодна зі сторін не буде заперечувати, то такий контракт може бути продовжений або ж укладений на новий строк.

Розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації можливе і на підставі загальних норм, визначених ст. 40 КЗпП України і можуть застосовуватися щодо всіх працівників. Такими підставами можуть, наприклад, бути: зміни в організації виробництва і праці, виявлення невідповідності керівника займаній посаді, систематичне невиконання своїх обов'язків, прогул, поява у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу та ін.

Розглянемо також більш детально окремі із загальних підстав звільнення, передбачених ст. 40 КЗпП України.

1. Розірвання трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

У постанові Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 під терміном «зміни в організації виробництва і праці» розуміється раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, серед яких перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій [83]. При застосуванні роботодавцем даної підстави звільнення дуже важливо правильно й чітко

відмежовувати певні поняття, зокрема «реорганізація», «ліквідація» та «скорочення чисельності або штату працівників». Відповідно до ч. 3 ст. 36 КЗпП України «у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації дія трудового договору з працівником продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників». При цьому, якщо реорганізація не передбачає скорочення чисельності або штату працівників, то відповідно працівник, у тому числі, й керівник не можуть бути звільнені за даною підставою. Для деяких категорій працівників трудове законодавство передбачає переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Так, відповідно до ст. 42 КЗпП України «при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці». Також даною нормою надається перевага в залишенні на роботі «сімейним; особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій та іншим категоріям працівників, чітко визначених законодавством» [76]. Варто також наголосити, що зміна найменування посади не є підставою звільнення, за умови, що коло обов'язків залишається таким самим. Наприклад, якщо замість посади «директор» буде прийнято рішення загальними зборами про використання терміну «керівник» чи «генеральний директор».

2. Виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної

таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

ВС у своїй практиці неодноразово звертав увагу, що «невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – це документально підтверджена неможливість продовжувати виконання роботи працівником за умови, що така робота потребує певної кваліфікації чи стану здоров'я» [98].

Шурин О. А. «під невідповідністю працівника займаній посаді (виконуваній роботі) розглядає нездатність цього працівника взагалі чи належним чином виконувати доручену йому роботу у зв'язку із відсутністю у нього потрібних теоретичних знань і практичних навичок для виконання цієї роботи. В окремих випадках перешкодою для виконання дорученої роботи може стати те, що працівник не має відповідних документів, котрі підтверджують його освіту, фах та рівень кваліфікації, факт відмови від проходження перевірки знань, потрібних для виконання певної роботи» [80, с. 98]. Цікаву думку в своєму дисертаційному дослідженні висловив І. М. Кравченко, зокрема він «запропонував доповнити критерії, що визначають невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, критерієм такого змісту: неетична та некоректна поведінка працівника, що полягає в неправдивих висловлюваннях на робочому місці й за його межами, та така, що підриває діловий імідж підприємства, його репутацію серед партнерів-контрагентів» [99, с. 4]. Зазначимо, що такого роду критерій міг би застосовуватися зокрема й щодо керівників юридичної особи. Вважаємо його більш доцільно виділити як самостійну підставу звільнення працівника (керівника) з ініціативи роботодавця.

Під станом здоров'я як підставою для звільнення розуміється «стійке зниження працездатності, внаслідок чого працівник не може належним чином виконувати свої трудові обов'язки чи їх виконання протипоказане йому за станом здоров'я або є небезпечним для оточуючих його осіб. Проте саме по собі досягнення працівником пенсійного віку або інвалідність не є

підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Підставою для розірвання трудового договору можна визнати лише стійку втрату працездатності, що засвідчується висновком МСЕК» [80, с. 98].

3. Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

Порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є «складовими трудової функції працівника та передбачені трудовим договором або ж правилами внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання інших обов'язків не є підставою для розірвання трудового договору» [101].

Дана підстава як раз і відрізняється від положення п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, де важливою умовою було вчинення керівником підприємства, установи, організації грубого порушення трудових обов'язків і не мало значення чи це одноразове порушення чи воно було систематичним або ж триваючим. Що ж до п. 3 ст. 40 КЗпП України, то основним критерієм є власне систематичність невиконання трудових обов'язків. Як зазначає ВС, «для правильної кваліфікації систематичності дисциплінарних проступків необхідно враховувати їх кількісну ознаку. Для звільнення працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення працівником винного невиконання чи неналежного виконання обов'язків після того, як до нього вже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за вчинення таких дій раніше» [102].

Також слід урахувати положення ч. 3 ст. 151 КЗпП України, відповідно до якої передбачено, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Тобто для застосування до працівника будь-якого заохочення власник спочатку повинен зняти з

працівника накладене на нього дисциплінарне стягнення. Дане положення чинного законодавства має вагоме значення, оскільки звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України визнається правомірним лише в тому випадку, якщо буде дотримано процедуру накладення дисциплінарного чи громадського стягнення. Тобто, якщо до працівника будуть застосовані заходи заохочення в період дії дисциплінарного стягнення, то звільнити такого працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України не можна, оскільки буде відсутня така ознака як систематичність.

4. Прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

Як вважає І. А. Іоннікова, «для припинення трудових відносин за п. 4 ст. 40 КЗпП України необхідна наявність п'яти ознак: 1) умисел у діях працівника, спрямований на нез'явлення на роботі; 2) протиправність такої поведінки; 3) відсутність на роботі протягом часу, встановленого законом; 4) нез'явлення працівника саме на роботі; 5) відсутність на роботі без поважних причин» [82, с. 100]. Відповідно до п. 24 постанови Пленуму ВС «суди при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою прогулом є відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин» [83].

Як зазначає В. Бондарчук, «сьогодні у тлумаченні прогулу переважає зумовлений ідеологічними факторами формально-правовий підхід, закладений на початку 1980-х рр.» На його думку, «сучасні три години відсутності без поважних причин як підстава для звільнення працівника – це не зовсім правильно» [103]. Особливої актуальності набуває дане твердження в умовах воєнного стану, коли за відсутності електроенергії, тривалих ракетних атак працівник просто не має змоги добратися на роботу. З огляду на зазначене вважаємо, що при кваліфікації проступків працівника

(керівника) має в першу чергу застосовуватися не суто формальний підхід щодо підрахунку часу, коли працівник був відсутній на роботі, а саме причини такої відсутності. Так, наприклад, «прогулом без поважних причин вважається залишення роботи без відповідного попередження роботодавця про розірвання трудового договору; залишення роботи до закінчення строку попередження про розірвання трудового договору; самовільне використання без погодження із роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки; залишення без поважних причин роботи особою, з якою укладено строковий трудовий договір до закінчення строку» [80, с. 105]. До поважних причин можна віднести хворобу працівника, відсутність у зв'язку з певними подіями, які не залежать від волі працівника (наприклад, стихійне лихо, ракетна атака та ін.). Відповідно до п. 6 Конвенції МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 «тимчасова відсутність на роботі у зв'язку із захворюванням або травмою не повинна бути підставою для припинення трудових відносин» [246].

5. Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 ст. 40 КЗпП України).

Роботодавець може скористатися своїм правом звільнення працівника у зв'язку із тривалою хворобою лише тоді, коли така відсутність порушує нормальну діяльність підприємства і обійтися без виконання цієї конкретної роботи неможливо. Наявність зазначеної підстави звільнення є гарантією для роботодавця, особливо в контексті керівника. Оскільки, для юридичної особи дуже важливо, щоб керівник був на місці та належним чином здійснював свої повноваження. Якщо ж керівник тривалий час хворіє й не має змоги

працювати, то це фактично призупиняє діяльність усієї компанії, з огляду ще й на те, що керівник не лише найманий працівник, що виконує функції управління, а ще й виконавчий орган товариства, який представляє товариство в правовідносинах з державними органами, фізичними та юридичними особами.

Особливістю є те, що за загальним правилом, працівник не може бути звільнений у період тимчасової непрацездатності. В даному ж випадку, розірвання трудового договору у випадку нез'явлення на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності може бути проведене саме під час цієї непрацездатності.

6. Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України).

Дотримання й виконання трудової дисципліни працівниками є запорукою нормальної роботи й розвитку підприємств, установ, організацій. Поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, по-перше, є грубим порушенням трудової дисципліни, по-друге, може призвести до порушень правил охорони праці й нещасних випадків. «Для керівника це взагалі неприпустима ситуація з'являтися у стані сп'яніння на роботі, оскільки він відповідає за роботу компанії й має бути свого роду прикладом для інших працівників. Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так й іншими доказами, яким суд має дати відповідну оцінку. Обов'язок доведення факту появи працівника в нетверезому стані покладається на роботодавця» [126, с. 195].

7. Вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП України).

Сам факт крадіжки вже є підставою для розірвання трудового договору, при цьому розмір вкраденого в даному випадку не має значення. Це може бути як дрібне розкрадання майна, так і вчинене у великих чи особливо великих розмірах [127, с. 13]. Відповідно до ст. 148 КЗпП України «трудова угода може бути розірвана із зазначеної підстави не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вирок суду чи постановою про накладення адміністративного стягнення за вчинення крадіжки не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці».

Проаналізувавши зазначені загальні підстави звільнення зазначимо, що вони в повній мірі можуть застосовуватися щодо керівника юридичної особи, при цьому як публічного, так і приватного права. Але існує одна суттєва проблема щодо застосування даних підстав. Це належне фіксування цих правопорушень. Фактично, якщо йдеться про те, що працівник здійснив прогул або ж з'явився на роботі у стані сп'яніння, то обов'язок фіксування покладається саме на керівника. Якщо ж сам керівник вчиняє такі дії, то виникає питання, хто ж буде фіксувати дані правопорушення. Роботодавцем по відношенню до керівника виступають або ж загальні збори учасників (якщо це ТОВ), або ж рада директорів чи загальні збори акціонерів (для акціонерного товариства). При цьому оскільки учасники та акціонери збираються лише за потреби або у випадках, визначених статутом та законодавством, їм можуть бути невідомі факти порушення керівником вимог трудового законодавства й такі дії керівника можуть часто бути не наказаними, що в свою чергу призводитиме до свавілля керівника та не належної роботи юридичної особи загалом.

Таким чином, можемо підсумувати, що звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є складним і багатограним процесом, який вимагає чіткого дотримання встановлених законодавством правил і процедур. Основною метою регулювання цього процесу є

забезпечення балансу між правами працівників та інтересами роботодавців, що сприяє стабільності та передбачуваності трудових відносин.

2.3 Процедурні особливості звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця

Розвиток трудових відносин передбачає їх виникнення, зміну та припинення. Зазначимо, що законодавець доволі повно врегулював питання трудових відносин з керівником юридичної особи, але наявність судових спорів, у тому числі справ, що розглядаються вищими судовими органами, усе ж свідчить про те, що є певні проблемні аспекти, які потребують більш детального аналізу. Керівник юридичної особи відіграє ключову роль в її управлінні, відповідаючи за адміністративно-розпорядчу, виробничу та фінансово-господарську діяльність. Він також представляє юридичну особу в суді та органах державної влади. Керівник має специфічний статус, адже він не лише найманий працівник, а й виконавчий орган товариства з широкими повноваженнями. Лише подання заяви про звільнення за власним бажанням недостатньо для припинення трудових відносин. Більше того, на керівника окрім загальних підстав припинення трудових відносин поширюються також деякі спеціальні підстави. Через ці особливості процедура звільнення керівника має специфічні аспекти, не характерні для інших працівників. Для законного звільнення керівника необхідно не лише наявність достатніх підстав, а й дотримання відповідної процедури, документарного його оформлення. Також слід зазначити, що процедура звільнення керівника ще й залежить від виду юридичної особи, зокрема, чи це юридична особа публічного чи приватного права. На цих актуальних питаннях й буде сконцентрована увага в цьому підрозділі дослідження.

Аналізуючи звільнення керівника юридичної особи приватного права (на прикладі ТОВ) можемо зазначити, що відповідно до чинного законодавства процедура звільнення керівника передбачає кілька ключових етапів: 1) скликання загальних зборів; 2) проведення загальних зборів та отримання погодження на звільнення керівника; 3) підготовка документів для подання їх реєстратору, органам контролю, банкам, повідомлення контрагентів та призначення нового керівника. Скликання загальних зборів згідно ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» здійснюється: «1) з ініціативи виконавчого органу товариства (директора); 2) на вимогу наглядової ради або ради директорів товариства; 3) на вимогу учасника або учасників товариства, які на день подання вимоги в сукупності володіють 10 або більше відсотками статутного капіталу товариства. Вимога про скликання загальних зборів учасників подається виконавчому органу товариства в письмовій формі із зазначенням запропонованого порядку денного» [57]. Тобто фактично, якщо «роботодавець» в особі учасника або ж учасників товариства не задоволений роботою керівника має в першу чергу ініціювати проведення загальних зборів і звернутися до виконавчого органу (фактично цього ж керівника) з вимогою скликати загальні збори в установлені строки. На виконавчий орган покладається обов'язок належного повідомлення всіх учасників про скликання зборів у відповідності з вимогами чинного законодавства і статутом товариства. Зокрема, відповідно до Закону «виконавчий орган товариства скликає загальні збори учасників шляхом надсилання повідомлення про це кожному учаснику товариства не менше ніж за 30 днів до запланованої дати проведення загальних зборів, якщо інший строк не встановлено статутом, поштовим відправленням з описом вкладення. У повідомленні про загальні збори учасників зазначається дата, час, місце проведення та порядок денний (зокрема, про звільнення керівника товариства, призначення нового і т.д.). Загальні збори учасників проводяться в порядку, встановленому законом та статутом товариства» [57]. Учасники

товариства беруть участь у загальних зборах особисто або через своїх представників. На загальних зборах ведеться протокол, у якому фіксується перебіг загальних зборів учасників та прийняті рішення. Протокол підписує голова загальних зборів або інша вповноважена зборами особа з числа учасників товариства або їх представників. При цьому є особливості ведення протоколу при вирішенні питання про зміну керівника товариства. У такому випадку протокол підписується всіма учасниками, які голосували за таке рішення. Рішення про зміну керівника приймається шляхом відкритого голосування більшістю голосів усіх учасників товариства, які мають право голосу.

Даний протокол є правовою підставою для подальшого внесення змін до ЄДР. Для внесення змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в ЄДР, зокрема щодо відомостей про керівні органи, державному реєстратору необхідно подати такі документи: 1) заявку про державну реєстрацію змін до відомостей встановленого зразку; 2) примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) рішення вповноваженого органу управління юридичної особи про зміни, що вносяться до ЄДР. У даному випадку таким документом власне й виступає протокол загальних зборів; 3) відомості про керівні органи юридичної особи. Тобто, вирішуючи питання про звільнення керівника, загальні збори мають вирішити також питання про призначення нового керівника. Відповідно при реєстрації змін потрібно подати інформацію про дані нового керівника (ім'я, дата народження, реєстраційний номер облікової картки платника податків, посада, контактний номер телефону та інші засоби зв'язку); 4) квитанцію про сплату адміністративного збору в розмірі 0,3 прожиткового мінімуму. Важливо зазначити, що відповідно до ст. 39 ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» «повноваження керівника можуть бути припинені або тимчасово призупинені лише за умови обрання нового виконавчого органу або тимчасового виконавця його обов'язків» [94]. Отже, для того, щоб керівник міг звільнитися або ж його

могли звільнити необхідно скликати загальні збори та включити до порядку денного питання про припинення повноважень виконавчого органу шляхом обрання нового або тимчасового виконувача його обов'язків.

Проаналізувавши порядок звільнення керівника юридичної особи (ТОВ) можемо зазначити, що цей процес складається із декількох стадій, центральною з яких є проведення загальних зборів і прийняття ними рішення щодо звільнення керівника. Протокол загальних зборів є підставою для остаточного розірвання трудових та корпоративних відносин із керівником та підставою для внесення змін до ЄДР. Також протокол, в якому зафіксовано рішення про звільнення діючого керівника та призначення нового, стає підставою для видання наказу про звільнення, оформлення трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з директором.

