

суди, що забезпечують адекватний захист від переслідувань за допомогою використання ефективних способів та засобів захисту при справедливому розподілі тягара доведення вини, процедурі розгляду скарг, що позбавлена багатьох формальностей.

### ***КРАСНОВ Є. В.***

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПОСАДОВІ ОСОБИ» ДЛЯ ЦІЛЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПУНКТУ П'ЯТОГО ЧАСТИНИ ПЕРШОЇ СТАТТІ 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ЯК ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

13 травня 2014 року прийнято Закон України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» (далі – Закон), який набрав чинності 01 червня 2014 року. Зазначеним законом частину першу статті 41 Кодексу законів про працю України доповнено пунктом п'ятим, яким встановлено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця шляхом припинення повноважень посадової особи, забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих документах власника або уповноваженого ним органу та трудовій книжці працівника причин, які викликали необхідність припинення повноважень посадової особи.

Незважаючи на спробу, шляхом прийняття даного закону, знайти одноманітне вирішення проблеми звільнення керівника підприємства за рішенням власника, залишається чимало проблем при застосуванні даної норми як підстави припинення трудового договору, зокрема це стосується розуміння терміну «посадова особа».

В діючому законодавстві України з питань праці визначення даного поняття взагалі відсутнє. Крім того, Державна інспекція України з питань праці у роз'ясненні від 24.07.2014 року зазначила, що перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством не передбачено. Однак, на нашу думку, такий підхід є не зовсім виправданим.

Провівши системний аналіз норм закону, яким було внесено відповідні зміни, та співставивши його з метою законодавця, яка переслідувалась при прийнятті, можна дійти до висновку, що термін «посадові особи» вжито в значенні керівників суб'єктів господарювання – господарських товариств (частина друга статті 89 Господарського кодексу України, статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства», частина друга статті 23 Закону України «Про господарські товариства»).

Відповідно до частини другої статті 89 Цивільного кодексу України, посадовими особами господарського товариства є голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради.

Однак закріплення поняття «посадові особи» в даному контексті у Кодексі законів про працю України відсутнє, а тому є спірним, особливо, якщо враховувати наявне за змістом поняття «посадові особи», яке міститься в Законі України «Про державну службу».

Таким чином, враховуючи відсутність визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України, виникають проблеми розширеного тлумачення даного терміну, у тому числі, шляхом його прирівнювання до поняття «посадові особи», що, в свою чергу, створює можливості для поширення зазначених норм на широке коло працівників.

Варто погодитись з думкою В. О. Забудського, який вказує, що застосування поняття «посадові особи» в такому широкому розумінні не було метою в законодавця при прийнятті Закону, і колізія зрештою має бути вирішена на користь вузького трактування (в значенні частини другої статті 89 Господарського кодексу України). Таке рішення може бути реалізовано або шляхом внесення відповідних уточнень до Кодексу законів про працю України, або через судову практику. Однак, в останньому випадку доведеться спочатку подолати тривалий період невизначеності і суперечливого правозастосування (Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємств / Володимир Забудський // Кадровик України. – 2014. – № 7. – С. 42–47).

Невизначеність поняття «посадові особи» викликає також проблему в яких випадках підставою для припинення трудового договору з посадовою особою має вважатися пункт п'ятий частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України та виплачуватися вихідна допомога в розмірі не менше 6-місячного середнього заробітку, а коли застосовуються інші підстави припинення трудового договору та передбачають виплату вихідної допомоги в іншому розмірі.

Тому, на нашу думку, дану додаткову підставу припинення трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників господарських товариств, оскільки керівник, крім того, що являється найманим

працівником, одночасно виступає виконавчим органом господарського товариства, та є єдиною категорією працівників, які призначаються та, відповідно оформлюють трудові відносини з товариством, на підставі рішення засновників. З рештою ж працівників трудовий договір укладає саме керівник та видає наказ про їх прийняття на роботу, тому звільнені вони можуть бути на підставі рішення органу, який прийняв їх на роботу в порядку та з урахуванням гарантій, які передбачені законодавством про працю.

Отже, на нашу думку, коло суб'єктів трудових правовідносин, до яких може застосовувати додаткова підстава звільнення, яка передбачена пунктом п'ятим частини першої статті 41 КЗпП України, слід обмежити виключно керівниками.

### ***ТАРАСЕНКО В. С.***

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ОСІБ НА СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ТА СОЦІАЛЬНІ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ**

В Україні соціальна політика держави зорієнтована на дотримання конституційних прав громадян, зокрема шляхом надання соціальних послуг та соціальних допомог особам, які потрапили в складні життєві обставини.

Останніми роками спостерігається зростання кількості осіб, які потребують соціального захисту. В першу чергу це пов'язано з затяжною фінансово-економічною кризою, яка існує в нашій державі, а також з різким погіршенням рівня життя населення України.

Відповідно зростає й потреба у збільшенні різних видів державних допомог, а також кількості соціальних послуг та їх видів.

Однак динаміка попиту на всі види соціальної допомоги та соціальні послуги по регіонах нашої держави різниться. Наприклад, у Волинській, Луганській, Донецькій, Рівненській, Сумській областях попит на соціальну допомогу та соціальні послуги скорочується, незважаючи на ріст безробіття, незначне зростання рівня зайнятості населення та їх доходів. Натомість на Житомирщині, Дніпропетровщині, Тернопільщині, Херсонщині збільшується число тих, хто потребує соціальну допомогу та послуги, а число тих, хто цю допомогу та послуги отримує, зменшилося (Семенюк М. Право на соціальний захист. Як воно реалізується // Соціальний захист. – 2012. – № 5. – С. 17).