



О. М. Рим,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка

УДК 349.22

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УСУНЕННЯ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ВИКОНАННЯ ЇХНІХ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Стаття присвячена теоретичним і практичним аспектам вітчизняного нормативно-правового регулювання усунення керівних працівників від виконання трудових обов'язків. Наголошується, що взаємні права та обов'язки сторін трудового договору (керівника підприємства як найманого працівника та господарського товариства як роботодавця) повинні визначатись відповідно до положень трудового, а не цивільного законодавства. Вказується на необхідність закріплення у трудовому законодавстві додаткової підстави для відсторонення керівних працівників від роботи за рішенням уповноваженого органу юридичної особи із збереженням заробітної плати на увесь час відсторонення до вирішення питання про звільнення такого працівника компетентним органом. Обґрунтовується необхідність законодавчого закріплення додаткової підстави для розірвання трудового договору з керівним працівником з ініціативи роботодавця у разі прийняття уповноваженим органом юридичної особи рішення про припинення трудового договору з керівником юридичної особи.

Ключові слова: усунення керівних працівників, відсторонення від роботи, трудові обов'язки, підстави припинення трудового договору.

Зростання економічного добробуту України безпосередньо пов'язане із залученням інвестицій у вітчизняну економіку. Кожен інвестор, як малий, так і великий, хоче мати надійні важелі впливу в процесі управління його майном. Тим паче, що право власності в Україні захищається та гарантується Основним законом нашої держави.

Вітчизняні суб'єкти господарювання вже адаптувались до сучасного правового регулювання підприємницької діяльності та використовують усі дозволені методи для захисту своїх прав. Тому в обхід трудового права вони послуговуються усіма можливими правовими засобами для використання робочої сили. Йдеться про укладення цивільно-правових договорів на виконання робіт чи надання послуг з фізичними особами — “потенційними” працівниками або ж з іншими суб'єктами господарювання. Такі форми залучення до праці є найбільш бажаними для суб'єктів, що здійснюватимуть управління юридичними особами, адже цивільне право надає власникам широкі можливості для оперативного та ефективного впливу на управління їхнім майном.

Та попри все сьогодні найчастіше з керівником підприємства укладають саме трудовий договір. Характеристика та аналіз підстав припинення трудового договору з керівником підприємства, відсторонення його від виконання роботи, вироблення пропозицій щодо удосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері — це основні завдання запропонованої статті.



Різноманітні аспекти дієвості трудового законодавства щодо регулювання трудових відносин керівних працівників були предметом наукового аналізу таких учених, як О. Б. Зайцева, Є. М. Аكوпова, Д. Р. Аков, Т. А. Бойченко, С. Ю. Головіна, М. А. Драчук, М. А. Жильцов, А. А. Кельцева, Б. Ф. Карабельніков та ін.

Та все ж проблема регулювання трудових відносин керівників підприємств не знайшла свого вирішення при реформуванні трудового законодавства України. Враховуючи наведене, вважаємо, що було б доцільно ще раз розглянути питання ефективності правового забезпечення трудових відносин керівних працівників із урахуванням нових реалій суспільного життя.

Найперше треба зазначити, що керівник підприємства — це найманий працівник, “слабша і незахищена сторона трудового договору, що потребує додаткового захисту перед роботодавцем-експлуататором”. Історично ці стереотипи вибудувались у вітчизняній суспільній свідомості завдяки тривалому пануванню соціалістичних ідей. Але хоч такі і відійшли давно у минуле, і відбулися кардинальні зміни у суспільному житті, все ж остаточно позбутись неприязні до всього капіталістичного нам не вдалося.

І чи не найбільш яскравий приклад у цьому плані показує трудове право України. Усе вітчизняне трудове законодавство і досі пронизано соціалістичною ідеєю захисту прав трудящих. Нагадаємо, що основний кодифікований акт, що регулює трудові відносини найманої праці, датований далеким 1972 роком.

Попри численні спроби законодавців змінити правове регулювання відповідної групи суспільних відносин, все ж мусимо констатувати, що реформування відповідної галузі права проходить фрагментарно, а тому є неповним та непослідовним.

Надмірна опіка трудового законодавства над працівниками призвела до небажання укладати трудові договори на практиці, адже в такому разі потерпають роботодавці, права яких незахищені. Зокрема юристи-практики неодноразово вказували на відсутність у чинному Кодексі законів про працю України підстав для усунення від виконання обов'язків керівника підприємства, що неефективно ним управляє.

