

УДК 349.22:331.106.4

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.15>

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ: ЗАГАЛЬНА НОРМА ЧИ ГАРАНТІЯ ДЛЯ СПЕЦІАЛЬНИХ СУБ'ЄКТІВ

Марченко М.Ю.,
*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Марченко М.Ю. Припинення повноважень посадових осіб: загальна норма чи гарантія для спеціальних суб'єктів.

Стаття присвячена дослідженню проблемних питань, які виникають при застосуванні однієї із додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як «припинення повноважень посадових осіб». Завдяки системному аналізу наукових досліджень, судової практики та останніх змін у законодавстві України виявлено прогалини через які відсутня однозначна позиція застосування вказаної норми у практичній площині.

Аналіз норм чинного законодавства України свідчить про наявність неузгоджених між собою тлумачень дефініції «посадова особа» у спеціальних законах. За відсутності вичерпного переліку таких осіб у трудовому законодавстві, що підпадають під вказану категорію, за пунктом 5 частини 1 статті 41 у Кодексу законів про працю України, звільняють посадових осіб як юридичну особу приватного права, так і юридичну особу публічного права. Наведено висновки Верховного Суду, які супроводжуються окремими думками суддів та підтверджують наявність незаконних звільнень доволі широкого кола «посадових осіб», що демонструє неоднозначну позицію судової гілки влади з цього питання.

У статті наголошується на широкому та вузькому використанні пункту 5 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України. При вузькому застосуванні передбачається логічне і послідовне застосування норми, з урахуванням думки законодавця, яку ним було вкладено при доповненні кодексу такою підставою звільнення. Акцентується увага, що у такому випадку для забезпечення цілей внесення змін Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» у частину 1 п. 5 статті 41 Кодексу законів про працю України – у останню мають бути внесені зміни із наступною конкретизацією: «припинення повноважень посадових осіб господарських товариств» або «припинення повноважень посадових осіб – членів виконавчого органу господарських товариств».

Широке застосування підстави звільнення «припинення повноважень посадових осіб», як виявлено під час дослідження, передбачає розповсюдження цієї норми на всіх посадових осіб, які наділені притаманними їй ознаками. При цьому зауважено, що притримуючись такого погляду, необхідно досліджувати установчі документи, посадові інструкції і на підставі їх ретельного аналізу робити висновок про відповідність працівника категорії «посадова особа».

Ключові слова: посадова особа, припинення повноважень посадової особи, звільнення, звільнення посадової особи, керівник, трудовий договір, припинення повноважень, додаткова підстава розірвання трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Marchenko M.Y. Termination of the powers of officials: general norm or safeguard for special subjects.

The article is devoted to the study of the issue of determining the circle of persons to whom it is lawful to apply an additional ground for termination of the employment contract at the employer's initiative – «termination of the powers of officials». Through a systematic analysis of scientific research, case law, and recent legislative changes in Ukraine, gaps were identified that lead to the absence of a unified approach to the practical application of this legal norm.

An analysis of the current legislation of Ukraine demonstrates the existence of inconsistent interpretations of the term «official» in special laws. In the absence of an exhaustive list of persons in labor legislation who fall under this category, pursuant to paragraph 5 of part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, officials of both legal entities under private law and legal entities under public law are subject to dismissal. The article also cites the conclusions of the Supreme Court, accompanied by separate opinions of judges, which confirm the existence of unlawful dismissals of a fairly wide range of «officials», thereby demonstrating the ambiguous position of the judiciary on this matter.

The article emphasizes the broad and narrow application of paragraph 5 of part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine. The narrow application assumes a logical and consistent use of this norm, taking into account the legislator's intent when this ground for dismissal was added to the Code. It is stressed that, in this case, to ensure the goals of the amendments introduced by the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Protection of Investors' Rights», changes should be made to part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine with the following specification: «termination of the powers of officials of business companies» or «termination of the powers of officials – members of the executive body of business companies».

As revealed in the study, the broad application of the ground for dismissal «termination of the powers of officials» implies the extension of this norm to all officials who possess the relevant defining characteristics. At the same time, it is noted that when adhering to this approach, it is necessary to examine the founding documents, job descriptions, and, on the basis of their thorough analysis, conclude whether a particular employee belongs to the category of «official».