Свої особливості щодо порядку звільнення також мають керівники юридичних осіб публічного права. Зазначимо, що на таких осіб також поширюються додаткові спеціальні підстави розірвання трудового договору, які відмінні навіть від підстав розірвання трудового договору з керівниками юридичних осіб приватного права. Так, трудовим законодавством передбачається звільнення у разі, якщо працівник перебуває у прямому підпорядкуванні близької особи, що суперечить вимогам антикорупційного законодавства. ЗУ «Про запобігання корупції» забороняє таким особам мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб або бути підпорядкованими їм [87]. У таких випадках роботодавець повинен звільнити або перевести на іншу посаду особу, що перебуває в підпорядкуванні, якщо пряме підпорядкування є неприпустимим. Якщо неможливо здійснити переведення, така особа підлягає звільненню. Закон чітко зазначає, що обов'язок звільнити того, хто перебуває в підпорядкуванні покладається на роботодавця. Згідно з ч. 1 ст. 1 даного Закону реальний чи потенційний конфлікт інтересів є підставою для звільнення за п. 5 ст. 41 КЗпП України. Це правило стосується посадових осіб юридичних осіб публічного права, до яких відносяться, зокрема, керівники

державних підприємств. Важливо враховувати, що це положення забезпечує прозорість та усуває потенційні конфлікти інтересів, пов'язані з управлінською діяльністю.

Керівника підприємства звільняє орган, який уклав з таким керівником трудовий договір (контракт) і є для керівника роботодавцем. Щодо керівників підприємств, майно яких перебуває в державній чи колективній власності, таким є орган, уповноважений управляти майном (галузеве міністерство, відомство, до сфери управління якого входить підприємство, чи відповідний орган місцевого самоврядування). Для керівників державних чи комунальних підприємств може бути встановлений особливий порядок звільнення, що визначається підзаконними нормативно-правовими актами. Так, до прикладу, наказом Міністерства культури України № 49/0/17-14 від 28.01.2014 затверджено Процедуру звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінкультури. Так, відповідно до зазначеного наказу «в разі розірвання контракту з ініціативи Міністерства з підстав, передбачених контрактом чи законодавством України, керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства, за погодженням із заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, на ім'я Міністра культури подається подання, в якому обґрунтовуються підстави його розірвання. Разом з поданням щодо звільнення керівника вноситься подання про призначення виконуючого обов'язки керівника» [64].

Процедура звільнення керівника державного підприємства є більш структурована та врегульована на законодавчому рівні. Контракт з керівником державного підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також тих, що передбачені в самому контракті. Важливо зазначити, що на законодавчому рівні не передбачено обов'язку роботодавця попереджати керівника про дострокове розірвання контракту за два тижні. Це попередження може бути передбачене умовами

контракту, якщо сторони домовилися про таку умову. До такого висновку дійшов ВС у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду, розглядаючи справу № 701/1088/17-ц. Пунктом 22 Положення про порядок укладання контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівника, затвердженого постановою КМУ від 19.03.1994 № 170, на який посилається позивач, передбачено, «що у разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні. У примітках даного нормативного акту зазначено, що затверджене цією постановою Положення не поширюється на керівників підприємств державної форми власності. Укладаючи контракт позивач погодився з його умовами, у тому числі з підвищеною відповідальністю за порушення його умов». При цьому «розірвання контракту повинно здійснюватися з урахуванням гарантій, установлених чинним законодавством, і повинно бути зафіксоване відповідно до положень КЗпП України» [96].

Процедура звільнення керівника комунального підприємства, як правило, регулюється місцевими нормативними актами й положеннями, затвердженими органами місцевого самоврядування. У загальному випадку, порядок звільнення керівника комунального підприємства має враховувати рішення відповідних органів місцевого самоврядування, які можуть бути різними в залежності від специфіки діяльності підприємства та його статусу.

Проаналізувавши процедури звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця, можна виділити такі особливості:

1) ключове значення має вид юридичної особи, де працює керівник. Так, якщо це юридична особа приватного права, то фактично відбувається поєднання трудових та корпоративних відносин. Якщо ж це керівник юридичної особи публічного права, то в такому випадку поєднуються трудові й адміністративні відносини. Таке галузеве поєднання відіграє ключову роль

у визначенні нормативно-правового регулювання сфери зазначених правовідносин. У першому випадку, процедура регламентується нормами трудового, господарського та цивільного права, в другому – нормами трудового та адміністративного. Галузева приналежність відіграє роль і визначенні порядку вирішення спорів, які виникають із зазначених правовідносин. Так, якщо трудові спори із звичайними працівниками вирішуються в порядку цивільного судочинства, то справи щодо оскарження звільнення керівника приватної юридичної особи відповідно до останньої судової практики відносяться до предметної юрисдикції господарських судів, а керівників державних підприємств, установ, організацій – до юрисдикції адміністративних судів;

2) процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є скликання загальних зборів та отримання рішення загальних зборів щодо звільнення керівника. Фактично таке рішення в подальшому є правовою підставою для внесення змін до ЄДР. У даному випадку не можна оминати увагою той факт, що за нинішніх обставин воєнного стану може бути складно скликати загальні збори і керівник фактично стає «заручником» такої ситуації. У такому випадку, якщо керівник виконав усі вимоги щодо скликання загальних зборів, питання про припинення ним своїх повноважень може вирішуватися в судовому порядку. Процедура звільнення керівника юридичної особи публічного права характеризується тим, що ця процедура визначається підзаконними нормативно-правовими актами, які мають відомчий характер. Відповідно дана процедура не є уніфікованою й може відрізнитися залежно від того, в підпорядкуванні якого органу знаходиться даний керівник підприємства, установи, організації. Також можуть бути й інші особливості. Наприклад, на керівника державного підприємства не поширюється вимога щодо повідомлення про розірвання трудового договору щонайменше як за два тижні;

3) відрізняються також і підстави розірвання трудового договору. По-перше, на керівників поширюються деякі додаткові підстави, що не застосовуються до звичайних працівників. Окрім того, дані додаткові підстави також можуть застосовувати залежно від форми власності відповідної юридичної особи, де працює керівник.

Висновки до 2 розділу

Дослідивши особливості звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця, зокрема розглянувши види рішень юридичної особи про припинення повноважень керівника; підстави звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця; процедурні особливості звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця, було зроблені наступні висновки.

1. Зазначено, що правовий статус керівника є складнішим у порівнянні із загальним статусом працівника, оскільки керівник, з одного боку, є виконавчим органом, а з іншої – найманим працівником. Через ці особливості процедура звільнення керівника має специфічні аспекти, не характерні для інших працівників. Це стосується й документального оформлення процедури звільнення.

2. Констатовано, що відповідно до судової практики важлива не лише наявність підстав для розірвання договору, а також дотримання органом управління юридичною особою передбаченої цивільним законодавством та установчими документами процедури ухвалення рішення про таке припинення.

3. Наголошено, що важливим фактором також є те, що повноваження керівника ТОВ можуть бути припинені лише за умови обрання нового виконавчого органу або тимчасового виконавця його обов'язків. Таке

законодавче положення становить загрозу трудовим гарантіям керівника як найманого працівника, а саме праву вільно обирати працю. Керівник може стати заручником ситуації, коли загальні збори не збираються або ж не призначають нового керівника. За таких умов керівник, виконавши всі умови щодо повідомлення та скликання загальних зборів, може звернутися до суду в порядку господарського судочинства задля вирішення питання про припинення правовідносин з юридичною особою.

4. Процедуру звільнення керівника ТОВ умовно поділено на такі етапи: 1) скликання загальних зборів; 2) проведення загальних зборів та отримання погодження на звільнення керівника; 3) підготовка документів для подання реєстратору, органам контролю, банкам, повідомлення контрагентів та призначення нового керівника.

5. Зазначено, що основним видом рішення про звільнення керівника є протокол загальних зборів ТОВ, на підставі якого видається наказ про звільнення, вноситься запис у трудову книжку та зміни в ЄДР.

6. Констатовано, що загалом схожою є процедура звільнення голови ради директорів акціонерного товариства та головного виконавчого директора. Хоча особливістю є те, що такі особи призначаються та за певних підстав можуть звільнятися радою директорів, а за певних обставин питання про звільнення керівника акціонерного товариства також може розглядатися загальними зборами акціонерів. При цьому важливим є статутне регулювання даної процедури, оскільки закон передбачає можливість затвердження на рівні локальних актів товариства особливостей щодо призначення та звільнення керівників. Разом з тим основним видом рішення все ж залишається також протокол (чи то ради директорів, чи загальних зборів акціонерів).

7. Зазначено, що процедура та види рішень щодо звільнення керівників на кожному підприємстві, установі, організації різняться. Як приклад, було розглянуто порядок звільнення керівників установ, що входять

до сфери управління Міністерства культури України. Так, керівники цих установ мають право звільнитися за власним бажанням, подавши заяву із обґрунтуванням причин звільнення не пізніше ніж за два тижні до запланованої дати звільнення. При цьому на відмінну від керівників ТОВ, не потрібно збирати збори, отримувати погодження і т.д. Також основним видом рішення щодо припинення повноважень керівника установи Міністерства культури є наказ про звільнення, який готується відділом кадрової роботи та державної служби та погоджується заступником Міністра культури відповідно до розподілу обов'язків, керівником відповідного структурного підрозділу Міністерства, Департаментом фінансово-ресурсного забезпечення та управлінням правового забезпечення. Наказ про звільнення керівника підписується Міністром культури України, а у разі його відсутності – заступником Міністра, який виконує його обов'язки.

8. Констатовано, що процедура звільнення керівників державних підприємств, установ організацій може мати додаткові особливості залежно від сфери суспільних відносин. Так, наприклад, керівник ЗВО може бути звільнений у зв'язку з прийняттям рішення про його відкликання вищим колегіальним органом громадського самоврядування, який його обрав на посаду з підстав, визначених законодавством про працю, за порушення статуту ЗВО та умов контракту. Проаналізувавши види рішень у випадку звільнення керівника ЗВО, слід вести мову про наступні: 1) подання до вищого колегіального органу громадського самоврядування; 2) рішення вищого колегіального органу громадського самоврядування, яке оформлюється відповідним протоколом; 3) наказ, виданий засновником (засновниками) або вповноваженим ним (ними) органом (особою).

9. Детально проаналізовано співвідношення таких термінів як «припинення трудових відносин», «звільнення» та «розірвання трудового договору». Так, під припиненням трудових відносин запропоновано розуміти всі випадки, коли відбувається закінчення відносин, а саме: з ініціативи

працівника, роботодавця, за угодою сторін, при закінченні строку договору, з ініціативи третіх осіб (наприклад, профспілкових органів чи суду), у випадку смерті особи чи визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою. Розірвання трудового договору буде мати місце у випадку ініціативи самого працівника (звільнення за власним бажанням) чи в разі якщо роботодавець бажає припинити трудові відносини. Під поняттям «звільнення» запропоновано розуміти безпосередньо саму процедуру оформлення припинення трудових відносин.

10. Встановлено, що рішення про припинення трудових відносин з керівником може прийматися, як з ініціативи самого директора, так і роботодавця, та на підставі зовнішніх обставин. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на загальні, тобто ті, які можуть застосовуватися щодо всіх працівників та додаткові, особливі, що можуть застосовуватися щодо певних категорій працівників, у тому числі керівників юридичних осіб. При цьому ці додаткові підстави, у свою чергу, можна поділити на ті, які застосовуються до всіх керівників незалежно від форми власності юридичної особи, а також ті підстави, які можуть застосовуватися лише щодо керівників юридичних осіб приватного або керівників юридичних осіб публічного права (державних підприємств, установ, організацій).

11. Зроблено висновок, що для звільнення керівника на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України достатньо одноразового грубого порушення трудових обов'язків. При цьому визначення ступеня тяжкості правопорушення покладається на роботодавця. Також для визначення правомірності звільнення за даною підставою важливо встановити не тільки факт невиконання працівником своїх трудових обов'язків, які передбачені його посадовими інструкціями, а також вину працівника та наявність причинно-наслідкового зв'язку між невиконанням трудових обов'язків та негативними наслідками, які настали у зв'язку з цим.

Зазначено, що у випадку звільнення керівника за вчинення мобінгу або ж невжиття заходів щодо його припинення, необхідно детально перевіряти всі обставини справи й установлювати наявність вини, оскільки можуть бути ситуації, коли керівник може стати заручником працівників, які переслідують неправомірні цілі як-от отримання відшкодування шкоди в значному розмірі або ж залишення на роботі при скороченні чисельності штату. Щодо керівників юридичних осіб публічного права (державних підприємств, установ, організацій) можуть застосовуватися додаткові підстави розірвання договору, які пов'язані із положеннями ЗУ «Про запобігання корупції».

При цьому звільнення керівника за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України можливе лише за умов, що відповідно до статутних документів керівник відноситься до категорії «посадова особа».

Наголошено, що у зв'язку із запровадженням воєнного стану чинне законодавство було доповнено додатковими підставами розірвання трудового договору, які також можуть застосовуватися й щодо керівників юридичних осіб.

12. Доведено, що закінчення строку контракту не є безумовною підставою припинення відносин, оскільки, якщо жодна зі сторін не буде заперечувати, то такий контракт може бути продовжений або ж укладений на новий термін.

13. Зроблено висновок, що чинний КЗпП України, а саме ст. 41 має бути доповнена такою підставою розірвання трудового договору з керівником «як втрата довіри». При цьому не є обов'язковою умовою той факт, що такий керівник має безпосередньо обслуговувати грошові, товарні чи культурні цінності.

14. Проаналізувавши загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені ст. 40 КЗпП України, зазначено, що вони в повній мірі можуть застосовуватися щодо керівника юридичної особи, при цьому як публічного, так і приватного права. Хоча існує одна суттєва

проблема щодо застосування даних підстав – це належне фіксування цих правопорушень. Приміром, якщо працівник здійснив прогул або ж з'явився на робочому місці у стані сп'яніння, то обов'язок фіксування покладається саме на керівника. Водночас якщо сам керівник вчиняє такі дії, то виникає питання: хто ж буде фіксувати дані правопорушення? Роботодавцем стосовно керівника виступають або ж загальні збори учасників (якщо це ТОВ), або ж рада директорів чи загальні збори акціонерів (для акціонерного товариства). При цьому, оскільки учасники та акціонери збираються лише за потреби або у випадках, визначених статутом та законодавством, їм можуть бути невідомі факти порушення керівником вимог трудового законодавства й такі його дії можуть часто бути без наказаними, що, у свою чергу, призводитиме до свавілля керівника, та не належної роботи юридичної особи загалом.

15. Проаналізувавши порядок звільнення керівника юридичної особи (ТОВ) зазначено, що цей процес складається із декількох стадій, центральною з яких є проведення загальних зборів і прийняття ними рішення щодо звільнення керівника. Протокол загальних зборів є підставою для остаточного розірвання трудових та корпоративних відносин із керівником та підставою для внесення змін до ЄДР. Також протокол, в якому зафіксовано рішення про звільнення діючого керівника та призначення нового, стає підставою для видання наказу про звільнення, оформлення трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з директором.

16. Констатовано, що процедура звільнення керівника державного підприємства є більш структурована та врегульована на законодавчому рівні. Так, контракт з керівником державного підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у самому контракті. При цьому зазначено, що на законодавчому рівні не передбачено обов'язку роботодавця попереджати керівника про дострокове розірвання контракту за два тижні. Це попередження може бути передбачено умовами контракту, якщо сторони домовилися про таку умову.

17. Дослідивши процедуру звільнення керівника юридичної особи, виділено такі особливості:

– ключове значення для процедури та нормативно-правового регулювання звільнення має вид та правова форма юридичної особи, де працює керівник;

– процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є процедура скликання, проведення й отримання рішення загальних зборів;

– відрізняються підстави звільнення. Так, на керівників поширюються додаткові підстави звільнення, передбачені ст. 41 та 45 КЗпП України. Також контрактом або ж спеціальними нормативно-правовими актами (щодо керівників державних підприємств, установ, організацій) можуть бути передбачені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як-от, наприклад, керівник ЗВО може бути звільнений за порушення статуту ЗВО.

