

# ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22: 349.22: 331.108.6 (045)

С. В. Вишновецька,  
доктор юридичних наук

Р. І. Кролевець,  
студент

## ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКАМИ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ

Національний авіаційний університет  
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Київ, Україна  
E-mail: rkrolevets@gmail.com

**Мета:** виявлення особливостей припинення трудових відносин з керівниками юридичних осіб, дослідження підстав звільнення керівника, а також аналіз основної проблематики припинення трудових відносин в теорії та на практиці на прикладі керівників господарських товариств.

**Методи дослідження:** у роботі застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи: формальної логіки, порівняльно-правовий, герменевтичний, спеціально-юридичний. **Результати:** проаналізовано підходи до розуміння трудових відносин з керівником юридичної особи, визначено їх особливості та виявлено проблематику. **Обговорення:** шляхи законодавчого вдосконалення звільнення керівників юридичних осіб.

**Ключові слова:** трудовий договір; трудові відносини; звільнення керівника юридичної особи; дисциплінарне стягнення.

### Постановка проблеми та її актуальність.

Сучасне трудове право зазнало істотних змін за останні 10 років. Це пов'язано з тим, що трудові відносини є одними з найбільш незахищених сфер людської діяльності та систематично порушуються з боку роботодавців. Насамперед таких змін зазнала процедура звільнення керівників підприємств.

Законом № 1255 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 передбачено додаткову підставу для розірвання трудового договору з ініціативи власника підприємства чи уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників і за певних умов. Відповідні зміни внесено до ст. 41 Кодексу законів про працю України. Тож із 1 червня 2014 року трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках припинення пов-

новажень посадових осіб (п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП) [1].

Правовий статус керівника є більш складним, ніж загальний правовий статус працівників. Правовий статус керівника передбачає, що він, з одного боку, є одноосібним виконавчим органом юридичної особи, який здійснює по відношенню до інших працівників основний обсяг прав і обов'язків наймача. З іншого – керівник сам виступає в ролі найманого працівника, який здійснює належні йому функції на основі трудових правовідносин із роботодавцем, яким щодо нього виступає відповідна уповноважена особа, чи орган, котрий призначає (або обирає) зазначеного керівника на посаду. Це обумовлює право керівника установи на отримання ним заробітної плати, його право на відпустку, соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством, тощо [2].

Керівник є ключовою фігурою юридичної особи, особливо за умови її належності до орга-

нів, що утворені і діють за принципом єдиноначальності.

Керівник особисто відповідає за виконання функцій, покладених на очолювану ним юридичну особу. Він керує адміністративно-розпорядчою, виробничою та фінансово-господарською діяльністю установи, має право першого підпису, відповідає за наслідки прийнятих рішень, представляє без довіреності і захищає інтереси юридичної особи в суді, в органах державної влади і управління тощо.

З огляду на наведені обставини процедура звільнення керівників отримала певні особливості, не властиві іншим суб'єктам трудових відносин. А це, в свою чергу, породило чисельні обговорення, протиріччя та складнощі. Оскільки обговорення не призвели до єдиної думки, тема досі залишається відкритою та актуальною.

У зв'язку з вищезазначеним виникла необхідність детального дослідження та, в деякій мірі, систематизації наявних знань стосовно припинення трудових відносин з керівником підприємства.

#### **Аналіз досліджень і публікацій.**

В юридичній літературі були певні дослідження в аспекті припинення трудових відносин з керівником господарського товариства.

Серед усіх науковців, перш за все, варто виділити праці наступних авторів: В. С. Венедиктова, О. В. Глухова, К. М. Гусова, А. П. Денисенко, А. В. Завгороднього, Р. З. Лівшиця, С. П. Мавріна, Д. В. Могили, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, А. М. Слюсаря, В. І. Щербини та ін.

Також свою правову позицію висловили юристи-практики, серед яких Ігор Шемет, Василь Карабань, Олена Садовець, Марія Дунай, Галина Казначей, Марія Федорко та інші.

Особливо варто виділити монографічне дослідження В. Р. Шишлюк, присвячене припиненню трудового договору за законодавством України і Польщі.