Key words: official, termination of an official's authority, dismissal, dismissal of an official, director, employment contract, termination of powers, additional ground for termination of the employment contract, termination of the employment contract at the employer's initiative.

Постановка проблеми. За останні роки Кодекс законів про працю України зазнавав чимало змін. Це зумовлено передусім необхідністю вдосконалення трудового законодавства, приведення його у відповідність з Конституцією України з урахуванням загальновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій, за яких функціонує сучасний ринок праці. Однією із таких подій свого часу стало внесення змін Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 р. № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII) [1] у частину 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2] додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Відтак трудовий договір з ініціативи роботодавця стало можливим розірвати із зазначенням такої підстави як «припинення повноважень посадових осіб».

На момент внесення змін у КЗпП України у Пояснювальній записці [3] зазначалось, що Закон № 1255-VII розроблено на виконання Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та Плану заходів щодо підвищення показників України у рейтингу Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації «Ведення бізнесу».

Метою прийняття проекту зазначеного Закону України є вдосконалення законодавчих актів, що регулюють питання припинення повноважень та звільнення посадових осіб юридичної особи та посилення їх матеріальної відповідальності.

У зв'язку з чим, з-поміж іншого було запропоновано передбачити таку додаткову підставу для звільнення з ініціативи роботодавця, як припинення повноважень посадових осіб (п. 5. ст. 41 КЗпП України), забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення підстав звільнення. Із введенням згаданої нової, як додаткової підстави розірвання трудового договору, була посилена цивільна відповідальність посадових осіб юридичних осіб та надана можливість звільнення посадової особи за рішенням відповідного органу юридичної особи з виплатою звільненій особі вихідної допомоги у підвищеному розмірі. Зауважимо, що навіть після існування десяти років вказаної підстави звільнення у КЗпП України, це питання й досі залишається проблемним на практиці.

Це пов'язано перш за все із тим, що за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України окрім посадових господарських товариств, доволі часто звільняють посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування. Обрання саме такої підстави звільнення здебільшого полягає

у відсутності тлумачення дефініції «посадова особа» у КЗпП України до яких може застосовуватися вказана норма та, відповідно, неможливості встановити коло таких осіб, адже поняття «посадова особа» міститься у низці законів України, серед яких: Митний Кодекс України, Закони України «Про державну службу», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», «Про акціонерні товариства», «Про запобігання корупції» тощо.

Метою статті є дослідження та виявлення проблемних питань, які виникають при застосуванні однієї із додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як «припинення повноважень посадових осіб», через призму наукових досліджень, судової практики, з урахуванням останніх змін норм чинного законодавства України.

Стан опрацювання проблематики. Питанням припинення повноважень посадових осіб», як підстава звільнення з ініціативи роботодавця, привертала та досі привертає увагу вчених з моменту внесення такої підстави до КЗпП України, що у свою чергу супроводжується вагомими дослідженнями таких науковців як: С.В. Венедіктова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, В.О. Забудського, Є.В. Краснова, А.А. Курової, С.М. Прилипка, С.В. Селезня, Ф.А. Цесарського, В.Р. Шишлюк, О.М. Ярошенка та ін. Враховуючи існуючі наукові напрацювання згаданих вчених, вважаємо за потрібне у своєму дослідженні акцентувати увагу на тих проблемних аспектах та правових механізмах їх вирішення, які ще не потрапляли в поле зору науковців або яким не надавалось належної уваги.

Виклад основного матеріалу. Проблема щодо невизначеності застосування такої підстави звільнення як «припинення повноважень посадових осіб» була доволі передбачуваною, адже ще у 2014 році у Висновку головного науково-експертного управління на проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014 р.) від 04.04.2014 [4], зазначалося, що Управління не підтримує внесення змін до статті 41 КЗпП України, згідно з якими до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов пропонується віднести таку підставу як «припинення повноваження посадових осіб». Цитоване формулювання характеризується юридичною невизначеністю, за змістом якого важко встановити коло «посадових осіб», припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Про перелік таких посадових осіб опосередковано можна здогадуватись лише зі змісту змін, які було запропоновано внести до ст. 99 ЦК України, що визначає порядок усунення від виконання своїх обов'язків членів виконавчого органу товариства.

Таким чином, ще на етапі обговорення законопроекту законодавець усвідомлював про можливе існування правової невизначеності застосовуючи положення пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України у майбутньому.