РОЗДІЛ 3

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

3.1 Проблеми реалізації правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця

Трудове право відіграє важливу роль у сучасному суспільстві, оскільки воно не лише регулює поведінку людей у процесі їх трудової діяльності, а й забезпечує їм можливість реалізувати своє право на працю. Це право також виступає як інструмент захисту, допомагаючи охороняти трудову діяльність і відновлювати порушені суб'єктивні права працівників.

У сучасних умовах основне значення трудового права полягає в його здатності регулювати відносини між працівниками та роботодавцями й у той же час забезпечувати баланс між інтересами обох сторін. Для ефективної реалізації цих функцій важливо формувати нову політичну й правову свідомість, в якій основні ідеї, такі як особистість, свобода, справедливість, рівність перед законом, правовий порядок, сприймаються як ключові соціальні цінності. Ця свідомість повинна сприяти підвищенню правової культури в суспільстві та забезпеченню справедливих умов праці для кожного.

Для забезпечення якісної реалізації трудових гарантій необхідно мати належне правове регулювання, а отже, трудове законодавство має містити ті норми, які задовольнятимуть працездатне населення та будуть створювати належні умови праці.

У сучасних умовах розвитку української держави питання вдосконалення трудового права стає надзвичайно актуальним. У питаннях правового регулювання праці керівників юридичних осіб, на жаль, відсутні фундаментальні, теоретично обґрунтовані та практично перевірені наукові

розробки, які б урахували сучасні тенденції розвитку цивільного та трудового права. З огляду на зазначене, на наш погляд, важливо дослідити проблемні аспекти з метою напрацювання пропозицій, які б могли вдосконалити чинне законодавство.

Слід зазначити, що положення чинного законодавства не передбачають єдиного підходу до визначення поняття «керівник». Так, у нормативно-правових актах можуть бути закріплені різні трактування цього поняття залежно від контексту та специфіки діяльності, що ускладнює його однозначне розуміння. Відсутність уніфікованого визначення може призводити до різних тлумачень і підходів у практиці застосування закону, що, у свою чергу, може викликати юридичні непорозуміння та розбіжності в інтерпретації обов'язків і відповідальності керівників. Загалом це може бути не лише юридичною проблемою, а й впливати на ефективність управління, оскільки різні тлумачення можуть створювати правову невизначеність. Тому важливо, щоб законодавство враховувало специфіку діяльності різних сфер, але водночас прагнуло до уніфікації ключових понять. Наприклад, ЗУ «Про медіа» визначає, що «керівник (директор, генеральний директор, президент тощо) є першою особою, яка безпосередньо керує всіма підрозділами інформаційного агентства» [104]. Він відповідає за результати роботи агентства, підписує фінансові документи та виконує інші обов'язки відповідно до наданих йому засновниками повноважень.

Таким чином, керівник має важливе значення у функціонуванні організації та несе відповідальність за її успіхи чи невдачі. При цьому, як уже зазначалося, чинний КЗпП України взагалі не розкриває термін «керівник», що безумовно є його недоліком, який не узгоджується із положеннями інших нормативно-правових актів і свідчить про застарілість положень КЗпП України. Відповідно, з метою вдосконалення правового регулювання праці керівників юридичних осіб, вважаємо за доцільне узгодити положення КЗпП

України та цивільного й господарського законодавства щодо застосування терміну «керівник».

Згідно з трудовим законодавством України трудові відносини з працівниками припиняються з припиненням укладеного з ними трудового договору, тобто в разі звільнення працівника. Це загальне правило має свої особливості, коли йдеться про звільнення працівників, які займають посади з особливим статусом, зокрема керівників юридичних осіб. Працівник може бути звільнений лише з підстав та в порядку, встановлених законом. Проте необхідно завжди дотримуватися законодавчо встановленої гарантії, що держава забезпечує громадянам правовий захист від незаконного звільнення. Це важливий аспект, що гарантує стабільність і впевненість працівників у своїх правах на ринку праці.

Загалом підстави припинення трудового договору викладені у ст. 36 КЗпП України, серед яких є як загальні, що можуть бути застосовані до всіх працівників, так і спеціальні, що можуть бути застосовані до працівників з особливим статусом, включаючи керівників. Останні часто потребують детальнішого регулювання, оскільки їх повноваження і відповідальність мають специфічний характер. До загальних підстав припинення трудового договору належать такі підстави як закінчення строку договору, згода сторін, а також у випадку звільнення за ініціативою працівника чи роботодавця.

Керівник (директор) виступає як найманий працівник, який займається професійною організаторською діяльністю в органах управління підприємства, установи чи організації. Йому надаються визначені суб'єктом власності необхідні повноваження для прийняття рішень, а також він несе відповідальність за результати роботи колективу, який він очолює. Таким чином, роль керівника полягає не тільки в управлінні, а й у забезпеченні ефективної роботи підприємства в цілому.

Звільнення директора підприємства є важливою подією, що може відбуватися з різних причин і за різними підставами. Рішення про

припинення трудових відносин з керівником можуть прийматися як з ініціативи самого директора, так і роботодавця або на підставі зовнішніх обставин. Законодавство України, зокрема КЗпП України та інші нормативні акти, регулюють ці процеси, встановлюючи певні вимоги й процедури [105].

Звільнення директора з ініціативи роботодавця є однією з найбільш складних процедур і вимагає дотримання певних підстав, передбачених у статтях 40 та 41 КЗпП України. Першою підставою може бути грубе порушення трудових обов'язків. Одноразове грубе порушення, навіть без явних шкідливих наслідків, може бути достатньою причиною для звільнення. Це може бути, наприклад, умисне невиконання трудових обов'язків, що суперечить нормам трудового законодавства та внутрішнім регламентам підприємства.

Також підставою для звільнення можуть бути винні дії, що призводять до порушення законодавства про оплату праці. Якщо внаслідок дій директора заробітна плата на підприємстві виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих за законодавчо встановлену мінімальну заробітну плату, це також може стати підставою для звільнення. Особлива увага приділяється відповідальності керівника за фінансову й господарську діяльність підприємства.

Безперечно, підставою для звільнення є вчинення аморального поступку керівниками освітніх або виховних закладів, перебування в прямому підпорядкуванні у близької особи, що може спричинити конфлікт інтересів або корупційним ризикам, недотримання корпоративних правил або політик, розголошення конфіденційної інформації, тощо. Перелік цих обставин не є виключним і, найчастіше, залежить від обставин.

Згідно із ЗУ від 13.05.2014 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», внесено доповнення до ч. 1 ст. 41 КЗпП України [106]. Так, ст. 41 КЗпП України було доповнено додатковою підставою для звільнення, а саме «у випадку припинення повноважень

посадових осіб». Це нововведення мало на меті забезпечити можливість безумовного розірвання трудового договору за таких обставин, не вимагаючи наявності конкретних підстав для звільнення. Для захисту інтересів працівників, яких звільняють на підставі припинення повноважень, законодавець передбачив мінімальний розмір вихідної допомоги в розмірі середньої заробітної плати за шість місяців.

Постановою Великої Палати ВС України від 15.09.2020 у справі № 205/4196/18 визначено, що «при розгляді спору про розірвання трудового договору (контракту) за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України суд має звертати увагу не лише на наявність підстав для припинення повноважень посадової особи, а на дотримання органом управління юридичної особи передбаченої цивільним законодавством та установчими документами процедури ухвалення рішення про таке припинення» [71]. Це підкреслює важливість дотримання процедурних вимог при ухваленні рішень про припинення повноважень посадових осіб, а також забезпечення законності таких рішень.

Деякі підстави для звільнення директора передбачені спеціальними законами або нормативними актами. Це стосується в першу чергу керівників юридичних осіб публічного права. Наприклад, положення ЗУ «Про запобігання корупції» можуть бути застосовані в разі порушення антикорупційного законодавства або законодавства про очищення влади. Крім того, смерть директора або визнання його безвісно відсутнім також є підставами для припинення трудових відносин, хоча КЗпП України не містить спеціальної статті, що регулює цей випадок [107].

Відносно новою підставою для розірвання трудового договору з керівником підприємства з ініціативи роботодавця є положення п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, а саме: «вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форми прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили» [76]. Відповідно до ст. 2-2 КЗпП України «мобінг (цькування)

– систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [76].

Окрім зазначених підстав, є також особливості, пов'язані зі звільненням директора за підставами, що визначені в контракті. Так, при розірванні контракту на підставах, установлених у ньому, але не передбачених чинним законодавством, звільнення провадиться згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України, про що робиться відповідний запис у трудовій книжці керівника підприємства.

Статтею 45 КЗпП України передбачається можливість розірвання трудового договору з директором на вимогу профспілкової організації, якщо директор порушує трудове законодавство. У випадку, якщо рішення профспілкового органу не було виконано або оскаржено в установлений строк, профспілковий орган має право оскаржити в судовому порядку діяльність або бездіяльність посадових осіб чи органів, які відповідають за розірвання трудового договору з керівником підприємства.

Згідно законодавства власник зобов'язаний розірвати трудовий договір з керівником на вимогу профспілкового органу. Це означає, що переведення керівника на іншу посаду не допускається, але після звільнення він може бути повторно прийнятий на іншу посаду в межах підприємства.

Вважаємо за доцільне доповнити положення чинного законодавства щодо підстав звільнення керівника юридичної особи ще однією: «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення

повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця». На нашу думку, наявність даної підстави могла б забезпечити прозорість у правовідносинах між керівником та юридичною особою. Також, на наш погляд, щодо керівника юридичної особи, може бути застосована така підстава «як втрата довіри», яка сьогодні застосовується щодо працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. Повноваження керівника не завжди можуть стосуватися обслуговування такого роду цінностями, але при цьому керівник виконує надзвичайно важливі обов'язки, фактично керує діяльністю юридичної особи (здійснює управлінські функції, призначає та звільняє працівників, вирішує економічні й юридичні питання). З огляду на це, значне коло обов'язків без наявності довіри між учасниками товариства та керівником, їх співпраця є неможливою. Тому вважаємо, що ст. 41 КЗпП України має бути вдосконалена в даному питанні.

Для детального аналізу проблематики нормативного регулювання розірвання трудового договору з керівником актуальною є судова практика. Так, у першу чергу розглянемо проблему визначення юрисдикційності спорів щодо звільнення керівника юридичної особи. Одразу слід зазначити, що КАС України спори щодо звільнення осіб з публічної служби відносить до юрисдикції адміністративного суду. Разом з тим щодо юрисдикції спорів про звільнення керівників юридичних осіб приватного права є певні питання. Юрисдикція господарського суду охоплює різноманітні спори, пов'язані з діяльністю юридичних осіб. Особливе значення має розгляд спорів про припинення повноважень посадових осіб, що стали предметом детального регулювання та правозастосування. Одним із важливих питань, що розглядаються в порядку господарського судочинства, є спори, в яких

позивач, чий статус як керівника юридичної особи або її виконавчого органу припинено, оскаржує законність дій органу управління, таких як загальні збори чи наглядова рада, щодо цього припинення. До 28 березня 2014 року юрисдикція господарського суду поширювалася на спори, що виникали за участі лише господарських товариств. Відповідно до пп. 1 п. 3 ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання діяльності юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» набрав чинності новий п. 4 ч. 1 ст. 12 ГПК України [108]. З цієї дати юрисдикція господарського суду була розширена й наразі охоплює спори, що виникають за участю будь-яких юридичних осіб, а не лише господарських товариств. Вважаємо дискусійним питання щодо припинення трудових відносин керівника з юридичною особою в порядку саме господарського судочинства. Оскільки відповідно до ст. 19 ЦПК України трудові спори розглядаються в порядку цивільного судочинства. Однак у 2023 році у справі № 127/27466/20 ВС викладає позицію, згідно якої, «якщо позовні вимоги про визнання трудових відносин припиненими, або про звільнення, або про припинення трудових правовідносин та/або правовідносин представництва в такому спорі спрямовані насамперед на припинення правовідносин з управління, які існують між директором та товариством». Як зазначає ВС, саме відносини з управління товариством, в яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою. Вважаємо, що такою позицією Велика Палата ВС на другорядне місце поставила статус керівника саме як найманого працівника і відповідний захист його трудових прав. Зазначена позиція породжує чимало запитань та практичних проблем. Зокрема, власне це питання визначення предметної юрисдикції спорів про звільнення керівника юридичної особи. Визначивши відносини з управління товариством основними, відповідно, такі спори мали б розглядатися в порядку

господарського судочинства. Однак ст. 20 ГПК України не відносить дану категорію спорів до юрисдикції саме господарських судів. Втім зважаючи на сформовану практику, вважаємо за доцільне доповнити ст. 20 ГПК України положенням про те, що спори щодо прийняття, звільнення, діяльності, а також припинення повноважень керівників юридичних осіб вирішуються в порядку господарського судочинства. Оскільки керівники юридичних осіб приватного права мають особливий правовий статус з огляду на те, що є одночасно й органом управління, і найманим працівником, тому за аналогією із нормами КАС України (ст. 19 – спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби розглядаються в порядку адміністративного судочинства) доцільно закріпити специфіку юрисдикції даних спорів, зокрема визначити їх за господарською.

Практика ЄСПЛ відіграє важливу роль у тлумаченні та застосуванні правових норм, включаючи питання захисту трудових прав. Рішення цього суду часто використовуються як орієнтир у складних правових ситуаціях, коли йдеться про порушення прав працівників або роботодавців. Одним із ключових принципів, що розглядається у справах, пов'язаних із трудовими спорами, є право на справедливий судовий розгляд, передбачений ст. 6 Європейської конвенції з прав людини [109]. Це означає, що працівники та роботодавці мають право на незалежний і неупереджений судовий розгляд їх спорів у розумні строки. ЄСПЛ часто розглядає справи, де працівники скаржаться на порушення цього права під час судових процесів, пов'язаних із їх звільненням.

Практика ЄСПЛ також включає захист від дискримінації, передбачений ст. 14 Конвенції. Зокрема, ЄСПЛ розглядає справи, де працівники стверджують, що їх звільнення було наслідком дискримінації за певними ознаками (стать, раса, релігія, політичні переконання тощо). ЄСПЛ у таких випадках підкреслює, що звільнення працівника не повинно базуватися на дискримінаційних підставах.

ЄСПЛ неодноразово вказував у своїх рішеннях на те, що працівники повинні мати доступ до ефективних засобів правового захисту в разі їх звільнення. Наприклад, у справі «Barberà, Messegué and Jabardo v. Spain» (1988) [110].

Практика ЄСПЛ забезпечує важливі орієнтири для розгляду трудових спорів і встановлює високі стандарти захисту прав працівників у контексті їх звільнення. Його рішення мають обов'язковий характер для країн-учасниць Європейської конвенції з прав людини, включаючи Україну, і повинні враховуватися під час розгляду трудових спорів на національному рівні, в тому числі й при розгляді спорів керівників юридичних осіб.

Звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є важливою процедурою, яка має бути здійснена з дотриманням усіх юридичних вимог. Правильне оформлення цього процесу дозволяє уникнути конфліктів, захистити права всіх сторін і забезпечити стабільність у роботі підприємства.

Звільнення керівника юридичної особи має такий алгоритм дій:

- прийняти рішення вповноваженим органом, який прийняв (призначив) керівника (це може бути рішення власника, протокол загальних зборів учасників, тощо). Даний етап характеризується ще додатковими діями, приміром, скликання загальних зборів;

- видати наказ про звільнення із зазначенням у ньому підстав для звільнення з посиланням на відповідну норму КЗпП України;

- ознайомити з наказом керівника під підпис;

- внести запис про звільнення до трудової книжки працівника на підставі виданого наказу;

- провести повний розрахунок із працівником у день його звільнення та видати йому трудову книжку;

- виключити інформацію про керівника з ЄДР юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань.