**Виклад основного матеріалу.** Статтею 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплено загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, уста-

нов, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою [3]. Із цього випливає, що будь-яка фізична особа, маючи статус працівника, підпадає під дію норм трудового законодавства.

У свою чергу, якщо розглядати такий специфічний суб'єкт трудових відносин як керівника господарського товариства, що поєднує в собі дві якості: працівника та представника роботодавця, то можна побачити, що правовий статус вказаної особи має певні особливості. Пов'язано це з тим, що керівник є універсальним суб'єктом трудового права, 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.

Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках припинення повноважень посадових осіб.

Відповідно до ст. 39 Закону «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» виконавчий орган товариства здійснює управління поточною діяльністю товариства.

До компетенції виконавчого органу товариства належить вирішення всіх питань, пов'язаних з управлінням поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів учасників та наглядової ради товариства (у разі утворення).

Виконавчий орган товариства підзвітний загальним зборам учасників і наглядовій раді товариства (у разі утворення) та організовує виконання їхніх рішень.

Виконавчий орган товариства є одноосібним. Назвою одноосібного виконавчого органу є «директор», якщо статутом не передбачена інша назва.

Отже, директор призначається та звільняється рішенням загальних зборів ТОВ, ПП тощо або рішенням власника (якщо засновником юридич-

ної особи є одна особа) у порядку, встановленому статутом (установчими документами) підприємства [4].

Є певні нюанси у звільненні посадових осіб за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, якщо з ними укладався контракт. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП у контракті за угодою сторін можуть визначатися умови розірвання договору, у тому числі дострокового. Водночас сфера застосування контракту визначається законами України. Укладення контракту у випадках, не передбачених законами України, не дозволяється.

Документ, що складається загальними зборами чи засновником одноособово, також визначається у статуті (в установчих документах) підприємства.

Як показує практика, засновники надають перевагу або протоколу, або рішення власника.

У такому протоколі (рішенні) власника підприємства слід вказати про те, що засновники підприємства приймають рішення щодо звільнення з посади директора та призначають іншу особу (ПБ) на цю посаду з укладенням контракту чи ні або за його заявою (як це передбачено для працівників згідно зі ст. 24 КЗпП).

Формулювання правової норми, що аналізується, є наступним: припинення повноважень посадових осіб. Проте коло таких осіб і досі на законодавчому рівні не визначено.

Відсутність конкретизації кола осіб, які є спеціальними суб'єктами за п. 5 ст. 41 КЗпП України, спричинює випадки незаконного звільнення. З метою усунення підстав для неоднозначного тлумачення кола «посадовців» Державною інспекцією з питань праці 24.07.2014 р., а згодом і Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних та кримінальних справ (ухвала від 15.10.2015 р. у справі № 6-21072св15) було висловлено правову позицію з питання застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів [5].

Так, державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (зкладами) й у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства. Тому

розірвання трудового договору з такими посадовими особами за п. 5 ст. 41 КЗпП України є неможливим (ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 р. у справі № 6-1188св15, рішення Апеляційного суду м. Києва від 11.06.2015 р. у справі № 760/26792/14-ц) [6].

Беручи до уваги, що Закон був прийнятий з метою захисту прав інвесторів, можна підсумувати, що дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України розповсюджується на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та загалом посадових осіб будь-якого господарського товариства, а також інших осіб, наділених організаційно-розпорядчими чи адміністративно-господарськими функціями (законопроект № 2221 від 24.02.2015 р. пропонується усунути юридичну невизначеність кола посадових осіб шляхом формулювання п. 5 ст. 41 КЗпП України «припинення повноважень посадових осіб органів управління господарських товариств»).

В. Р. Шишлюк слушно звертає увагу на те, що проект ТК України не передбачає аналогічної п. 5 ст. 41 КЗпП України підстави припинення трудового договору. Безумовно, дана підстава викликає багато питань в практичному застосуванні, проте, на думку автора, дозволяє наблизити національне законодавство до законодавства європейських країн, поставити в залежність зайнятість керівника юридичної особи як найманого працівника від факту призначення на посаду. Відповідно факт звільнення керівника як члена виконавчого органу юридичної особи є підставою для припинення з ним трудового договору. Аналогічні положення слід також включити до проекту ТК України, оскільки це дозволяє узгодити норми цивільного, господарського (корпоративного) та трудового права в частині моменту одночасного припинення корпоративних та трудових відносин з керівником підприємства [7, с. 226].