Виконання керівником трудової функції, що полягає у реалізації компетенції юридичної особи в цивільному обороті, не передбачає обов'язкового створення матеріальних благ для роботодавця, бо, як відомо, трудове право регулює сам процес праці, а не результати трудової діяльності. Тому й оцінити ефективність роботи керівника чи передбачити критерії оцінки такої ефективності вкрай важко.

Вітчизняне трудове законодавство не передбачає такої самостійної підстави для розірвання трудового договору з керівником. Однак воно дозволяє сторонам контракту передбачити додаткові підстави для його припинення (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Тобто щоб розірвати трудові відносини з керівником з підстав, які вигідні і бажані для роботодавця, необхідно включити такі до контракту при його укладенні. Наприклад, можна передбачити, що контракт припиняється у разі прийняття відповідного рішення компетентним органом господарського товариства. Наведена підстава може використовуватись для припинення трудових відносин з керівником, управлінська діяльність якого неефективна.

Крім цього, трудове законодавство надає можливість роботодавцю розірвати трудовий договір з керівником підприємства, який проявив себе неефективним менеджером, за п. 1 ст. 41 КЗпП України (одноразове грубе порушення трудових обов'язків) за умов дотримання порядку звільнення за цією підставою.

Припинити трудовий договір з несумлінним керівником можна також і за п. 3 ст. 40 КЗпП України, адже згідно з ч. 3 ст. 92 Цивільного кодексу України керівник та інші члени виконавчого органу, здійснюючи управління товариством, зобов'язані діяти виключно в інтересах товариства та його учасників, добросовісно і розумно, та не перевищувати своїх повноважень [10]. Вважаємо, що відповідна норма ЦК України передбачає трудовий обов'язок для керівника підприємства



виконувати свої повноваження чесно та сумлінно. Порушення цього законодавчо визначеного обов'язку найманого працівника може бути підставою для застосування щодо нього засобів дисциплінарної відповідальності. Повторне оголошення догани несумлінному працівнику дозволить розірвати з ним трудовий договір за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. При цьому обов'язково треба дотримуватись порядку звільнення, що визначений КЗпП України.

Як бачимо, роботодавець не такий уже і беззахисний перед керівним працівником. Та все ж проаналізовані нами варіанти правового регулювання припинення повноважень керівника за допомогою норм трудового законодавства не зовсім задовольняють роботодавців. На практиці вони віддають перевагу усуненню керівника від виконання обов'язків за п. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України. Здавалося б, послуговуватись нормами цивільного права для регулювання трудових відносин найманої праці не можна. Тим більше, що стосовно цієї конкретної ситуації трудове право саме володіє достатнім інструментарієм для правового забезпечення відповідних суспільних відносин.

Оскільки на практиці суди неоднаково застосовували норми матеріального права при вирішенні справ про усунення керівника від виконання обов'язків, це зумовило потребу в офіційному тлумаченні ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України. Зокрема суди загальної юрисдикції при розгляді справ щодо усунення членів виконавчого органу товариства відповідні норми ЦК України розглядали як:

— “інший випадок, передбачений законом” для відсторонення працівника від роботи у розумінні ст. 46 КЗпП України [2];

— самостійну підставу для усунення члена виконавчого органу господарського товариства від виконання його обов'язків, яка не пов'язана із трудовими правовідносинами, а відтак положення ст. 46 КЗпП України на цей випадок не поширюються [3].

Насамперед нагадаємо, що ст. 46 КЗпП України дозволяє *відсторонити* працівника від роботи виключно в обмеженому переліку випадків (появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством¹). А у ч. 3 ст. 99 ЦК України закріплено право загальних зборів у будь-який час *усунути* членів виконавчого органу (керівника, директора, дирекції, правління тощо) від виконання своїх обов'язків (якщо в установчих документах не визначені підстави для цього). При цьому сутність поняття “усунення” не розкривається.

З огляду на сучасні підходи до української правової термінології, вважаємо за необхідне звернутись за роз'ясненням відповідного терміна до сучасних словників. Згідно з ними “усувати” означає доводити що-небудь до зникнення, припинити його існування чи повністю ліквідувати, так чи інакше позбуватися когось [5, с. 1581; 6; 7; 8]. Ймовірно, усунення членів виконавчого органу від виконання обов'язків має на меті остаточне припинення їхніх повноважень. З урахуванням цього ототожнювати це поняття з відстороненням працівників від роботи не можна, адже останнє має тимчасовий характер.