Відомості про керівника підприємства містяться в ЄДР відповідно до ст. 17 ЗУ «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [111]. Тому при звільненні керівника необхідно звернутися до державного реєстратора та подати відповідний пакет документів з метою внесення змін до реєстру. У випадку якщо директор (керівник) виконує обов'язки бухгалтера, протягом 10 днів з моменту звільнення необхідно повідомити про його звільнення податковий орган, відповідно до п. 66.4 ст. 66 ПК України [112].

Відповідно до трудового законодавства України керівник товариства, як будь-який інший працівник має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні, втім рішення про таке звільнення має бути прийняте загальними зборами товариства. При цьому ВС вважає, що повідомлення власника або уповноважений ним орган у даному випадку повинно бути здійснено шляхом фактичного (безпосереднього) подання оригіналу заяви про звільнення саме роботодавцю як юридичній особі, а не її учасникам зі здійсненням її реєстрації в журналі вхідної кореспонденції товариства або шляхом надіслання на юридичну адресу роботодавця рекомендованим листом з описом вкладення [113]. Дата реєстрації відповідної заяви в журналі вхідної кореспонденції, або дата отримання поштового відправлення товариством, буде встановлювати строк з якого почнеться відлік строку попередження про звільнення. При цьому тим не менше керівник не може звільнитися по спливу даного терміну. Закон визначає обов'язковою умовою скликання загальних зборів і отримання рішення загальними зборами. Очевидним є той факт, що за деяких обставин керівник стає заручником покинутого товариства, і потенційно має шанс навіки «застрягти» в ЄДР як керівник, у випадку якщо загальні збори товариства не мають змоги зібратись або немає особи, що займає посаду керівника [114]. Під час воєнного стану таких випадків стає

дедалі більше, тому в діючих керівників є побоювання, що вони можуть мати проблеми в разі звільнення з посади.

Наразі судова практика стоїть на боці керівників підприємств. Так, до прикладу, у рішенні Заводського районного суду м. Дніпродзержинська Дніпропетровської області від 08.12.2023 у справі № 208/1904/22, суд зазначив, «що свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати в трудові відносини для реалізації своїх здібностей» [115]. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації. Водночас для керівника юридичної особи у разі неможливості зібрати загальні збори або у випадку, коли загальні збори не можуть прийняти рішення, єдиним виходом із ситуації є звернення до суду. Вважаємо, що такі категорії справ мають розглядатися в порядку господарського судочинства. Керівнику в даному випадку лише необхідно довести те, що він належним чином скликав загальні збори й відповідно дотримався всіх вимог законодавства.

З огляду на вищезазначене, можемо зробити короткий висновок про те, що звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є складним процесом, що вимагає врахування багатьох правових аспектів. Це питання регулюється як національним законодавством, так і внутрішніми документами підприємства, такими як статут та трудові договори. Проте в процесі звільнення керівника можуть виникати певні проблеми, які потребують окремої уваги.

Важливим аспектом є проблеми внутрішнього регулювання. Статутні документи багатьох компаній не завжди відповідають вимогам чинного законодавства або можуть містити положення, які йому суперечать. Також часто трудові договори з керівниками не містять чітких умов щодо підстав для їх звільнення, що може призвести до конфліктів та юридичних спорів між

сторонами. Вирішення цієї проблеми полягає в тому, щоб компанії проводили регулярний аудит своїх статутних документів та трудових договорів, залучаючи до цього кваліфікованих юристів. Це допоможе забезпечити відповідність внутрішніх документів чинному законодавству та знизити ризик виникнення правових суперечок.

Процедурні проблеми також можуть стати на заваді належному звільненню керівника. Часто його звільнення стає предметом судових спорів, де основними питаннями є доведення підстав для звільнення та дотримання процедури. Це може затягувати процес звільнення та призводити до значних фінансових витрат для компанії. Крім того, непослідовність судової практики створює непередбачуваність результатів судових розглядів, що ускладнює планування процесу звільнення.

Для ілюстрації судової практики щодо звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця розглянемо декілька рішень ВС. Так, справа № 607/13039/17, в якій виконавчого директора було звільнено на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, яка передбачає можливість звільнення посадової особи у зв'язку з припиненням її повноважень [116]. Основною проблемою в цій справі було встановлення того, чи дійсно посада виконавчого директора може вважатися посадовою особою відповідно до положень статуту підприємства. Суд встановив, що статут підприємства передбачає наявність лише одного виконавчого органу – генерального директора, і не містить окремого положення про посаду виконавчого директора як виконавчого органу. Це означає, що виконавчий директор не є посадовою особою, на яку поширюється п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Відповідно звільнення на підставі цієї норми було визнано незаконним. Це рішення є важливим прецедентом, оскільки воно демонструє необхідність чіткого розмежування посадових обов'язків і ролей в організаційній структурі підприємства [117]. Відсутність відповідного правового регулювання у внутрішніх документах підприємства може призвести до визнання звільнення незаконним, навіть якщо це

звільнення ініціюється на підставі загальних положень законодавства. Аналогічна проблематика виникла й у справі № 757/43048/16. Як зазначив ВС, посада, з якої було звільнено позивача, – начальник філії АТ «Українська залізниця» – не відноситься до посад, на які розповсюджується дія п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, а позивач не є посадовою особою в розумінні ЗУ «Про акціонерні товариства» [118].

В іншій постанові ВС від 11.06.2020 у справі № 607/13039/17 зауважено, що «саме лише найменування посади не дає підстав для набуття статусу «посадової особи», а отже і не дає підстав для звільнення такого працівника за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України» [119]. Посадовою особою є член виконавчого органу, відтак відповідна посада повинна бути передбачена статутом товариства, що безпосередньо дасть змогу довести належність працівника до категорії посадових осіб.

Наведемо також справу № 761/21008/18-ц, в якій йдеться про звільнення керівника державного підприємства з ініціативи засновника [120]. Зокрема, спір виник у зв'язку з тим, що керівник оскаржував своє звільнення, вважаючи, що воно було здійснено з порушенням законодавства. Суд першої інстанції визнав звільнення законним, однак керівник подав апеляцію. Апеляційний суд підтвердив рішення попередньої інстанції, вказавши, що державне підприємство має право звільняти керівника з власної ініціативи, якщо це передбачено внутрішніми документами підприємства та законодавством. У цій справі було підтверджено, що керівник може бути звільнений з підстав, передбачених законодавством і контрактом, укладеним між ним і підприємством. Це рішення важливе тим, що воно підкреслює автономність державних підприємств у питаннях управління, зокрема у прийнятті рішень щодо звільнення керівників [122]. Також дана справа демонструє, що правильне оформлення документів і дотримання процедури звільнення можуть суттєво вплинути на законність такого звільнення.

Заслуговуючою на увагу також є справа № 205/4196/18, в якій розглянуто питання щодо законності звільнення працівника під час його тимчасової непрацездатності [71]. Так, Велика Палата ВС України розглянула спір у контексті заборони звільнення працівника з ініціативи власника під час тимчасової непрацездатності, за винятком випадків ліквідації підприємства. У цій справі суд ухвалив рішення, що «звільнення під час непрацездатності є незаконним, навіть якщо підстави для звільнення є обґрунтованими. Суд постановив, що звільнення повинно відбутися лише після завершення періоду непрацездатності. Це рішення узгоджується з Конституцією України, яка захищає права працівників на збереження робочого місця під час хвороби. Таке рішення має важливе значення для захисту прав працівників, особливо в контексті їх здоров'я» [123]. Це важливо не лише з точки зору соціальної справедливості, а й з погляду моральних і етичних стандартів у трудових відносинах. Воно підкреслює важливість дотримання законодавчих гарантій навіть у випадках, коли роботодавець має правові підстави для звільнення працівника.

Соціальні та психологічні аспекти також мають вагоме значення. Звільнення керівника може викликати негативну реакцію в колективі, що вплине на робочий клімат та ефективність компанії. Процес звільнення часто супроводжується значним стресом для самого керівника, що може вплинути на його рішення оскаржувати звільнення.

Не можна також ігнорувати фінансові наслідки звільнення керівника. Часто передбачена виплата значних компенсацій, що може стати значним фінансовим тягарем для юридичної особи. Якщо звільнення визнають незаконним, роботодавець може бути зобов'язаним виплатити додаткові компенсації, включаючи заробітну плату за вимушений прогул.

Окремо слід згадати про корупційні ризики, пов'язані зі звільненням керівника. Відсутність чітких критеріїв для звільнення може призвести до

того, що цей процес використовуватиметься для вирішення особистих конфліктів або інших корупційних цілей.

Відтак, щоб уникнути вищезазначених проблем при звільненні керівника, роботодавцю варто ретельно розробляти статутні документи та трудові договори, забезпечувати дотримання всіх процедурних вимог, а також проводити консультації з юристами для мінімізації ризиків судових спорів. Важливо також урахувати можливі соціальні та психологічні наслідки для підприємства, установи, організації та колективу. Дотримання цих рекомендацій допоможе знизити ризики, пов'язані зі звільненням керівника юридичної особи, та забезпечить правомірність цього процесу.

Таким чином, досить часто виникають ті або інші складнощі, пов'язані з нечіткістю законодавчого регулювання, яке не завжди достатньо детально описує підстави для звільнення керівника. Ця нечіткість може стати причиною різних тлумачень законодавства, що призводить до юридичних спорів.

На практиці складність звільнення керівника полягає в доказуванні підстав для звільнення, особливо якщо йдеться про суб'єктивні аспекти, як-от втрату довіри. До того ж це поняття кожен власник юридичної особи може сприймати по-різному.

Додатково слід акцентувати увагу на процедурних аспектах звільнення, які часто не дотримуються належним чином. Це може включати порушення процедури повідомлення, погодження з органами управління компанії або конфлікт інтересів. Недотримання цих процедур може призвести до визнання звільнення незаконним у судовому порядку.

Отже, для ефективного управління процесом звільнення керівника юридичної особи необхідно ретельно підходити до розробки внутрішніх документів підприємства, установи, організації, а також забезпечити точне дотримання всіх законодавчих і процедурних вимог, щоб уникнути можливих юридичних спорів та фінансових втрат.

3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця та шляхи його адаптації в законодавство України

У сучасному світі правові системи різних країн розвиваються під впливом глобалізації та міжнародного обміну досвідом. Це стосується й правового регулювання звільнення керівників юридичних осіб, яке є ключовим аспектом корпоративного управління і впливає на ефективність та стабільність бізнесу [130]. В Україні, як і в багатьох інших країнах, це питання викликає чимало дискусій та потребує ретельного аналізу.

У зарубіжних правових системах існує різноманітність підходів до регулювання процесу звільнення керівників юридичної особи з ініціативи роботодавця. Деякі країни акцентують увагу на детальному регулюванні умов та процедур звільнення, щоб забезпечити правову визначеність і захист прав керівників юридичної особи [131]. Інші ж упроваджують гнучкі механізми, що дозволяють швидко реагувати на зміни в управлінських структурах без шкоди для правового балансу. Вивчення цих підходів дає можливість проаналізувати можливі шляхи вдосконалення української правової системи, приведення її у відповідність до вимог ЄС та кращих практик зарубіжних країн.

Зарубіжний досвід може бути корисним не лише «для покращення правового регулювання, а й для забезпечення справедливого й ефективного управління. Кожна країна має свою специфіку, але загальні принципи й механізми можуть бути адаптовані з урахуванням місцевих особливостей. Адаптація міжнародного досвіду до українського законодавства є надзвичайно актуальною задачею. Сучасний правовий ландшафт України потребує чітких і прозорих правил, які б забезпечували справедливе вирішення спірних питань у процесі звільнення керівників юридичної особи» [132]. Це, у свою чергу, сприятиме стабільності корпоративного середовища та підвищенню довіри до системи управління.

На нашу думку, аналіз зарубіжних практик допоможе сформулювати обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства, що дозволить забезпечити правову визначеність, захист прав керівників та ефективність управління. Цей шлях адаптації не тільки поліпшить правову систему, а й сприятиме розвитку бізнес-середовища в Україні, забезпечуючи рівновагу між правами керівників і потребами роботодавців. Справедливе й ефективне регулювання є запорукою не лише успішного функціонування окремих компаній, а й стабільності економічного середовища в цілому.

Правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб є «важливим аспектом корпоративного управління, який варіюється в залежності від правової системи країни. Розглянемо детальніше практики кількох країн, що мають суттєвий вплив на управлінські структури й забезпечують різні рівні захисту прав керівників» [133].

Так, у Польщі правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб з ініціативи роботодавця є частиною ширшої системи трудового права, яка спрямована на забезпечення балансу між правами працівників та інтересами роботодавців. Польське законодавство передбачає детально прописані процедури й вимоги, які забезпечують справедливість процесу звільнення, особливо для керівників, що займають ключові позиції в організаціях.

Основним актом, що регулює трудові відносини в Польщі, є Кодекс праці (*Kodeks pracy*), який містить положення, що стосуються звільнення працівників, включаючи керівників [136]. Кодекс визначає основи й процедури, які мають бути дотримані роботодавцем при звільненні, забезпечуючи правовий захист працівників від несправедливого звільнення.

Згідно з ст. 30 Кодексу праці Польщі кожне звільнення повинно супроводжуватися письмовим повідомленням, в якому мають бути зазначені причини звільнення. Це допомагає забезпечити прозорість процесу й

дозволяє керівникам розуміти підстави для їх звільнення. У Польщі звільнення може бути здійснене з різних підстав, включаючи організаційні зміни, економічні причини або недоліки у виконанні службових обов'язків. Законодавство також передбачає необхідність обґрунтування підстав для звільнення, особливо у випадках звільнення за порушення дисципліни або невиконання обов'язків. Для керівників юридичних осіб можуть застосовуватися специфічні умови звільнення, які можуть бути прописані в трудовому договорі або корпоративних правилах. Це може включати умови попередження, обов'язки роботодавця щодо надання компенсацій або умов для подальшої роботи [137].

Польське трудове законодавство забезпечує правовий захист працівників, включаючи керівників, через можливість оскарження рішення про звільнення. Отже, керівники юридичних осіб мають право оскаржити своє звільнення в суді, якщо вважають його несправедливим або незаконним.

Стаття 45 Кодексу праці Польщі надає можливість подати позов до суду праці, якщо працівник вважає, що звільнення відбулося без належних підстав або з порушенням законодавства. У разі визнання звільнення несправедливим суд може призначити компенсацію, яка може включати відшкодування втрат заробітку, моральної шкоди та інших витрат, пов'язаних з несправедливим звільненням. Стаття 56 Кодексу праці Польщі визначає порядок виплати компенсацій у випадку незаконного звільнення. Це важливе положення забезпечує захист працівників від незаконних дій роботодавців.

Керівники часто мають спеціальні контракти, що детально описують умови їх звільнення [138]. Ці контракти можуть включати положення про компенсацію за дострокове припинення трудових відносин, а також можливість оскарження умов звільнення. Якщо звільнення відбулося за порушення дисципліни або невиконання обов'язків, роботодавець зобов'язаний дотримуватися процедурних вимог, включаючи проведення

дисциплінарних розслідувань і надання можливості працівнику виправити ситуацію перед прийняттям рішення про звільнення [139].

Правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб з ініціативи роботодавця у Польщі є прикладом детально структурованого підходу, який забезпечує баланс між правами працівників та інтересами роботодавців. Кодекс праці Польщі встановлює чіткі правила й процедури, які допомагають забезпечити справедливість і прозорість процесу звільнення. Законодавство передбачає можливість оскарження і компенсації у випадку несправедливого звільнення, що допомагає підтримувати довіру до трудової системи й забезпечує правовий захист для керівників. Цей підхід може служити корисним прикладом для країн, які прагнуть удосконалити своє законодавство в сфері трудових відносин.