Аналізуючи положення КЗпП України варто звернути увагу на його завдання, де зазначається, що Кодекс регулює трудові відносини всіх працівників, тобто має загальну сферу застосування. Єдність основних принципів правового регулювання відносин у царині праці і загальних норм права в цілому не виключає диференціації за відмінностями багатоманітністю засобів правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників [5, с. 42]. Тому вкрай важливо зробити акцент на тому, що хоча й норми КЗпП України і поширюються на всіх працівників, але законодавець свого часу доповнює статтю 41 КЗпП України пунктом 5 частини 1, визначаючи як підставу звільнення, а саме «припинення повноважень посадових осіб», залишив без будь-якого уточнення кого відносити до таких осіб.

Зазначимо, що стаття 41 КЗпП України має назву «додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов», проте у Кодексі немає жодного обмеження стосовно того, до яких саме посадових осіб має застосовуватися зазначена вище підстава звільнення. Крім цього, аналізуючи норми статті 41 КЗпП України можна прийти до висновку, що одні норми стосуються «керівників», інші – «працівників», тобто є або конкретизація кола осіб, або виділення, що підстава звільнення має більш загальний характер. Натомість у пункті 5 частини 1 статті 41 жодної вказівки на звуження чи навпаки загальне застосування підстави звільнення «припинення повноважень посадових осіб» немає, і така підстава зводиться лише до спеціального суб'єкта – «посадова особа».

Законодавець Законом № 1255-VII частину третю статті 99 ЦК України [6] виклав наступним чином: «Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він

може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень». Завдяки вказаній нормі інвесторам надається право звільняти посадових осіб товариства без зазначення причини такого звільнення. З цього можна зробити висновок, що пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України має сферу застосування, що розповсюджується саме на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та на посадових осіб будь-якого господарського товариства.

Саме через відсутність єдиного законодавчого визначення кола «посадових осіб», що є наслідком неузгодженості під час розробки проєкту закону за відсутності чіткої правотворчої діяльності, на цей час існує суттєва прогалина, яка характеризується суперечливою практикою правозастосування пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, що призводить до прийняття незаконних рішень про звільнення та, як наслідок, відбуваються численні порушення прав і свобод працівників.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за статтею 41 КЗпП України досліджував С. В. Венедіктов, який, зокрема, звертав увагу, що така підстава звільнення як «припинення повноважень посадових осіб» має поширення на обмежене коло осіб [7, с. 142].

Зважаючи на думку науковця, з нею можна погодитись лише частково. По-перше, варто звернути увагу на те, що 28.08.2025 втратив чинність Господарський кодекс України та введено в дію Закон України «Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб» від 09.01.2025 № 4196-IX [8]. Цим законом, серед іншого, Цивільний Кодекс України доповнено статтею 99¹ в якій встановлено, що керівник (одноосібний виконавчий орган), голова та члени колегіального виконавчого органу, голова та члени наглядової ради або ради директорів, ліквідатор, голова та члени комісії з припинення (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії), головний бухгалтер, корпоративний секретар, а також голова та члени іншого органу товариства (крім консультативного), якщо утворення такого органу передбачено законом або установчими документами товариства, є посадовими особами такого товариства [6]. По-друге, хоча С.В. Венедіктов і вказує на те, що така підстава звільнення як «припинення повноважень посадових осіб» поширюється на певне коло осіб, вона не обмежується тільки особами, визначеними у Господарському Кодексі України, який на цей час вже втратив чинність, та стосується й інших осіб, які за своїми ознаками підпадають під категорію «посадова особа» та, які визначені спеціальним законодавством.

Схожій позиції притримується В.О. Забудський зазначаючи, що Законом № 1255-VII були внесені зміни, у тому числі, до Господарського кодексу України та Закону України «Про акціонерні товариства». Розглядаючи їх у системному зв'язку, можна припустити, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у визначенні цих двох законодавчих актів. Проте це лише припущення, на практиці ж варто очікувати появи розбіжностей у тлумаченні поняття «посадові особи» працівниками, роботодавцями і судами, зокрема щодо віднесення до цієї категорії головних бухгалтерів та їх заступників [9]. Отже, така позиція «вузького тлумачення» ґрунтується на системному зв'язку нормативно-правових актів у які вказаним вище законом внесені відповідні зміни та відсутності правової визначеності.