Оскільки поняття “усунення” членів виконавчого органу від виконання своїх обов'язків у трудовому законодавстві відсутнє, то про можливість такого можна

¹ Вважаємо, що такий випадок передбачений ч. 2 ст. 61 Закону України “Про акціонерні товариства” від 17 вересня 2008 р. № 514-VI. Згідно з цим положенням у разі, якщо відповідно до статуту товариства обрання та припинення повноважень голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) віднесено до компетенції загальних зборів, наглядова рада має право відсторонити від виконання повноважень голову колегіального виконавчого органу (особу, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу), дії або бездіяльність якого порушують права акціонерів чи самого товариства, до вирішення загальними зборами питання про припинення його повноважень [4].



говорити виключно в порядку звільнення чи переведення керівника підприємства [9]. Звільнення чи переведення працівника на іншу роботу повинні проводитись відповідно до умов, визначених трудовим законодавством.

Усунути керівника підприємства шляхом відсторонення його від роботи з мотивів неефективності його управлінської діяльності, послуговуючись положеннями трудового законодавства, не можна. Самовільне ж вчинення таких дій матиме негативні наслідки насамперед для роботодавця. Зокрема якщо в порушення ст. 46 КЗпП України роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонить працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, то суд повинен задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпП України). Тобто мета усунення керівника від виконання його обов'язків не тільки не досягається, але й існує реальна загроза завдання юридичній особі ще більшої матеріальної шкоди через виплату йому відповідних компенсацій.

Враховуючи наведене, Конституційний Суд України підтвердив правильність позиції, за якою ч. 3 ст. 99 ЦК України треба розуміти як самостійну підставу для усунення члена виконавчого органу господарського товариства від виконання його обов'язків, яка не пов'язана із трудовими правовідносинами, а відтак положення ст. 46 КЗпП України на цей випадок не поширюються [1].

Згідно з рішенням КСУ уповноважений орган господарського товариства вправі у будь-який час і з будь-яких підстав усунути особу (осіб) від виконання обов'язків члена (членів) виконавчого органу за умови, якщо в установчих документах товариства не визначено таких підстав. Усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене ч. 3 ст. 99 ЦК України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні ст. 46 КЗпП України.

За логікою КСУ, за правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками "усунення" відрізняється від відсторонення. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах Кодексу законів про працю, а у ст. 99 ЦК України, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права.

У рішенні також зазначено, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. А відтак такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним.

У зв'язку з цим "усунення" відповідно до ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснювати членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством повноважень у сфері управлінської діяльності.

Вважаємо висновок Конституційного Суду України необґрунтованим, адже відносини, що виникають між керівником товариства та самим господарським товариством, унаслідок укладення трудового договору є трудовими і за жодних умов вони не можуть трансформуватись у корпоративні. Принаймні КСУ не наводить жодних юридичних фактів, які лежать в основі виникнення "корпоративних відносин" між виконавчим органом товариства та товариством.

В обґрунтування нашого твердження наведемо положення Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 жовтня 2008 р. № 13 "Про практику розгляду судами корпоративних спорів". Зокрема у п. 4 Постанови йдеться про необхідність при розгляді судових справ відповідних категорій вирішувати питання про те, чи є спір, що виник між господарським товариством та посадовими особами товариства,



які входять до складу виконавчого органу товариства або наглядової ради товариства, трудовим чи корпоративним [11]. Для цього Пленум Верховного Суду України рекомендує судам керуватися положеннями Кодексу законів про працю України.

Відповідно до ст. 3 КЗпП України до трудових відносин належать відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Згідно з ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), у якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін [12].

Враховуючи наведене, Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що спори, пов'язані з оскарженням членами виконавчих органів товариства, а також членами наглядової ради товариства, які уклали з товариствами трудові договори, рішень відповідних органів товариства про звільнення (усунення, відсторонення, відкликання) їх з посади, повинні розглядатись у порядку цивільного судочинства як трудові спори, адже в цьому разі позивач звертається до суду за захистом своїх трудових прав як найманого працівника, а не акціонера (учасника) господарського товариства.

На підтвердження цієї позиції наведемо також положення гл. 18 "Корпоративні права та корпоративні відносини" Господарського кодексу України. Згідно зі ст. 167 ГК України корпоративні відносини виникають, змінюються і припиняються щодо корпоративних прав [12].

Корпоративними правами вважаються права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) цієї організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами [12].

Вважаємо, що право учасника товариства на участь в управлінні ним може бути реалізоване декількома способами. Відповідно до чинного цивільного законодавства управління товариством здійснюють його органи — загальні збори його учасників і виконавчий орган, якщо інше не встановлено законом. Отже, учасники господарського товариства можуть особисто брати участь в управлінні ним через загальні збори. Вони також можуть делегувати свої повноваження на управління товариством іншій особі — виконавчому органу.