У США звільнення керівників юридичних осіб «є складним і багатогранним процесом, який регулюється комбінацією загального трудового права, корпоративного законодавства та індивідуальних контрактів. Цей процес відзначається великою гнучкістю, яка дозволяє роботодавцям адаптувати свої рішення до швидко змінюваного ринкового середовища, але водночас забезпечує певний рівень захисту прав працівників через контрактні норми та судові процедури. У США роль роботодавця при звільненні керівників юридичних осіб з їх ініціативи є важливим аспектом трудового права, що регулюється як федеральним, так і штатним законодавством. Звільнення керівників вимагає дотримання чітких процедур і правових норм, що забезпечують справедливість процесу і захист прав обох сторін.

У США трудові відносини переважно регулюються на рівні штатів, а також федеральними законами, такими як Закон про справедливі трудові стандарти (*Fair Labor Standards Act, FLSA*) і Закон про цивільні права (*Civil Rights Act*). Важливими є також постанови та рішення, які виходять з судових практик, що можуть значно впливати на регулювання процедури звільнення.

Роботодавець зобов'язаний надати чітке обґрунтування причин звільнення керівника. У США звільнення можуть бути реалізовані з різних причин, таких як економічні труднощі, реструктуризація компанії, чи через невиконання службових обов'язків. Важливо, щоб ці причини були документально підтвержені, щоб уникнути можливих претензій за несправедливе звільнення. Згідно з *Employment-at-Will Doctrine*, яке є основним принципом трудового права в США, роботодавець має право звільнити працівника з будь-якої причини, що не суперечить закону, або без причини взагалі, за винятком випадків, коли звільнення є дискримінаційним або порушує контрактні умови» [140]. Роботодавець повинен дотримуватися встановлених процедур та порядку, що стосуються звільнення, включаючи надання попередження, якщо це передбачено актами компанії або трудовим договором.

У деяких випадках «трудовий договір може містити положення про обов'язкове попередження або виплату компенсацій у разі дострокового припинення трудових відносин. У таких випадках роботодавець зобов'язаний дотримуватися цих умов, і невиконання може призвести до правових наслідків. Роботодавець повинен гарантувати, що звільнення не є дискримінаційним за ознакою раси, статі, віку, інвалідності, релігії або інших захищених категорій. *Title VII of the Civil Rights Act* забороняє дискримінацію на основі цих факторів, і будь-яке звільнення, яке може бути сприйнято як дискримінаційне, може стати предметом судового розгляду» [143].

Окрема увага у законодавстві США зосереджується на вікових особливостях. «Якщо керівник вважає, що його звільнення сталося через дискримінацію за віком відповідно до *Age Discrimination in Employment Act*, він може подати позов до Комісії з рівних можливостей праці» [144].

Роботодавець може бути зобов'язаний «виплатити компенсацію за звільнення, якщо це передбачено трудовим договором або корпоративними документами. Ці виплати можуть включати вихідну допомогу, компенсацію

за не використану відпустку або інші види виплат. Деякі трудові контракти можуть передбачати умови вихідної допомоги у разі звільнення, що може включати компенсацію на основі кількості років служби або спеціальні умови для керівників.

Керівники мають право оскаржити своє звільнення, якщо вважають його несправедливим або незаконним. Роботодавець, у свою чергу, повинен бути готовий до можливих судових спорів, які можуть виникнути у зв'язку зі звільненням. У разі подання позову за несправедливе звільнення, роботодавець повинен надати докази того, що звільнення відповідало всім процедурним вимогам і не порушувало законодавство. Якщо звільнення визнане незаконним, суд може призначити компенсацію або відновити на посаді.

Роботодавцю слід документувати всі етапи процесу звільнення, щоб забезпечити наявність доказів у разі можливих судових спорів. Це включає збереження листів, повідомлень, записів зустрічей та інших документів».

У США для керівників часто укладаються індивідуальні контракти, що детально описують умови їх звільнення. У таких контрактах можуть бути включені «умови компенсації, обов'язки роботодавця і вимоги до процедури звільнення. Наприклад, контракт може передбачати *«severance agreements»*, які регулюють умови компенсації у разі дострокового припинення трудових відносин. Ці контракти також можуть включати *«golden parachutes»* – спеціальні виплати для керівників, які звільняються за певних обставин, таких як злиття або поглинання компанії. Ці положення допомагають забезпечити фінансову стабільність керівника в разі несподіваного звільнення, водночас гарантують певний рівень компенсації за його служіння компанії.

Деякі штати мають специфічні норми, що регулюють звільнення керівників юридичних осіб. Наприклад, у штаті *California* законодавство *California Labor Code* визначає умови *«at-will employment»* і надає

працівникам певні права на оскарження» [147]. Керівники можуть оскаржити звільнення, якщо воно суперечить умовам контракту або закону штату, що забезпечує додатковий рівень захисту.

Правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб у США є зразком для інших країн завдяки своїй гнучкості та структурованому підходу. «Принцип *«at-will employment»* забезпечує високий рівень адаптивності для компаній, водночас контракти і специфічні норми для керівників додають рівень захисту. Судові органи забезпечують додатковий рівень справедливості, розглядаючи питання дискримінації й порушення контрактних умов» Цей підхід може бути корисним для України, яка прагне вдосконалити своє законодавство у сфері трудових відносин, забезпечуючи ефективність і справедливість у процесі звільнення керівників.

У Франції правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб з ініціативи роботодавця є яскравим прикладом розвинутої системи трудового права, яка забезпечує баланс між правами працівників та інтересами роботодавців. Французьке трудове законодавство, зокрема *Code du Travail* (Трудовий кодекс) «встановлює чіткі й формальні процедури для звільнення, що забезпечує прозорість і справедливість процесу» [152].

У Франції звільнення керівників юридичних осіб, як й інших працівників, підлягає суворому дотриманню встановлених процедур. Положення *Code du Travail* зобов'язують роботодавця надати «письмове повідомлення про звільнення, в якому повинні бути чітко зазначені причини. Це письмове повідомлення є важливим елементом процесу, оскільки воно служить документальним підтвердженням обґрунтованості рішення роботодавця».

Процедура звільнення не є одностороннім актом, вона передбачає активну участь профспілок або представників працівників. Норми *Code du Travail* вимагають «проведення консультацій з профспілками або комітетами з питань охорони праці, якщо звільнення стосується значної кількості

працівників або особливих випадків. Ця вимога забезпечує, що рішення про звільнення приймається з урахуванням думки представників працівників і що звільнення не є випадковим або необґрунтованим».

Особливості звільнення керівників юридичних осіб у французькому законодавстві полягають у наступному: «1) підстави для звільнення: звільнення керівника може бути обумовлене різними причинами, включаючи економічні складнощі компанії, необхідність реорганізації чи інші корпоративні потреби. Роботодавець повинен надати вагомі й обґрунтовані підстави для звільнення, що дозволяє уникнути можливих суперечок та юридичних наслідків; 2) процедурні вимоги: французьке законодавство вимагає, щоб звільнення було оформлене письмово. Документ має містити чітке пояснення причин звільнення. Важливо, щоб процедура відповідала умовам контракту, який може містити специфічні положення щодо розірвання угоди; 3) умови контракту: в багатьох випадках контракт керівника передбачає спеціальні умови розірвання, включаючи строки попередження та можливі компенсації. Зазвичай, контракт визначає, які саме умови повинні бути виконані при звільненні, щоб уникнути суперечок; 4) компенсації та виплати: у разі звільнення керівника можуть нараховуватися компенсації відповідно до умов контракту або корпоративних політик. Це може включати вихідні виплати або інші види фінансових відшкодувань. Також часто в контракті передбачені умови недопущення конкуренції, що може вплинути на умови звільнення».

Також французьке трудове законодавство забезпечує високий рівень захисту прав працівників, включаючи керівників юридичних осіб. Зокрема, положення *Code du Travail* передбачають «можливість оскарження рішення про звільнення в судовому порядку, якщо працівник вважає його несправедливим або незаконним». Слід зазначити, що право на оскарження є важливим механізмом для захисту прав керівників, які можуть відчувати, що їх

звільнення було проведене з порушенням контрактних умов або без достатніх підстав.

У разі визнання звільнення несправедливим, суд може призначити «різні види компенсації, включаючи виплату заробітку за період безробіття та можливі додаткові виплати. Це забезпечує фінансову підтримку для працівників, які опинилися в складній ситуації через несправедливе звільнення. Важливо, що компенсація може включати не лише втрати заробітку, а й моральну шкоду, що робить процес відшкодування більш повним і справедливим. Компенсації, які можуть бути призначені судом, включають не лише відшкодування за період безробіття, а й можливі витрати на юридичні послуги, що дозволяє керівникам, які були несправедливо звільнені, отримати фінансову підтримку й покрити витрати, пов'язані з оскарженням». Важливо, що цей механізм допомагає підтримувати довіру до системи правосуддя, забезпечуючи справедливість у випадках порушення трудових прав.

Французьке законодавство передбачає також «спеціальні умови для керівників юридичних осіб у випадку їх звільнення. Це може включати обов'язкове проведення оцінки результатів роботи або надання певного періоду для виправлення порушень перед прийняттям рішення про звільнення. Такі умови сприяють забезпеченню справедливого підходу до звільнення, забезпечуючи можливість керівнику виправити ситуацію, яка призвела до рішення про звільнення».

Таким чином, звільнення керівника юридичної особи – це важливий і відповідальний крок, який може мати значні наслідки для компанії, її співробітників та самого керівника. Роль роботодавця в процесі звільнення керівника юридичної особи в Франції починається з дотримання чітких процедур, що прописані у *Code du Travail*. Так, «роботодавець зобов'язаний надати письмове повідомлення про намір звільнити керівника, яке повинно

містити обґрунтування причин звільнення. Це повідомлення є першим кроком у формальному процесі й повинно бути чітким і докладним».

Принцип обґрунтування причин звільнення є критично важливим. Це дозволяє забезпечити прозорість у процесі звільнення й допомагає уникнути можливих спірних ситуацій. Для роботодавця це означає, що рішення про звільнення не може бути спонтанним або свавільним, а має базуватися на чітких і підтверджених причинах, таких як порушення трудових обов'язків або економічні складнощі.

Згідно з французьким законодавством роботодавець також «зобов'язаний документувати всі етапи процесу звільнення. *Code du Travail* вимагає, щоб всі кроки, включаючи попередження й надання причин, були чітко зафіксовані. Це допомагає створити доказову базу в разі можливих судових спорів. Роботодавець повинен забезпечити, щоб усі документи, пов'язані з процесом звільнення, були збережені й доступні для перевірки.

Процедура звільнення також включає «комунікацію з керівником і можливість для нього висловити свою позицію або надати пояснення». Це важливо для забезпечення справедливості й дозволяє керівнику спробувати виправити ситуацію або зменшити негативні наслідки звільнення.

Важливо, щоб звільнення керівника не було дискримінаційним. *Code du Travail* забороняє дискримінацію за ознаками раси, статі, віку, інвалідності або релігії. Роботодавець «повинен дотримуватись цих норм і гарантувати, що звільнення не є результатом дискримінаційних мотивів». Це означає, що всі рішення про звільнення повинні бути обґрунтовані професійними причинами й не можуть бути пов'язані з будь-якими дискримінаційними мотивами. Дотримання цих норм є критично важливим для уникнення юридичних ризиків і забезпечення правового захисту для всіх працівників.

Роботодавець також несе відповідальність за виплату компенсації у випадку незаконного звільнення. *Code du Travail* визначає, що «у випадку, якщо звільнення визнане несправедливим або незаконним, роботодавець

може бути зобов'язаний виплатити керівнику компенсацію. Це може включати вихідну допомогу, компенсацію за втрату заробітку й можливі витрати на юридичні послуги».

Керівник має право оскаржити своє звільнення в суді, якщо він вважає його несправедливим. Національне законодавство надає можливість подати позов до Трибуналу з трудових суперечок, який може ухвалити рішення про відновлення на посаді або призначити компенсацію. Безперечно, «роботодавець повинен забезпечити, щоб процес звільнення проходив максимально коректно й професійно». Це включає організацію внутрішніх зборів для обговорення ситуації, консультації з юристами для забезпечення дотримання всіх юридичних вимог і підтримку відкритого й чесного діалогу з керівником. Роль роботодавця при звільненні керівника юридичної особи у Франції є багатогранною і важливою для забезпечення правової справедливості. Вона включає «дотримання процедурних вимог, документування всіх етапів процесу, забезпечення обґрунтованих і не дискримінаційних рішень, а також відповідальність за компенсацію у випадку незаконного звільнення». Правильне виконання цих обов'язків допомагає роботодавцю не лише дотримуватися законодавства, а й підтримувати репутацію компанії як справедливого та відповідального роботодавця.

Таким чином, французька система правового регулювання звільнення керівників юридичних осіб з ініціативи роботодавця є надзвичайно структурованою та детально прописаною. *Code du Travail* забезпечує чіткі й формальні процедури, які включають письмове повідомлення про звільнення, консультації з профспілками й можливість оскарження рішення в суді. Ця система забезпечує високий ступінь захисту прав працівників, водночас дозволяючи роботодавцям ефективно управляти трудовими відносинами. Французький підхід може служити корисним прикладом для інших країн, які прагнуть удосконалити своє законодавство у сфері трудових

відносин. Упровадження таких принципів може допомогти забезпечити справедливість і прозорість у процесі звільнення керівників, що, у свою чергу, сприятиме стабільності й ефективності трудового ринку.

В Італії правове регулювання звільнення керівників юридичних осіб з ініціативи роботодавця є важливим аспектом трудового й комерційного права. Законодавство країни визначає чіткі процедури та вимоги, які мають бути дотримані, коли роботодавець вирішує звільнити керівника. У цьому контексті особлива увага приділяється процесу ініціації звільнення та дотриманню встановлених норм.

Правове регулювання звільнення керівників в Італії включає кілька ключових джерел права. Перш за все, це Кодекс цивільного права (*Codice Civile*), який містить загальні норми щодо трудових відносин і контрактів [155]. *Codice Civile* визначає основи контрактного права, що стосуються управлінських позицій і звільнення керівників.

З іншого боку, специфічні аспекти корпоративного управління й трудових відносин регулюються корпоративними статутами і законодавчими актами, що надають детальні інструкції щодо звільнення керівників. Процедура звільнення керівника з ініціативи роботодавця в Італії є детальною й структурованою. Основні етапи цієї процедури включають:

«1) підстави для звільнення»

В Італії звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є делікатною процедурою, що потребує дотримання встановлених законодавчих норм і процедур. Основною частиною цього процесу є визначення й обґрунтування підстав для звільнення. Важливо, щоб ці підстави були законними та відповідали вимогам контракту й трудового законодавства.

Основні підстави для звільнення керівника з ініціативи роботодавця:

– економічні труднощі, які є однією з найбільш поширених підстав для звільнення керівника. У випадку суттєвих фінансових проблем, таких як

зниження прибутковості, зменшення доходів або загроза банкрутства, роботодавець може вирішити звільнити керівника для скорочення витрат. Законодавство вимагає, щоб ці складнощі були документально підтвержені, наприклад, через фінансові звіти, аудиторські висновки або інші документи, що підтверджують економічний стан компанії;

– корпоративна реорганізація, яка може вимагати змін у структурі управління. Це може включати скорочення посад, зміну організаційної структури або інтеграцію з іншими підприємствами. У такому випадку звільнення керівника може бути частиною ширшої стратегії реорганізації. Для підтвердження цієї підстави роботодавець повинен надати план реорганізації, який чітко описує необхідність змін в управлінні та їх вплив на позицію керівника;

– недостатня ефективність або неналежне виконання обов'язків. Якщо керівник не виконує своїх обов'язків належним чином або не досягає поставлених цілей, це може стати підставою для звільнення. Роботодавець повинен надати докази недостатньої ефективності, що можуть включати звіти про результати роботи, оцінки виконання завдань, відгуки від підлеглих або клієнтів. У випадках систематичних порушень або тривалої низької ефективності можуть бути надані документи, що підтверджують невиконання зобов'язань;

– порушення корпоративних політик, таких як етичні норми, внутрішні правила або кодекси поведінки, також може слугувати підставою для звільнення. Це може включати корупційні дії, неетичну поведінку або інші порушення, що підривають репутацію компанії. Для обґрунтування такого звільнення необхідно надати докази порушень, такі як внутрішні розслідування, доповіді про порушення або свідчення;

– особисті або медичні причини. У рідкісних випадках звільнення може бути зумовлене особистими або медичними причинами, якщо керівник не може виконувати свої обов'язки через стан здоров'я або особисті обставини.