Незважаючи на те, що «припинення повноважень посадових осіб» було включено у ст. 41 КЗпП України, яка містить підстави для звільнення у зв'язку із вчиненням того чи іншого проступку, звільнення працівника у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи не

обов'язково має ґрунтуватись на вчиненні дисциплінарного правопорушення. Так, коментована підстава для розірвання трудового договору не передбачає необхідності з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів. Інвесторам (власникам) господарських товариств надано право звільняти посадових осіб без зазначення причин та узгодження в цьому контексті норм трудового й господарського законодавства. У той же час, як гарантію працівникові в такому випадку звільнення передбачено виплату працівникам вихідної допомоги в розмірі не менше ніж 6-місячний середній заробіток.

Розглядаючи питання про звільнення працівника з ініціативи роботодавця за п. 5 ст. 41 КЗпП України, особливу увагу слід приділити дотриманню самої процедури звільнення.

Так, підставою для розірвання договору є рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників:

- на підставі протоколу/рішення загальних зборів учасників здійснюється звільнення голови та членів виконавчого органу, голови ревізійної комісії (ревізора), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голови й членів цієї ради;

- на підставі протоколу/рішення загальних зборів акціонерного товариства здійснюється припинення повноважень голови та членів наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізора акціонерного товариства, а також голови й членів іншого органу товариства, якщо створення такого органу передбачено статутом товариства;

- на підставі наказу/розпорядження виконавчого органу (директора тощо) здійснюється звільнення посадових осіб, до кола обов'язків яких, відповідно до посадової інструкції, належать організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції (головний бухгалтер, головний інженер, начальник управління кадрового та документального забезпечення тощо).

У своїй ухвалі від 29.09.2014 р., провадження № 22-ц/796/11157/2014, Апеляційний

суд м. Києва відхилив апеляційну скаргу відповідача у зв'язку з недотриманням останнім процедури звільнення, мотивуючи тим, що в матеріалах справи відсутні дані щодо проведеного засідання наглядової ради, відповідно до якого відбувалось поновлення на роботі працівника та одночасно його звільнення, відсутній підпис працівника про ознайомлення з наказом про скасування наказу щодо попереднього звільнення та з наказом про його поновлення на посаді, також відсутній підпис і під наказом про його звільнення. Крім того, відсутні дані щодо виплати позивачеві соціальних гарантій для звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, що передбачені ст. 44 КЗпП України, у вигляді виплати вихідної допомоги.

Таким чином, попри те, що коментована норма передбачає право власника без зазначення причин розірвати трудовий договір з посадовою особою, недотримання самої процедури звільнення за п. 5 ст. 41 КЗпП України є підставою для поновлення працівника на роботі.

Водночас, необхідно констатувати, що припинення повноважень посадової особи є самостійною підставою для звільнення працівника й не пов'язане зі строковістю/ безстроковістю трудового контракту (ухвала Апеляційного суду м. Києва від 29.09.2014 р., провадження № 22-ц/796/11157/2014) [8]. А розірвання контракту може бути й у випадку, коли трудовий контракт укладався до 01.06.2014 р., (набрання чинності змін до КЗпП України) і в ньому не зазначено підставою для його розірвання – припинення повноважень посадових осіб (рішення Апеляційного суду м. Києва від 17.09.2015 р., провадження № 22-ц/796/9185/2015) [9].

Обставини звільнення керівника підприємства можуть бути різними:

- закінчення строку, на який було укладено контракт: трудовий договір з директором, як уже відзначалося вище, може бути укладений тільки на конкретний строк. Термін дії контракту визначається за погодженням обох сторін або ж обмежується виконанням певної роботи. У цьому випадку звільняються навіть пільгові категорії працівників за умови дотримання норм законодавства;

- передбачені контрактом підстави: звільнення директора без його згоди може бути здійснене

через недотримання ним умов, прописаних у контракті. Наприклад, на момент підписання контракту з керівником у ньому зазначалися певні досягнення та результати, яких мало досягти підприємство за часів його керування. Але це реально зробити лише за умови чіткого прописування відповідних положень. Необхідно уникати абстрактності та двозначності, оскільки це може значно ускладнити доведення їх виконання або невиконання;