У товариствах, у яких законом передбачено утворення виконавчого органу, здійснення управлінської діяльності покладено на нього. Реалізуючи свої корпоративні права на управління товариством, учасники обирають спосіб залучення особи до управління товариством шляхом укладення з нею цивільно-правового договору або трудового договору (контракту). У першому випадку між виконавчим органом товариства та самим товариством виникнуть цивільно-правові відносини, у другому — трудові відносини найманої праці.

Подальша реалізація учасниками товариства їхніх корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття рішень про усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу, а також наділення або позбавлення їх повноважень повинна обумовлюватись обраною моделлю правового регулювання. Наприклад, якщо виконавчий орган товариства виконує свої обов'язки по управлінню ним згідно з укладеним цивільно-правовим договором, то застосовувати треба положення цивільного законодавства. Якщо ж керівник товариства — це найманий працівник, то його права та обов'язки визначаються трудовим законодавством.



Тому не можна стверджувати, що реалізація учасниками господарського товариства своїх корпоративних прав на участь в управлінні ним шляхом укладення трудового договору з виконавчим органом породжує корпоративні відносини.

Взаємні права та обов'язки сторін трудового договору (керівника підприємства як найманого працівника та господарського товариства як роботодавця) повинні визначатись відповідно до положень трудового законодавства.

Крім цього, рішення КСУ від 12 січня 2010 р. № 1-рп/2010 зумовило виникнення нових проблем. Йдеться про відсутність у законодавстві положень щодо наслідків усунення керівника підприємства від роботи, адже ухвалення уповноваженим органом товариства рішення про усунення керівника від виконання обов'язків на підставі ч. 3 ст. 99 ЦК України та про призначення тимчасово виконуючого обов'язки не припиняє та не змінює трудові відносини з керівним працівником.

Більше того, керівник, спираючись на положення трудового договору (контракту), що продовжує діяти, вправі наполягати на чинності своїх повноважень та незаконності повноважень тимчасово виконуючого обов'язки, адже трудові відносини з керівником товариства будуть припинені лише після розірвання трудового договору (контракту) з підстав та в порядку, визначених трудовим законодавством.

Крім цього, якщо прискіпливо аналізувати текст резолютивної частини рішення КСУ, то можна констатувати, що до корпоративних спорів віднесено лише спір члена виконавчого органу з приводу його *усунення* уповноваженим органом товариства. Питання ж про віднесення до корпоративних спорів справ про звільнення чи відкликання членів виконавчого органу Конституційним Судом України залишено без вирішення.

КСУ відніс їх до корпоративних спорів, але лише в мотивувальній частині рішення (абз. 4 п. 3.2 рішення). Натомість, виходячи зі ст. 95 Закону України "Про Конституційний Суд України", висновки КСУ, викладені не в резолютивній частині, не є офіційним тлумаченням законів [13].

Аналогічне питання виникає і щодо спорів про усунення членів наглядової ради товариства, з якими укладено трудові договори.

Очевидно, рішення КСУ від 12 січня 2010 р. породило більше запитань, ніж дало відповідей. Тому констатувати, що воно мало лише позитивний вплив на правове забезпечення відповідних суспільних відносин, на нашу думку, не можна. Зокрема проблемним є оформлення такого "усунення" за трудовим законодавством, наприклад, питання про оплату праці на час усунення члена виконавчого органу від виконання своїх обов'язків.

Рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 р. № 1-рп/2010 повинно було стати поштовхом до змін трудового законодавства у відповідному напрямку. Та, на жаль, цього не сталося.

З моменту ухвалення рішення КСУ зміни до Кодексу законів про працю України вносились одинадцять разів, тобто реформування цієї галузі тривають. Однак вирішення проблеми припинення повноважень керівників підприємств за трудовим законодавством вітчизняні законодавці продовжують ігнорувати.

Проведене нами дослідження дозволило сформулювати певні пропозиції по удосконаленню трудового законодавства у цій частині. Зокрема вважаємо, що у ст. 46 КЗпП України варто закріпити додаткову підстави для відсторонення працівників від роботи, а саме — передбачити право роботодавця відсторонити керівного працівника від роботи за рішенням уповноваженого органу юридичної особи із збереженням заробітної плати на увесь час відсторонення до вирішення питання про звільнення такого працівника компетентним органом.

Вважаємо, що це положення буде корисним у разі виникнення сумнівів щодо ефективності управлінської діяльності керівника, адже воно дозволить роботодавцю тимчасово відсторонити такого працівника та допоможе запобігти настанню негативних наслідків для юридичної особи, що можуть бути спричинені



неефективною управлінською діяльністю. Одночасно воно гарантує захист трудових прав керівного працівника, бо таке відсторонення повинно оплачуватись і може тривати лише до вирішення питання про звільнення. А це, на нашу думку, стимулюватиме роботодавця до швидкого та оперативного з'ясування всіх спірних питань і прийняття рішення про звільнення або про допуск керівника до роботи.