Однак у таких випадках важливо дотримуватися принципів антидискримінації та надати медичні документи або інші підтвердження. Законодавство забороняє дискримінацію за станом здоров'я або особистими обставинами, тому роботодавець повинен дотримуватися належних процедур і забезпечити коректність обґрунтування.

Обґрунтування підстав для звільнення керівника повинно бути чітким і документально підтвердженим. Це включає:

- документування підстав. Кожна підстава для звільнення повинна бути детально описана й підтверджена відповідними документами. Наприклад, при економічних труднощах слід надати фінансові звіти, а при реорганізації – план змін;

- письмове повідомлення. Звільнення має бути оформлене письмово, і документ повинен містити чітке пояснення причин звільнення. Це допомагає уникнути непорозумінь і забезпечує юридичну захищеність компанії;

- дотримання умов контракту. Важливо дотримуватись умов контракту керівника, включаючи строки попередження та компенсації. Невиконання цих умов може призвести до правових наслідків і додаткових витрат для компанії.

Правильне обґрунтування підстав для звільнення керівника є критично важливим для забезпечення законності й справедливості цього процесу в Італії. Від економічних труднощів до порушень корпоративних політик, кожна підстава повинна бути документально підтверджена і чітко сформульована» [161]. Дотримання процедурних вимог і умов контракту забезпечує правову захищеність компанії й допомагає уникнути можливих конфліктів та суперечок. Знання та розуміння цих аспектів є ключовими для ефективного управління трудовими відносинами та забезпечення успішного функціонування компанії в Італії.

«2. Процедурні вимоги

Процедура звільнення керівника передбачає кілька ключових вимог:

– звільнення має бути оформлене письмово. Документ, що підтверджує звільнення повинен містити чітке пояснення причин і відповідати умовам контракту керівника. Це допомагає забезпечити прозорість процесу та запобігти можливим непорозумінням;

– залежно від умов контракту роботодавець може бути зобов'язаний надати певний строк попередження перед звільненням, який варіюється в залежності від рівня керівництва й корпоративної політики. Порухення строків попередження може призвести до фінансових санкцій або додаткових витрат для компанії;

– контракт керівника часто містить специфічні положення щодо розірвання угоди, включаючи обов'язкові умови попередження та можливі компенсації. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися цих умов, щоб уникнути правових наслідків і забезпечити належну виплату компенсацій».

«3. Компенсації та виплати

При звільненні керівника відповідно до умов контракту або корпоративних політик йому можуть бути надані компенсації. Це можуть бути вихідні виплати або інші форми фінансових відшкодувань. Виплати зазвичай включають компенсацію за період непрацездатності або залишки заробітної плати, що не були виплачені до моменту звільнення.

Керівники мають право оскаржити своє звільнення, якщо вважають його неправомірним. Оскарження подається до суду або відповідного органу, який спеціалізується на трудових спорах. Італійське законодавство забезпечує правовий захист для керівників, що дозволяє їм звернутися за допомогою в разі порушення їх прав.

У разі визнання звільнення незаконним керівник може мати право на компенсацію або навіть поновлення на посаді. Суд може призначити додаткові виплати або інші форми відшкодування за втрату заробітку та моральні збитки» [162].

Правове регулювання звільнення керівників з ініціативи роботодавця в Італії є досить об'ємним процесом, що вимагає ретельного дотримання процедурних вимог та умов контракту, що передбачається національним законодавством. Основні аспекти цього процесу включають обґрунтування підстав для звільнення, дотримання строків попередження й компенсацій, а також можливість правового оскарження. Дотримання цих вимог є ключовим аспектом для забезпечення справедливості й ефективності управлінських змін в італійських компаніях, що допомагає підтримувати стабільність і законність трудових відносин.

Звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є складним і багатогранним процесом, що потребує дотримання специфічних процедур і нормативів. Це питання регулюється різними правовими системами, що відображає унікальні підходи й вимоги до цього процесу.

Так, «у США більшість трудових відносин є *«at-will»*, що означає, що роботодавець має право звільнити працівника без зазначення причини, за умови дотримання умов контракту й загальних норм права. Це підходить до всіх рівнів працівників, включаючи керівників. Роботодавець не зобов'язаний надавати письмове обґрунтування для звільнення, якщо це не передбачено контрактом або корпоративними документами. Цей гнучкий підхід дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі, проте може також призвести до правових суперечок, якщо звільнення не відповідає умовам контракту.

У Польщі звільнення керівника має чіткі процедурні вимоги. Закон вимагає, щоб звільнення було обґрунтованим і оформлене письмово з наданням чіткої інформації про причини звільнення. Важливою частиною є також система компенсацій, яка передбачає виплату вихідних коштів у випадку звільнення без вагомих причин. Такий підхід забезпечує більший захист прав керівників і знижує ризик непередбачених правових спорів.

В Італії правове регулювання звільнення керівника з ініціативи роботодавця включає чітке документальне підтвердження підстав для звільнення. Роботодавець повинен надати чітке й обґрунтоване пояснення причин звільнення, що може включати економічні труднощі або реорганізацію компанії. Звільнення має бути оформлене письмово з дотриманням умов контракту і строків попередження. Такий підхід забезпечує юридичну визначеність і зменшує ймовірність виникнення конфліктів.

Французьке законодавство вимагає письмового обґрунтування звільнення, яке повинно містити чітке пояснення причин. Також передбачено обов'язкове дотримання процедурних вимог і виплату компенсацій при звільненні. Це включає компенсації за період невиконання умов контракту або моральні збитки. Французький підхід надає значний захист працівникам і знижує ризики правових спорів».

Аналізуючи зарубіжний досвід, можемо виділити кілька ключових напрямків для адаптації правового регулювання звільнення керівників в Україні.

1. Процедурні вимоги. Впровадження вимог до письмового обґрунтування звільнення, як це практикується в Польщі, Італії та Франції, може суттєво поліпшити правове регулювання. Письмове оформлення забезпечує юридичну визначеність і зменшує ризики правових спорів. Роботодавець має надавати чітке обґрунтування та дотримуватися визначених строків попередження, що допоможе уникнути конфліктів і забезпечити справедливість.

2. Компенсації та виплати. Адаптація норм щодо компенсації, що передбачені в Польщі та Франції, може значно покращити захист прав керівників в Україні. Запровадження чітких механізмів для виплати компенсацій у випадку неправомірного звільнення забезпечить справедливе відшкодування для працівників і зменшить правові ризики для компаній.

3. Процедури оскарження. Розробка механізмів для оскарження неправомірних звільнень, зокрема через трудові суди або спеціалізовані органи, допоможе захистити права керівників. Ефективні механізми для подання скарг і оскарження є важливою частиною забезпечення правової захищеності працівників і компаній. У даному випадку першочерговим вважаємо необхідність внесення змін до ГПК України щодо визначення юрисдикційності даних спорів.

Адаптація зарубіжного досвіду правового регулювання звільнення керівників до українського законодавства може суттєво покращити правове середовище для управлінських змін. Включення чітких вимог щодо обґрунтування підстав для звільнення, письмового оформлення, компенсацій та процедур оскарження допоможе забезпечити більшу справедливість і прозорість у процесі звільнення.

Запропоновані зміни можуть мати позитивний вплив на розвиток бізнес-середовища в Україні, роблячи процес звільнення більш прозорим і передбачуваним. Це, у свою чергу, підвищить довіру до правової системи й сприятиме стабільності в управлінських структурах. Такий підхід також відображає прагнення України інтегруватися в міжнародне правове співтовариство, підвищуючи стандарти регулювання вітчизняного бізнесу до рівня провідних економік світу. Отже, приведення українського законодавства у відповідність до міжнародних стандартів є важливим кроком на шляху до євроінтеграції та глобалізації. Такі зміни демонструють прагнення України дотримуватися найкращих практик у сфері регулювання бізнесу, що, своєю чергою, підвищує привабливість країни для міжнародних інвесторів і партнерів.

Висновки до 3 розділу

Дослідивши концептуальні засади вдосконалення правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця, зокрема розглянувши проблеми реалізації правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця; зарубіжний досвід правового регулювання звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця та шляхи його адаптації в законодавство України, було зроблено наступні висновки.

1. Зазначено, що для забезпечення якісної реалізації трудових гарантій необхідно мати належне правове регулювання, тому трудове законодавство має містити ті норми, які задовольнятимуть суб'єктів трудових відносин та будуть створювати належні умови праці.

2. Констатовано, що положення чинного законодавства не передбачають єдиного підходу до визначення та розуміння терміну «керівник». Окрім того, чинний КЗпП України взагалі його не застосовує, а використовує термін «власник, роботодавець або уповноважений ним орган або фізична особа», що не узгоджується з нормами цивільного й господарського законодавства, і тому потребує вдосконалення.

3. Зазначено, що трудо-правовий статус керівника характеризується специфічними підставами звільнення, що не застосовуються до звичайних працівників. З метою вдосконалення чинного законодавства в аспекті підстав звільнення керівника юридичної особи запропоновано:

– доповнити ст. 41 КЗпП України ще однією підставою звільнення, а саме: «на підставі рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця»;

– доповнити п. 2 ч.1 ст. 41 КЗпП України положенням про те, що керівник також може бути звільнений у зв'язку із втратою довіри незалежно від того чи обслуговує він грошові, товарні та культурні цінності.

4. Зроблено висновок, що оскільки керівники юридичних осіб приватного права мають особливості правового статусу з огляду на те, що є одночасно й органом управління, і найманим працівником, за аналогією із нормами КАС України (зокрема, ст. 19, яка визначає, що спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби розглядаються в порядку адміністративного судочинства), доцільно закріпити специфіку юрисдикції даних спорів, а саме визначити їх за господарською.

5. З огляду на те, що Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року є джерелом права в Україні, а суди при розгляді справ повинні використовувати практику ЄСПЛ відповідно до чинного законодавства, то наголошено на необхідності дотримання ключових засад при розгляді спорів про поновлення на роботі керівників юридичних осіб, зокрема права на справедливий суд, захист від дискримінації, а також вимогу доступу до ефективних засобів правового захисту.

6. Зазначено, що звільнення керівника юридичної особи з ініціативи роботодавця є важливою процедурою, яка має бути здійснена з дотриманням всіх юридичних вимог. Оскільки правильне оформлення цього процесу дозволяє уникнути конфліктів, захистити права всіх сторін і забезпечити стабільність у роботі підприємства. При звільненні керівника необхідно внести відповідні зміни в ЄДР, а також, якщо директор (керівник) виконує обов'язки бухгалтера, то протягом 10 днів з моменту звільнення необхідно повідомити про його звільнення відповідний податковий орган.

7. Констатовано, що керівник товариства може бути звільнений також і за власним бажанням. Разом з тим лише подання заяви не достатньо для

того, щоб припинити трудові відносини з керівником. Також керівник має скликати загальні збори, щоб ті прийняли відповідне рішення й призначили нового керівника або ж виконуючого обов'язки. При цьому на практиці складаються ситуації, особливо у зв'язку із запровадженням воєнного стану, коли загальні збори скликати проблематично або ж загальні збори відмовляються прийняти рішення про звільнення керівника. У такому випадку, керівнику необхідно звернутися до суду, довести в судовому порядку, що він виконав усі законодавчі вимоги щодо скликання та проведення загальних зборів. Відповідно трудові відносини між керівником та юридичною особою будуть припинені на підставі рішення суду. В даному випадку саме рішення суду буде підставою для внесення змін до ЄДР. Зазначено, що такі заяви також мають розглядатися в порядку господарського судочинства.

8. Встановлено, що важливим аспектом є проблеми внутрішнього регулювання. Оскільки статутні документи багатьох компаній не завжди відповідають вимогам чинного законодавства або можуть містити положення, які йому суперечать. Також часто трудові договори з керівниками не містять чітких умов щодо підстав для їх звільнення, що може призвести до конфліктів та юридичних спорів між сторонами. Зокрема, це стосується визначення правового статусу керівника й відповідно можливості звільнення його на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (припинення повноважень посадових осіб). Дане питання не одноразово було предметом розгляду ВС. Так, керівник може бути звільнений за даною підставою виключно в тому випадку, якщо статутними документами передбачено, що він є посадовою особою відповідної юридичної особи.

9. Зроблено висновок, що аналіз міжнародних практик допоможе сформулювати обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення національного законодавства, дозволить забезпечити правову визначеність, захист прав керівників та ефективність управління. Цей шлях адаптації не

тільки поліпшить правову систему, а й сприятиме розвитку бізнес-середовища в Україні, забезпечуючи рівновагу між правами керівників і потребами роботодавців. Справедливе й ефективне регулювання є запорукою не лише успішного функціонування окремих компаній, а й стабільності економічного середовища в цілому.

10. Дослідивши зарубіжний досвід, виділено дві моделі регулювання відносин з керівниками юридичних осіб. Перша характеризується наявністю чіткого законодавчого регулювання процедури звільнення (застосовується в Польщі, Франції, Італії), друга модель представлена в США принципом «*at-will*», зокрема роботодавець має право звільнити працівника без зазначення причин, за умови дотримання умов контракту й загальних норм права. При цьому не зобов'язаний надавати письмове обґрунтування для звільнення, якщо це не передбачено умовами контракту чи корпоративними документами. Така гнучка модель дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі.

11. Зазначено, що в Польщі звільнення керівника має чіткі процедурні вимоги. Так, закон вимагає, щоб звільнення було обґрунтованим і оформлене письмово з наданням чіткої інформації про причини звільнення. Важливою частиною є також система компенсацій, яка передбачає виплату вихідних коштів у випадку звільнення без вагомих причин. Такий підхід забезпечує більший захист прав керівників і знижує ризик непередбачених правових спорів.

12. Встановлено, що в Італії правове регулювання звільнення керівника з ініціативи роботодавця включає чітке документальне підтвердження підстав для звільнення. Так, роботодавець повинен надати чітке й обґрунтоване пояснення причин звільнення, що може включати економічні труднощі або реорганізацію компанії. Звільнення має бути оформлене письмово з дотриманням умов контракту і строків попередження.

Такий підхід забезпечує юридичну визначеність і зменшує ймовірність виникнення конфліктів.

13. Констатовано, що французьке законодавство вимагає письмового обґрунтування звільнення, яке повинно містити чітке пояснення причин. Також передбачено обов'язкове дотримання процедурних вимог і виплату компенсацій при звільненні за період невиконання умов контракту або моральні збитки. Французький підхід надає значний захист працівникам і знижує ризики правових спорів.

14. Зроблено висновок, що розглянутий зарубіжний досвід може бути цікавим для України в таких аспектах:

– упровадження вимог до письмового обґрунтування звільнення (Польща, Італія, Франція) може суттєво поліпшити правове регулювання. Письмове оформлення забезпечує юридичну визначеність і зменшує ризики правових спорів. Роботодавець має надавати чітке обґрунтування та дотримуватися визначених строків попередження, що допоможе уникнути конфліктів і забезпечити справедливість;

– адаптація норм щодо компенсації (Польща, Франція) може значно покращити захист прав керівників в Україні. Запровадження чітких механізмів для виплати компенсацій у випадку неправомірного звільнення забезпечить справедливе відшкодування для працівників і зменшить правові ризики для компаній;

– розробка механізмів для оскарження неправомірних звільнень. Зокрема, необхідним є внесення змін до ГПК України щодо визначення юрисдикційності даних спорів.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні особливостей правового регулювання звільнення з ініціативи роботодавця керівника юридичної особи як спеціального суб'єкта, а також формулюванні пропозицій щодо вдосконалення доктринальних положень і законодавства в даній сфері.

В результаті проведеного дослідження зроблено такі висновки.