- звільнення директора за власним бажанням: керівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, за умови порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, положень колективного чи трудового договору. Про це необхідно попередити власника або уповноважений орган за два тижні;

- звільнення за ініціативою власника: відповідно до законодавства власник підприємства має право здійснювати господарську діяльність, зокрема й щодо призначення керівника. Це також дає йому право розірвати договір з власної ініціативи. Є підстави, які дозволяють це зробити. Найпоширеніша причина – невідповідність директора займаній посаді або неналежне виконання своїх обов'язків. Але при цьому необхідно враховувати положення Конвенції МОП № 158 від 02.06.1982 р. «Про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця», згідно з якими на роботодавця покладається тягар доведення наявності законної підстави для звільнення працівників (в тому числі й керівника організації), пов'язаної із здібностями чи поведінкою працівника. Також це може бути прогул або відсутність на робочому місці без поважних причин (понад 3-х годин протягом робочого дня), поновлення на роботі попереднього працівника. Якщо керівника помічено на роботі в нетверезому стані або стані наркотичного сп'яніння, то за це власник також може його звільнити з власної ініціативи. І ще одна з причин – розкрадання та завдання збитків компанії;

- звільнення директора без згоди засновників: така процедура також може бути проведена у випадку, коли засновники підприємства

не виконують своїх обов'язків, взятих під час укладання договору.

Крім основних, існують і додаткові підстави, наслідком яких може бути звільнення директора за ініціативою власника:

- грубе порушення посадових обов'язків, унаслідок яких працівники не отримали заробітну плату або її розмір становив меншу від мінімальної. При цьому обов'язок довести, що таке порушення насправді мало місце й носило грубий характер, лежить на роботодавцеві;

- вчинення керівником, у перелік посадових обов'язків якого входять виховні функції, аморального вчинку, який не сумісний із наступним продовженням роботи;

- прийняття на роботу близьких родичів у разі їхнього безпосереднього підпорядкування один одному.

Ще одна причина, яка може змусити власника ініціювати звільнення керівника, – це вимоги профспілки. На вимогу представника виборного органу власник повинен звільнити директора підприємства, якщо виявлено та доведено порушення ним законодавства про працю.

Кожен власник підприємства, відповідно до законодавства, має право володіти та розпоряджатися на власний розсуд своїм майном. З метою отримання прибутку він може делегувати свої права на управління керівникові. Якщо ж виникають будь-які сумніви з приводу професійної придатності керівника, то власник може звільнити його в будь-який час. Власне, процедура звільнення керівника складна й має свої особливості, але може бути цілком реальною та законною за умови дотримання чинного законодавства.

Окрім того, звільнення керівника юридичної особи відповідно до ст. 43-1 КЗпП допускається без попередньої згоди профспілкової організації. При цьому термін «допускається» тлумачиться роботодавцями та й судовою практикою не у відповідності до його лексичного значення – як дозвіл на застосування певної дії за певних умов (тобто як багатоваріантність, яка не заперечує інші варіанти, передбачені загальними умовами, що передбачає обґрунтований вибір роботодавцем найбільш відповідного із переліку можливих варіантів), а виключно як обов'язок роботодавця

за певних умов застосовувати лише таку дію (отже, як безальтернативність такої дії).

Зазначені обставини залишають вирішення питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника установи на суб'єктивне рішення роботодавця. При цьому пояснення працівника – керівника юридичної особи щодо спростування інформації за фактом порушення може бути безпідставно відкинуте роботодавцем. Які аргументи пояснення працівника при цьому були враховані роботодавцем, а які відкинуті і з яких підстав – роботодавець відповідно до вимог чинного КЗпП доводити не зобов'язаний.

Протягом дії чинного Кодексу законів про працю України вимога ст. 149 КЗпП щодо застосування стягнення з урахуванням ступеня тяжкості вчиненого проступку і заподіяної ним шкоди, обставин, за яких вчинено проступок, і попередньої роботи працівника, при обранні власником або уповноваженим ним органом такого виду стягнення, як звільнення працівника, зазвичай залишається виключно формальною умовою, яка практично ніяк не відображається у відповідному наказі на звільнення.