Крім цього, ст. 41 КЗпП України необхідно доповнити положенням такого змісту: “Крім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі прийняття уповноваженим органом юридичної особи рішення про припинення трудового договору з керівником юридичної особи”.

Важливо, щоб запропоновані доповнення якомога швидше були закріплені у КЗпП України. За цих умов учасники господарських товариств володітимуть правовим інструментарієм охорони та захисту своїх прав у межах трудового права, а відтак зможуть оперативно та адекватно реагувати на неефективне та нечесне управління їхнім майном керівниками підприємств — найманими працівниками.

Список використаних джерел

1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю “Міжнародний фінансово-правовий консалтинг” про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України від 12.02.2010 р. № 1-рп/2010 [Електронний ресурс] — URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10>.
2. Ухвала Верховного Суду України від 03.10.2007 р. у справі № 6-6318св07 [Електронний ресурс] Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/1070531>.
3. Постанова Вищого господарського суду України від 22.05.2008 р. у справі № 20/442/07 [Електронний ресурс] Єдиний державний реєстр судових рішень. — URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/1679837>.
4. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI [Текст] // ВВР. — 2008. — № 50-51. — Ст. 384.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. : Ірпінь : Перун, 2007. — 1736 с.: іл.
6. Словник синонімів Палюги [Електронний ресурс] — URL : <http://slovopedia.org.ua/31/53411/29676.html>.
7. Орфографічний словник української мови [Електронний ресурс] Словопедія. — URL : <http://slovopedia.org.ua/35/53411/215181.html>.
8. Словник синонімів [Електронний ресурс] Словопедія. — URL : <http://slovopedia.org.ua/41/53411/274843.html>.
9. Москаленко, А. Устранить — не отстранить / А. Москаленко // Юридическая газета. — 2010. — № 6 (228). — 9 февраля [Электронный ресурс] Юридическая фирма “Москаленко и Партнеры”. — URL : <http://www.moskalenkolawyers.com.ua/ru/To-Remove-is-not-to-Discharge.html>.
10. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
11. Про практику розгляду судами корпоративних спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.10.2008 р. № 13 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-08>.
12. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
13. Про Конституційний Суд України : Закон України від 16.10.1996 р. № 422/96-ВР [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon.rada.gov.ua/go/422/96-вр>.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол № 3 від 6 листопада 2013 року)*

Надійшла до редакції 30.10.2013



Рым О. М. Правовое регулирование устранения руководящих работников от выполнения их трудовых обязанностей

Статья посвящена теоретическим и практическим аспектам отечественного нормативно-правового регулирования устранения руководящих работников от выполнения трудовых обязанностей. Отмечается, что взаимные права и обязанности сторон трудового договора (руководителя предприятия как наёмного работника и хозяйственного общества как работодателя) должны определяться в соответствии с положениями трудового, а не гражданского законодательства. Указывается на необходимость закрепления в трудовом законодательстве дополнительного основания для отстранения руководящих работников от работы по решению уполномоченного органа юридического лица с сохранением заработной платы на всё время отстранения до решения вопроса об увольнении такого работника компетентным органом. Обосновывается необходимость законодательного закрепления дополнительного основания для расторжения трудового договора с руководящим работником по инициативе работодателя в случае принятия уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора с руководителем юридического лица.

Ключевые слова: *устранение руководящих работников, отстранение от работы, трудовые обязанности, основания прекращения трудового договора.*

Rym, O. M. Legal Regulation of the Removing of the Managers from Performing of Their Labour Duties

This article is devoted to theoretical and practical aspects of the national legal regulations of the removing of the managers from performing of their labour duties. It is emphasized that the mutual rights and obligations of the parties of the employment contract (head of the company as an employee and a business partnership as an employer) should be determined in accordance with the provisions of labour rather than civil legislation. It is pointed out on the necessity to establish in the labour legislation the additional ground for suspension of managers upon the decision of the authorized body of legal person with payment for the all time of suspension and to the adoption of the decision to dismiss the employee by the competent authority. It is proposed to establish in legislation the additional ground for termination of the contract with the managers by the employer's initiation in the case of adoption of the decision to terminate the employment agreement with the manager by the authorized body of legal person.

Keywords: *removal of managers, suspension from work, labour duties, grounds for termination of labour agreement.*