1. Важливу роль у безпосередньому управлінні юридичною особою приватного права відіграє саме виконавчий орган, тобто директор (якщо це одноосібний орган) або дирекція (якщо колегіальний). Повноваження та склад виконавчого органу визначається загальними зборами юридичної особи.

2. КЗпП України не містить визначення поняття «керівник», а використовує конструкцію «власник, роботодавець або уповноважений ним орган або фізична особа». Отже, норми КЗпП України є застарілими, не співвідносяться із положеннями інших актів, а також не відповідають сучасному стану ринку праці та відповідних правовідносин. Дана прогалина в законодавстві породжує спори про галузеву приналежність норм, якими повинна бути врегульована праця керівника підприємства чи організації.

3. Особливості спеціального трудо-правового статусу керівника юридичної особи полягають у такому:

– поєднання в зазначеному суб'єкті функцій органу управління юридичної особи та функцій найманого працівника. Так, керівник юридичної особи одночасно перебуває у двох різновидах відносин – трудових (управлінські й організаційні функції в силу своїх посадових обов'язків) і цивільно-правових (представницькі функції щодо формування й виявлення волі юридичної особи). Тобто фактично керівник одночасно є й органом управління, і найманим працівником;

– подвійна галузева приналежність, і відповідно нормативно-правове

регулювання правовідносин з керівником. Так, повноваження і функції керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства (якщо це керівник юридичної особи публічного права, то й адміністративним законодавством), а функції найманого працівника – нормами трудового законодавства;

– підвищений рівень відповідальності керівника юридичної особи. Тобто такий статус тягне за собою розширення кола підстав виникнення матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Спеціальні підстави звільнення керівника юридичної особи передбачені статтями 41 та 45 КЗпП України, а також можуть бути передбачені контрактом або ж нормами спеціальних актів, які регламентують певну сферу правовідносин (як приклад, наводилося законодавство в сфері освіти, яким визначається особливий порядок звільнення, у тому числі й в аспекті підстав звільнення, які застосовуються до керівників закладів освіти);

– особливий порядок виникнення трудових відносин з керівником юридичної особи та укладення з ним трудового договору. Фактично передумовою виникнення трудових відносин є факт прийняття рішення загальними зборами про призначення керівника та внесення відомостей до ЄДР на підставі протоколу загальних зборів;

– особлива процедура звільнення керівника юридичної особи. Так, процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є скликання загальних зборів та отримання рішення щодо звільнення керівника. Фактично таке рішення в подальшому є правовою підставою для внесення змін до ЄДР. Зазначається, що в умовах воєнного стану отримання згоди загальних зборів на звільнення може бути утрудненим процесом. Тому керівник, який бажає припинити відносини із відповідною юридичною особою, повинен дотриматися процедури скликання зборів, а у випадку, якщо вони не відбулися або ж рішення не було прийнято, має право звернутися до суду й

уже в судовому порядку припиняти трудові відносини із відповідною юридичною особою. Відтак підставою внесення змін до ЄДР буде відповідне рішення суду.

4. Сучасний період нормативно-правового регулювання відносин з керівником юридичної особи характеризується багатоманітністю правового регулювання, зокрема:

– дані правовідносини регламентуються як нормами трудового права, так і господарського, цивільного (щодо керівників юридичних осіб приватного права) та адміністративного (щодо керівників юридичних осіб публічного права);

– наявність спеціалізованих нормативно-правових актів, які регламентують повноваження, кваліфікаційні вимоги, порядок прийняття та звільнення керівників у певній галузі;

– значна роль децентралізованого правового регулювання (як на рівні підзаконних нормативно-правових актів певних міністерств, так і статuti юридичних осіб та конкретні контракти керівників).

5. Проєктом ТК України передбачається як одна з безпосередніх підстав звільнення – «рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця». Зроблено висновок, що дана підстава має бути реалізована на рівні норми закону, оскільки це могло б вирішити чимало питань у розглядуваній сфері. Також внесено пропозицію доповнити положення ст. 41 чинного КЗпП України додатковою підставою звільнення керівника юридичної особи як «втрата довіри».

6. Правовий статус керівника є складнішим порівняно із загальним статусом працівника, оскільки керівник, з одного боку, є виконавчим

органом, а з іншого – найманим працівником. Через ці особливості процедура звільнення керівника має специфічні аспекти, не характерні для інших працівників. Це стосується й документального оформлення процедури звільнення. Так, відповідно до судової практики важлива не лише наявність підстав для розірвання договору, а й дотримання органом управління юридичною особою передбаченої цивільним законодавством та установчими документами процедури ухвалення рішення про таке припинення.

7. Під припиненням трудових відносин запропоновано розуміти всі випадки, коли відбувається закінчення відносин, як-от з ініціативи працівника, роботодавця, за угодою сторін, при закінченні строку договору, з ініціативи третіх осіб (наприклад, профспілкових органів чи суду), у випадку смерті особи чи визнання її безвісно відсутньою, чи оголошення померлою. Натомість розірвання трудового договору буде мати місце у випадку ініціативи самого працівника (звільнення за власним бажанням) чи в разі якщо роботодавець бажає припинити трудові відносини. Під поняттям «звільнення» запропоновано розуміти безпосередньо саму процедуру оформлення припинення трудових відносин.

8. Процедuru звільнення керівника ТОВ запропоновано умовно поділити на такі етапи: 1) скликання загальних зборів; 2) проведення загальних зборів та отримання погодження на звільнення керівника; 3) підготовка документів для подання реєстратору, органам контролю, банкам, повідомлення контрагентів та призначення нового керівника.

9. Основним видом рішення про звільнення керівника є протокол загальних зборів ТОВ, на підставі якого видається наказ про звільнення, вноситься запис у трудову книжку та зміни в ЄДР. Процедура звільнення керівників державних підприємств, установ організацій може мати додаткові особливості залежно від сфери суспільних відносин.

10. Закінчення строку контракту не є безумовною підставою припинення відносин, оскільки, якщо жодна зі сторін не буде заперечувати,

то такий контракт може бути продовжений або ж укладений на новий термін.

11. Особливостями процедури звільнення керівника юридичної особи є: а) ключове значення для процедури та нормативно-правового регулювання звільнення має вид та правова форма юридичної особи, де працює керівник; б) процес звільнення керівника юридичної особи приватного права структурований у певні стадії, центральною з яких є процедура скликання, проведення та отримання рішення загальних зборів; в) відрізняються підстави звільнення, зокрема на керівників поширюються додаткові підстави звільнення, передбачені статтями 41 та 45 КЗпП України. Окрім того, контрактом або ж спеціальними нормативно-правовими актами (щодо керівників державних підприємств, установ, організацій) можуть бути передбачені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як-от, наприклад, керівник ЗВО може бути звільнений за порушення статуту ЗВО.

12. Керівник юридичної особи може бути звільнений за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України виключно в тому випадку, якщо статутними документами його віднесено до посадових осіб відповідної юридичної особи.

13. Керівники юридичних осіб приватного права мають особливості правового статусу, оскільки є одночасно і органом управління, і найманим працівником. Тому за аналогією із нормами КАС України (зокрема, ст. 19, яка визначає, що спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби розглядаються в порядку адміністративного судочинства) доцільно закріпити специфіку юрисдикції даних спорів, зокрема визначити їх за господарською юрисдикцією та внести зміни до ст. 20 ГПК України.

14. Дослідивши зарубіжний досвід, виділено дві моделі правового регулювання відносин з керівниками юридичних осіб. Так, перша модель характеризується наявністю чіткого законодавчого регулювання процедури звільнення (Польща, Франція, Італія); друга модель представлена принципом

«at-will» та полягає в тому, що роботодавець має право звільнити керівника без зазначення причин, за умови дотримання вимог контракту та норм законодавства (США). Тобто роботодавець не зобов'язаний надавати письмове обґрунтування для звільнення, якщо це не передбачено умовами контракту чи корпоративними документами. Така гнучка модель дозволяє компаніям швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі. Зазначено, що положення щодо обов'язкового надання письмового пояснення керівнику може бути імплементоване в чинне законодавство України та сприятиме мінімізації безпідставних звільнень. Проаналізовано норми зарубіжного законодавства щодо компенсаційних виплат у разі звільнення керівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Десятов Т. М., Коберник О. М., Тевлін Б. Л., Чепурна Н. М. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом. Харків : Основа, 2004. 240 с.
2. Словник української мови. URL: <https://sum11.com.ua/> (дата звернення: 24.08.2024)
3. Ковбасюк Ю. В. Державне управління : навч. посібн. Дніпропетровськ. 2012. Т. 1. 564 с. URL: https://e-pidruchniki.com/book/19_derjavne_upravlinnya_tom_1 (дата звернення: 24.08.2024)
4. Пилипишин В. П. Поняття та основні риси державного управління. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/23644/1/Pylypyshyn.pdf> (дата звернення: 24.08.2024)
5. Сіщук Л. В. Управління підприємницькими товариствами в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. URL: http://lsej.org.ua/10_2022/65.pdf (дата звернення: 24.08.2024)
6. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 24.08.2024)
7. Москаленко А. І. Юридичні особи публічного права: змістово-понятійна характеристика. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc51/13.pdf> (дата звернення: 24.08.2024)
8. Штерн Г. Ю. Корпоративне управління : навч. посібн. Харків : ХНАМГ, 2009. 278 с.
9. Биндюк К. Г. Поняття та критерії добросовісності щодо діяльності органів управління юридичної особи. *Євроінтеграційні зміни в законодавстві України* : круглий стіл (м. Київ, 12 жовт. 2021 р.). С. 13. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NA==/d0b2223d5e709c3ce98bc577403b08b6.pdf> (дата звернення: 17.07.2024)

10. Мостенська Т. Л., Скопенко Н. С., Шекмар Н. А., Бойко І. А. Корпоративне управління : консп. лекц. Київ : НУХТ, 2010. 98 с.

11. Правова сутність юридичної особи. *Юридична Україна*. 2013. № 5. С. 43–48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urykr_2013_5_9 (дата звернення: 18.07.2024)

12. Дашковська О. О. Юридична особа як суб'єкт правовідносин: загальнотеоретичний підхід. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-2. С. 21–24.

13. Юридична особа корпоративного типу (корпорація) – учасник корпоративних правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2(3). С. 61–67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_5.2%283%29__12 (дата звернення: 18.07.2024)

14. Воронюк О. О. Юридична особа як нормативна конструкція. *Форум права*. 2008. № 1. С. 77–85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_1_15 (дата звернення: 18.07.2024)

15. Трудове право України : підручник / [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.] ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

16. Трудове право України : навч. посібн. / за заг. ред. В. Е. Теліпко. Київ : Центр учб. літ., 2009. 456 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/CUL/43-Trydove_pravo_Ukr-Telipko.pdf (дата звернення: 21.07.2024)

17. Туркот О. А. Правовий захист акціонерних товариств від посягань на їх майно та органи управління : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 ; Донецький юридичний інститут, 2015. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/200/1/Avtoreferat.pdf> (дата звернення: 22.07.2024)

18. Коробка С. В. Корпоративне управління в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія : Екон. науки.* 2016. Т. 18. № 2. С. 80–83.
19. Гирич О. Т. Трудове право : курс лекц. Київ : ТП Прес, 2003. 207 с.
20. Резанова Н. С. Корпоративне управління на порозі ХХІ століття. *Фінанси України.* 2002. № 1. С. 13–19.
21. Мельничук С. М. Щодо участі державних підприємств України в реалізації державних функцій. *Форум права.* 2019. № 3. URL: http://forumprava.pp.ua/files/058-066-2019-3-FP-Melnichuk_8.pdf (дата звернення: 24.08.2024)
22. Пискун Л. В. Деякі питання звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Держава та регіони.* 2022. № 2 (76). С. 240–244. URL: https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165398/law.stateandregions.zp.ua_%E2%84%96%202_2022_%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf (дата звернення: 24.08.2024)
23. Веприцький Р. С. Соціально-економічні права: до визначення правової природи. 2008. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3d0d095f-fc08-4ecf-9d71-0d7f752b0918/content> (дата звернення: 05.07.2024)
24. Куценко Т. Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 5. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2022/170.pdf (дата звернення: 06.07.2024)
25. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.
26. Котюк В. О. Теорія права : курс лекц. Київ : Вентурі, 1996. 208 с.

27. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; 12.00.07. Дніпро, 2017. 438 с.

28. Порошук С. Д. Загальні основи теорії соціально-правового захисту співробітників міліції : монографія. Запоріжжя : Юрид. ін-т МВС України, 2001. 134 с.

29. Костюченко О. Є. Правове регулювання праці лікарів в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 201 с.

30. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : Вид. Карпенко В. М., 2012. 464 с.

31. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу державної виконавчої служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Вип. 75. Ч. 3. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/03/11-2.pdf> (дата звернення: 25.08.2024)

32. Бершадська Ю. В. Трудо-правовий статус авіаційного персоналу в системі Міністерства внутрішніх справ України та його особливості. *Право і безпека*. 2023. № 1(88). URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/044d056c-105c-43f5-8e9a-07d651cb0a77/content> (дата звернення: 25.08.2024)

33. Глумачний словник української мови. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?swrd=керівник> (дата звернення: 10.07.2024)

34. Кібенко О. Припинення відносин з директором ТОВ за рішенням суду. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_Prip_vidn_z_direktorom.pdf (дата звернення: 20.07.2024)

35. Слюсар А. М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2009. Вип. 45. С. 320–326.

36. Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства. *Проблеми законності*. 2010. № 107. С. 78–83. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3000/1/107_9.pdf (дата звернення: 20.07.2024)

37. Жигалкін І. До визначення правового статусу керівника юридичної особи як її органу, і як працівника. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 4 (79). С. 110–113.

38. Звільнення керівника юридичної особи в порядку застосування дисциплінарного стягнення: як ефективно захистити порушене право. URL: <https://ukrprawo.net/zviltennya-kerivnyka-yurydychnoyi-osoby-v-poryadku-zastosuvannya-dystsyplinarnogo-styagnennya-yak-efektyvno-zahystytorushene-pravo/> (дата звернення: 08.07.2024)

39. Кіяшко В. І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2010. 178 с.

40. Ісаєв Ю. В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 406–411. URL: <http://www.apdp.in.ua/v63/61.pdf> (дата звернення: 10.07.2024)

41. Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 210 с.

42. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1993 № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п#Text> (дата звернення: 10.07.2024)

43. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (станом на 08.03.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 07.07.2024)

44. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Прудников В. А. Трудове право України : підручник. 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с.
45. Могила Д. В. Правове регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія «Юрид. науки»*. 2010. Вип. 24(63). С. 306–313.
46. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів пов'язаних з укладанням, зміною та припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 214. С. 27–38.
47. Пискун Л. В. Щодо питання відмінності корпоративних та трудових відносин з керівником. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 10. С. 867–869. URL: https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165443/lsej.org.ua_10_2022_%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf (дата звернення: 07.07.2024)
48. Бонтлаб В. В., Яцкевич І. І. Припинення повноважень посадової особи як підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником: особливості та проблеми реалізації. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2023. Т. 11. С. 56–63.
49. Гарогонич О. В. Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/29.pdf> (дата звернення: 08.07.2024)
50. Марчук В. М., Ніколаєва Л. В. Нариси з теорії права : навч. посібн. Київ : Істина, 2004. 304 с.
51. Селіванов В. Проблема методологічної обґрунтованості вітчизняного правознавства та юридичної практики. *Право України*. 1999. № 1. С. 20–27.

52. Перелік №1 Додатку №1 до Положення про порядок розгляду трудових спорів : затв. Указом Президії Верхов. Ради СРСР від 20.05.1974. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1974. № 22. Ст. 325.