Процедура встановлення факту дисциплінарного правопорушення, його обставин та вини працівника, таким чином, не передбачає належних правових гарантій для забезпечення об'єктивності та неупередженості дій роботодавця при застосуванні ним до працівника дисциплінарного стягнення, що значною мірою спричиняє індивідуальні трудові спори з приводу незаконного звільнення працівників у порядку реалізації щодо них дисциплінарного стягнення.

ВРУ подбала про соціальні гарантії для звільнених за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, установивши для таких посадових осіб підвищений розмір вихідної допомоги порівняно з іншими працівниками. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП особи, яких звільняють з ініціативи роботодавця у разі припинення повноважень посадових осіб, мають право на вихідну допомогу в розмірі не менше середнього заробітку за шість місяців.

Отже, юридичні гарантії захисту прав працівників з числа керівників при застосу-

ванні щодо них роботодавцем дисциплінарної відповідальності через звільнення на загальних підставах, передбачених чинним КЗпП, не є наразі достатніми. Найбільш ефективний захист прав і законних інтересів працівників, які є керівниками юридичних осіб, може бути забезпечений шляхом звернення до суду з наданням кваліфікованої правової допомоги.

**Висновки.** Керівник юридичної особи – особлива ланка. У зв'язку з його відповідальним становищем та суттєвим значенням у компанії, процедура його звільнення дещо відрізняється від процедури звільнення інших категорій працівників. Перш за все, це проявляється у збільшеній кількості підстав, за якими може бути звільнений керівник.

Оскільки підстави припинення трудових відносин сформульовані законодавцем розпливчато, їх можна інтерпретувати «за власним бажанням». Як результат – виникає площина для зловживання з боку власників юридичної особи. Таким чином, керівник господарського товариства є фактично залежним від волі учасників товариства. Але загальноправовий принцип недопущення зловживання правом, як і недопущення дискримінації у сфері праці, повною мірою поширюються й на сферу трудових відносин з керівником організації, визначаючи межі повноважень власника.

Факти неправомірних припинень трудових відносин підтверджує чисельна судова практика. Хоча законодавцем і було збільшено розмір вихідної допомоги при звільненні керівника, це суттєво не поліпшило становище керівників. Отже, єдиною гарантією керівника є вдало складений та узгоджений контракт з товариством.

Вищезазначене свідчить про недосконале нормативне регулювання питання як на рівні закону, так і на рівні статуту та інших внутрішніх документів підприємства.

### *Література*

1. *Войцеховські С.* Коментар до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 р. № 1255-VII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/ib/3959/33284>.

2. *Корбань В.* Звільнення керівника юридичної особи в порядку застосування дисциплінарного стягнення: як ефективно захистити порушене право // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/zv-lnennya-ker-vnika-yuridichno-osobi-v-poryadku-zastosuvannya-distsipl-narnogo-styagnennya-yak-efek/?month=06&year=2017&sphrase\\_id=2024582](http://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/zv-lnennya-ker-vnika-yuridichno-osobi-v-poryadku-zastosuvannya-distsipl-narnogo-styagnennya-yak-efek/?month=06&year=2017&sphrase_id=2024582).

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

4. *Казначей Г.* Звільнення директора з ініціативи власників // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://consulting.dtki.ua/ru/labor/labor-relations/9219>

5. *Рішення* Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15.10.2015 у справі № 6-21072св15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53571030>.

6. *Федорко М.М.* Припинення повноважень посадових осіб: проблемні аспекти // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://jurliga.ligazakon.ua/info/firm\\_876/company\\_news/news\\_19](http://jurliga.ligazakon.ua/info/firm_876/company_news/news_19).

7. *Шишлюк В. Р.* Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: монографія / В. Р. Шишлюк. – Одеса, 2018. – 302 с.

8. *Ухвала* Апеляційного суду м. Києва від 29.09.2014 у справі № 22-ц/796/11157/2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40744809>.

9. *Рішення* Апеляційного суду м. Києва від 11.06.2015 у справі № 760/26792/14-ц // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44873603>.

### References

1. *Vojcehovs'ki S.* Komentar do Zakonu Ukrainy «Pro vnesennja zmin do dejakyh zakonodavchyh aktiv Ukrainy shhodo zahystu

prav investoriv» vid 13.05.2014 r. № 1255-VII // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.interbuh.com.ua/documents/ib/3959/33284>.

2. *Korban' V.* Zvil'nennja kerivnyka jurydychnoi osoby v porjadku zastosuvannja dyscyplinarnogo stjagnennja: jak efektyvno zahystyty porushene pravo // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: [http://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/zv-lnennya-ker-vnika-yuridichno-osobi-v-poryadku-zastosuvannya-distsipl-narnogo-styagnennya-yak-efek/?month=06&year=2017&sphrase\\_id=2024582](http://ukrainepravo.com/scientific-thought/pravova-pozytsiya/zv-lnennya-ker-vnika-yuridichno-osobi-v-poryadku-zastosuvannya-distsipl-narnogo-styagnennya-yak-efek/?month=06&year=2017&sphrase_id=2024582).

3. *Turchyn S. O.* Do pytannja pryvynennja trudovyh vidnosyn z kerivnykom gospodars'kogo tovarystva / S. O. Turchyn // Nashe pravo. – 2013. – № 10. – С. 144–147.

4. *Kaznachej G.* Zvil'nennja dyrektora z iniciatyvy vlasnykiv // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <https://consulting.dtki.ua/ru/labor/labor-relations/9219>

5. *Rishennja* Vyshhogo specializovanogo sudu Ukrainy z rozgljadu cyvil'nyh i kryminal'nyh sprav vid 15.10.2015 u spravi № 6-21072sv15 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/53571030>.

6. *Fedorco M.M.* Pryvynennja povnovazhen' posadovyh osib: problemni aspekty // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: [http://jurliga.ligazakon.ua/info/firm\\_876/company\\_news/news\\_19](http://jurliga.ligazakon.ua/info/firm_876/company_news/news_19).

7. *Shyshljuk V. R.* Pryvynennja trudovogo dogovoru za zakonodavstvom Ukrainy i Pol'shhi: monografija / V. R. Shyshljuk. – Odessa, 2018. – 302 s.

8. *Uhvala* Apeljacionogo sudu m. Kyjeva vid 29.09.2014 u spravi № 22-c/796/11157/2014 // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40744809>.

9. *Rishennja* Apeljacionogo sudu m. Kyjeva vid 11.06.2015 u spravi № 760/26792/14-c // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44873603>.

**FEATURES OF TERMINATION OF LABOR RELATIONS  
WITH LEADERSHIP MANAGERS**

National Aviation University  
Kosmonavta Komarova Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine  
E-mail: rkrolevets@gmail.com

**Goal:** identification of the features of termination of labor relations with the heads of legal entities, investigation of the grounds for dismissal of the head, as well as an analysis of the main issues of termination of labor relations in theory and in practice, as an example of the leaders of business associations. **Methods of research:** in the work used general scientific and special methods: formal logic, comparative law, hermeneutic, special-legal. **Results:** approaches to the understanding of labor relations with the head of a legal entity are analyzed, their features and their problems are identified. **Discussion:** ways of legislative improvement of dismissal of heads of legal entities.

The head of a legal entity is a special link. Due to his responsible position and material importance in the company, the procedure for his release is somewhat different from the procedure for the release of other categories of employees. First of all, this is manifested in the increased number of reasons why a head may be dismissed.

Since the grounds for termination of labor relations are formulated by the legislator vaguely, they can be interpreted "on their own accord". As a result, there is a plane for abuse by the owners of the legal entity. Thus, the head of a business community is in fact dependent on the will of the members of the partnership. But the general legal principle of prevention of abuse of the law, as well as the prevention of discrimination in the workplace, are fully applicable to the field of labor relations with the head of the organization, defining the limits of authority of the owner.

The facts of unwarranted termination of labor relations are confirmed by numerous jurisprudence. Although the legislator has increased the amount of outgoing assistance at the dismissal of the head, this did not significantly improve the position of managers. Consequently, the only guarantee of the manager is a well-formed and agreed contract with the company.

The foregoing indicates imperfect regulatory regulation of the issue both at the level of law, and at the level of the statute and other internal documents of the enterprise.

**Keywords:** labor contract; labor relations; dismissal of the head of a legal entity; disciplinary punishment.