53. Про підприємства в Україні : Закон України від 27.03.1991 № 887-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/887-12#Text> (дата звернення: 29.08.2024)

54. Про управління майном, що є у загальнодержавній власності : декрет Каб. Міністрів України від 15.12.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8-92#Text> (дата звернення: 29.08.2024)

55. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 29.08.2024)

56. Про професійні спілки, їх права та гарантії : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 25.08.2024)

57. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text> (дата звернення: 29.08.2024)

58. Про акціонерні товариства : Закон України від 27.02.2022 № 2465-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text> (дата звернення: 24.08.2024)

59. Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 № 1-рп/2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text> (дата звернення: 08.07.2024)

60. Цветкова К. Припинення трудових та корпоративних відносин з керівником: до якого суду звертатися? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/prupunennya-korporativnuh-ta-trudovuh-vidnosun-iz-kerivnukom-gospodarskogo-eshhmfkgmiemf/> (дата звернення: 08.07.2024)

61. Проект Трудового кодексу України від 06.02.2024 № 3562-IX. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 08.07.2024)

62. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 24.08.2024)

63. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 25.08.2024)

64. Про затвердження Процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінікультури : наказ Мін-ва культури України від 28.01.2014 № 49/0/17-14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v49_0734-14#Text (дата звернення: 25.08.2024)

65. Пискун Л. В. До питання трудо-правового статусу керівника юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 155–160. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1158/748> (дата звернення: 25.08.2024)

66. Пригода Т. Проблеми відсторонення членів виконавчого органу АТ від виконання їх обов'язків. *Юридичний журнал*. 2004. № 8. URL: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1354> (дата звернення: 25.08.2024)

67. Трудове право : підручник / за ред. : Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ : Т-во Знання, 2000. 564 с.

68. Турчин С. О. До питання припинення трудових відносин з керівником господарського товариства. *Наше право*. 2013. № 10. С. 144–147.

69. Федорко М. Припинення повноважень посадових осіб: проблемні аспекти. *Юридична Газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pripinennya-povnovazhen-posadovih-osib-problemni-aspekti.html> (дата звернення: 02.08.2024)

70. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Т-во Знання, КОО. 2003. 146 с.

71. Постанова Великої Палати Верховного Суду України у справі № 205/4196/18 від 15.09.2020. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/92270735> (дата звернення: 02.08.2024)

72. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : монографія. Одеса, 2018. 302 с.

73. Постанова КГС від 19.01.2022 у справі № 911/719/21. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=102854566&red=100003a21453a45b937e6f7e34034e8b357b27&d=5> (дата звернення: 05.08.2024)

74. Рішення Новомосковського міськрайонного суду Дніпропетровської області у справі № 183/6431/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107775169> (дата звернення: 06.08.2024)

75. Пискун Л. В. Особливості звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю. *Правові новели*. 2023. № 21. Т. 2. С. 159–163. URL: https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165403/legalnovels.in.ua_21_%D1%82%D0%BE%D0%BC%202_2023_%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf (дата звернення: 06.08.2024)

76. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 30.08.2024)

77. Пискун Л. В. Особливості нормативно-правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 121–126. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1182/808> (дата звернення: 30.08.2024)

78. Венедиктов В. С. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 2004. 304 с.

79. Яковлєв О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики : монографія. Харків : Право, 2017. 200 с.

80. Шурин О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 215 с.

81. Шершень Ю. С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. № 3. С. 877–881.

82. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. 213 с.

83. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанови Пленуму Верховн. Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення 10.08.2024)

84. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) : Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення: 30.08.2024)

85. Валецька О. В. Аналіз судової практики у справах щодо становлення факту мобінгу як підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2023. № 2(46). URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/720/684> (дата звернення: 30.08.2024)

86. Горбова Н. А. Господарське право України : навч. посібн. Мелітополь, 2019. 253 с.

87. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 10.08.2024)

88. Про забезпечення вимог кредиторів та реєстрацію обтяжень : Закон України від 18.11.2003 № 1255-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-15#Text> (дата звернення 12.08.2024)

89. Голиця Т. І. Звільнення з ініціативи роботодавця: які підстави для звільнення діють під час війни. *LigaZakon*. 2024. URL: https://buh.ligazakon.net/analytics/225539_zvlnennya-z-ntsativi-robotodavtsya-yak-pdstavi-dlya-zvlnennya-dyut-pd-chas-vyni (дата звернення 10.08.2024)

90. Пискун Л. В. Розмежування корпоративних та трудових відносин керівника юридичної особи. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11-12 лют. 2022 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 49–53. URL: https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165373/blackseafoundation_%D1%84%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C_2022_%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf (дата звернення 10.08.2024)

91. Свічкарьова Я. В. Особливості правового регулювання праці в акціонерних товариствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України. Харків, 2003. 20 с.

92. Жернаков В. В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. №3. С. 34–36.

93. Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 163–170.

94. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text> (дата звернення: 14.08.2024)
95. Козлов С. Керівник як найманий працівник: правова природа та особливості звільнення. *Юридична газета*. 2006. № 5(41). С. 19.
96. Постанова Верховного Суду у справі [№ 701/1088/17-ц](#). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92972583> (дата звернення: 14.08.2024)
97. Охотнікова О. М. Адміністративна відповідальність керівника державного підприємства, установи, організації в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Націон. акад. держ. податк. служби України. Ірпінь, 2004. 21 с.
98. Постанова Верховного Суду від 12.02.2020 у справі № 335/7435/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/79480969> (дата звернення: 14.08.2024)
99. Кравченко І. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. Дніпро, 2015. 22 с.
100. Бондар О. С. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі серед інших підстав припинення трудових відносин. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного права в сучасних умовах*. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/7023/1/2.pdf> (дата звернення: 14.08.2024)
101. Завада Т. Р. Практичні аспекти звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2024. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1229/1065> (дата звернення: 14.08.2024)

102. Постанова Верховного Суду від 14.03.2019 у справі № 579/103/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80521546> (дата звернення: 14.08.2024)

103. Бондарчук В. Проблема поняття «прогулу» як підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності. URL: <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4e1c8fe5-0904-4c78-8264-e0f1048f3abd/content#page=171> (дата звернення 15.08.2024)

104. Про медіа : Закон України від 13.12.2022 № 2849-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2849-20#Text> (дата звернення 15.08.2024)

105. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 231 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/44ab2cc8-7a4c-4165-84fe-772d7de56d64> (дата звернення: 16.08.2024)

106. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII (станом на 01.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-18#Text> (дата звернення: 17.08.2024)

107. Бонтлаб В. В., Яцкевич І. І. Припинення повноважень посадової особи як підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником: особливості та проблеми реалізації. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2023. № 11. С. 56–63. <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2023.11.56-63>.

108. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання діяльності юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : Закон України від 10.10.2013 № 642-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/642-18#Text> (дата звернення: 17.08.2024)

109. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 13.08.2024)

110. CASE OF BARBERÀ, MESSEGUÉ AND JABARDO v. SPAIN (Application no. 10590/83). Strasbourg 1988. URL: <http://surl.li/zfghss> (дата звернення 13.08.2024)

111. Про державну реєстрацію юридичних, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення 15.08.2024)

112. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 15.08.2024)

113. Постанова від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18 Касаційний цивільний суд. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/86607315> (дата звернення: 22.08.2024)

114. Кисельов А. Без рішення загальних зборів звільнитись директору ТОВ стало неможливо. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/224531_bez-rshennya-zagalnikh-zborv-zvlnitis-direktoru-tov-stalo-nemozhlivo (дата звернення: 23.08.2024)

115. Рішення Заводського районного суду від 08.12.2023 у справі № 208/1904/22. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/115518744> (дата звернення: 23.08.2024)

116. Постанова Великої Палати Верховного Суду України у справі № 607/13039/17 від 11.06.2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90021379> (дата звернення 20.08.2024)

117. Багмет Т. І. Звільнення працівників: актуальна судова практика. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22401> (дата звернення 21.08.2024)

118. Постанова суду № 757/43048/16-ц від 18.02.2021. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=95042177&red=100003fe1be812a03444166f4db09550592d05&d=5> (дата звернення: 22.08.2024)

119. Постанова від 11.06.2020 у справі № 607/13039/17 Касаційний цивільний. *Аналітично-правова система ZakonOnline*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/90021379> (дата звернення: 22.08.2024)

120. Постанова Першої судової палати Верховного Суду у справі № № 761/21008/18-ц від 15.01.2020. URL: <http://surl.li/sydnms> (дата звернення 22.08.2024)

121. Єременко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. акад. України. Харків, 1998. 18 с.

122. Цветкова К. В. Спори щодо припинення повноважень посадових осіб: особливості та юрисдикція. URL: <http://surl.li/duaajgj> (дата звернення 22.08.2024)

123. Звільнення керівника юридичної особи за різними підставами: опубліковано тематичний огляд КГС ВС. *Судова-юридична газета*. 08.08.2023. URL: <http://surl.li/xzwtbd> (дата звернення 22.08.2024)

124. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3. С. 171–178.

125. Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 1. С. 71–76.

126. Кабаченко Н. О. Поява працівника на роботі в стані алкогольного сп'яніння: деякі актуальні питання. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*. 2013. С. 193–197.

127. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 19 с.

128. Безп'ята В. Ф. Судовий захист права на працю : автореф. дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.03. Харків, 2012. 20 с.

129. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід : навч. посібн. Київ : Алерта, 2012. 368 с.

130. Дубас Т. В. Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; ДДУВС, 2016. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/12098/1/%d0%94%d1%83%d0%b1%d0%b0%d1%81.pdf> (дата звернення: 24.08.2024)

131. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посібн. Одеса, 2022. 353 с.

132. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2019. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/e479dd4c-082c-4480-9f58-e33e79d188e9/content> (дата звернення: 24.08.2024)

133. Пушкар З. М., Пушкар Б. Т. Кадровий менеджмент : навч. посібн. 2017. 210 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/26931/1/%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%86%D0%91%D0%9D%D0%98%D0%9A%20%D0%9A%D0%9C%202017=%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%A2%D0%9A%D0%90.pdf> (дата звернення: 25.08.2024)

134. Грובהва А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівників на роботі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2014. 18 с.

135. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників* : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2007. 20 с.

136. Kodeks Pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 25.08.2024)

137. Lex Polonica. URL: <https://www.lex.pl/> (дата звернення: 25.08.2024)

138. Praca i Zabezpieczenie Społeczne. URL: <https://www.pizs.pl/> (дата звернення 25.08.2024)

139. Wolters Kluwer Polska. URL: <https://www.profinfo.pl/wydawnictwa/wolters-kluwer-polska,1.html> (дата звернення: 25.08.2024)

140. Employment at Will Doctrine. Human Resources Management. URL: <https://courses.lumenlearning.com/wm-humanresourcesmgmt/chapter/employment-at-will-doctrine/#:~:text=Practically%20speaking%2C%20%E2%80%9Cat%20will%E2%80%9D,with%20no%20adverse%20legal%20consequences> (дата звернення: 25.08.2024)

141. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 25.08.2024)

142. Рекомендація МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 29.06.1967. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_250 (дата звернення: 25.08.2024)

143. U.S. Equal Employment Opportunity Commission – Title VII. URL: <https://www.eeoc.gov/overview/#:~:text=The%20U.S.%20Equal%20Employment%20Opportunity,conditions%2C%20gender%20identity%2C%20and%20sexual> (дата звернення: 25.08.2024)

144. Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) або до суду (Age Discrimination. U.S. Department of Labor. URL: <https://www.dol.gov/general/topic/discrimination/agedisc#:~:text=The%20Age%20Discrimination%20in%20Employment,conditions%20or%20privileges%20of%20employment> (дата звернення: 25.08.2024)

145. Козін С. М. Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1(4). С. 175–180.

146. Пискун Л. В. Звільнення керівника компанії: досвід Нідерландів. *KELM*. 2024. № 1(61). С. 172–176. URL: [https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165388/cuesc.org.uazhurnalikelm_1\(61\)_2024_Pyskun.pdf](https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165388/cuesc.org.uazhurnalikelm_1(61)_2024_Pyskun.pdf) (дата звернення: 25.08.2024)

147. California Legislative Information – Section 2922. URL: https://wclp.org/legislation-tracker/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwz7C2BhDkARIsAA_SZKYYw8eWqCBYpZ9Nfja6H95Rt8aZ9p1Gy3Eyg7kbE17a5saaUWnybmkaAmhREALw_wcB (дата звернення: 25.08.2024)

148. Пискун Л. В. Щодо питання звільнення статутного директора: зарубіжний досвід. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану* : Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17 трав. 2024 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 209–212. URL: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/275/9032/20307-1> (дата звернення: 25.08.2024)

149. Конвенція МОП № 166 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 25.08.2024)

150. Пискун Л. В. Підстави звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24–25

лют. 2023 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 418–421. URL: https://files.ukr.net/get/27i957reno:596165393/kpu.zp.ua_lawconf_%D0%BB%D1%8E%D1%82%D0%B8%D0%B9_2023_%D0%9F%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf (дата звернення: 25.08.2024)

151. Рекомендація МОП № 162 щодо добровільного примирення та арбітражу від 23.06.1980. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення: 25.08.2024)

152. Code du Travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (дата звернення: 25.08.2024)

153. Шпуганич І. І. Підстави, порядок та правові наслідки звільнення з посади голови виконавчого органу юридичної особи. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/05/15.pdf> (дата звернення: 26.08.2024)

154. Zinovatna I. Legal regulation of officials dismissal. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewById/784789> (дата звернення: 26.08.2024)

155. Codice Civile (Кодекс цивільного права Італії). URL: <https://www.brocardi.it/codice-civile/> (дата звернення: 26.08.2024)

156. Краснов Є. В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. *Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія «Правничі науки»*. 2015. Вип. 2. С. 39–44.

157. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Діса плюс, 2013. 510 с.

158. Середа О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. юрид. акад. України. Харків, 2004. 21 с.

159. Башмакова Н. Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі невирішені питання. *Право України*. 1999. №2. С. 34–37.

160. Harahonych O. Dismissal of a director and termination of powers of the sole executive body of a limited liability company: problems of law enforcement. URL:

https://www.researchgate.net/publication/372555383_Dismisal_of_a_Director_and_Termination_of_Powers_of_the_Sole_Executive_Body_of_a_Limited_Liability_Company_Problems_of_Law_Enforcement (дата звернення: 27.08.2024)

161. Consiglio Nazionale Forense - Licenziamento per motivi economici. URL: <https://www.cfnews.it/diritto/il-licenziamento-individuale-per-giustificato-motivo-oggettivo/> (дата звернення: 27.08.2024)

162. Procedure di licenziamento del dirigente in Italia. URL: https://www.avvocatovitale.com/tutela-dirigenti/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwz7C2BhDkARIsAA_SZKazGIY-eeFNqNmbUK7rLD8wcZvCT5ZCIWg9eyn5Hc4QkkJBezH8rJQaAm55EALw_wcB (дата звернення: 27.08.2024)

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Пискун Л. В. Деякі питання звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Держава та регіони*. 2022. № 2(76). С. 240–244.

2. Пискун Л. В. Щодо питання відмінності корпоративних та трудових відносин з керівником. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 10. 2022. С. 867–869.

3. Пискун Л. В. Особливості звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю. *Правові новели*. 2023. № 21. Т. 2. С. 159–163.

4. Пискун Л. В. До питання трудо-правового статусу керівника юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 155–160.

5. Пискун Л. В. Звільнення керівника компанії: досвід Нідерландів. *KELM*. 2024. № 1(61). С. 172–176.

6. Пискун Л. В. Особливості нормативно-правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи. *Соціальне право*. 2024. № 2. С. 121–126.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Пискун Л. В. Розмежування корпоративних та трудових відносин керівника юридичної особи. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 11–12 лют. 2022 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2022. С. 49–53.

2. Пискун Л. В. Підстави звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій. *Юридичні науки: проблеми та*

перспективи : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24–25 лют. 2023 р. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2023. С. 418–421.

3. Пискун Л. В. Щодо питання припинення трудових відносин з керівником ТОВ. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 22–23 груд. 2023 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С. 524–527.

4. Пискун Л. В. Щодо питання звільнення статутного директора: зарубіжний досвід. *Актуальні питання розвитку юридичної науки в період воєнного стану* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Науково-дослідний інститут публічного права (м. Київ, 17 трав. 2024 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 209–212.