Дійсно, думки С.В. Венедіктова та В.О. Забудського мають схожість стосовно обмеженого використання терміну «посадова особа» у значенні певних законодавчих актах, проте останнім ще у 2014 році наголошувалося на основній проблемі застосування зазначеного терміну, яка відображається на практиці і є актуальною і зараз. Аналізуючи судову практику можна побачити приклади незаконного звільнення працівників, яких звільнено за підставою «припинення повноважень посадових осіб» і які жодним чином не підпадають під визначення категорії «посадової особи», що передбачено Законом України «Про акціонерні товариства».

На протипагу зазначеним поглядам, має місце і більш широке тлумачення категорії «посадова особа» до якої можливе застосування п. 5 ст. 41 КЗпП України.

Так, окрім посадових осіб підприємства таких як: голова правління, президент, генеральний директор, директор, заступник директора, головний бухгалтер незалежно від форми власності підприємства, до посадових осіб у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП України можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України від 10.12.2015 № 889-VIII «Про державну службу», у статті 2 Закону України від 07.06.2001 № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України [10].

Таке широке тлумачення не тільки розкриває межі використання підстави звільнення «припинення повноважень посадових осіб», зводячи його до посад, що знаходяться на державній службі та в органах місцевого самоврядування, а й взагалі ототожнює дві категорії «посадова особа» та «службова особа».

Є.В. Краснов у своєму дослідженні акцентує увагу на відсутність поняття «посадової особи» у КЗпП України у зв'язку з чим воно є достатньо спірним, особливо, якщо враховувати наявне за змістом поняття «посадові особи», яке міститься в Законі України «Про державну службу». Вчений робить висновок, що враховуючи відсутність визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, виникають проблеми розширеного тлумачення цього терміну, в тому числі, шляхом його прирівнювання до поняття «посадові особи», що, у свою чергу, створює можливості для поширення зазначених норм на широке коло працівників [11 с. 40]. І з цим можна погодитися.

При цьому науковець зазначає про доцільність застосовувати додаткову підставу припинення трудового договору 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, коло суб'єктів трудових правовідносин, до яких може застосовувати додаткова підстава звільнення, яка передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, слід обмежити виключно керівниками [11, с. 41].

Одним із перших науковців, хто зазначив про необхідність уточнення підстави звільнення «припинення повноважень посадових осіб» за ст. 41 КЗпП України стала Г.С. Гончарова. У своїй науковій роботі вона доволі категорично висловлює свою думку про нову, на той час, підставу звільнення вказуючи, що «у КЗпП нове положення – безпідставне звільнення з роботи». Вчена вважала, що такі немотивовані підстави для звільнення не відповідають ні міжнародно-правовим стандартам у сфері трудових відносин, ні основним принципам правового регулювання трудових відносин вітчизняного законодавства, а тому вони мають бути конкретизовані, або вилучені [12, с. 123-124].

Аналізуючи галузеву юридичну літературу можна зробити висновок, що науковцями не заперечується можливість поширення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України на широке коло осіб у зв'язку з тим, що КЗпП України не містить виключного переліку осіб, що підпадають під звільнення за вказаним пунктом, а сама дефініція «посадова особа» зустрічається у законодавстві із різною сферою застосування та з відмінним одне від одного значенням. Тобто, ситуація, яка складається через довільне тлумачення і застосування при звільненні п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України сприяє колізії у законодавстві та суперечить правовій визначеності.

Наприклад, Забудський В. О. вважає, що така колізія має бути вирішена саме на користь «вужького тлумачення» означеного поняття шляхом внесення відповідних уточнень до КЗпП України або формування певної судової практики [9].

З одного боку така думка є виправданою та логічною, проте досі уточнень до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України не внесено, а до неоднозначних і мінливих висновків можна прийти, якщо за таких обставин спиратися виключно на судову практику, оскільки її формування займає доволі тривалий час та за відсутності жодних гарантій, що вона буде сталою та незмінною.

Під час виникнення трудових спорів, як вбачається із рішень суду, з ініціативи роботодавця за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України звільняють окрім посадових осіб господарських товариств, директорів комунальних підприємств, працівників державних підприємства, головних бухгалтерів комунальних підприємств, голів районних державних адміністрацій, директорів департаментів міських рад, перших заступників голів державної адміністрації, перших заступників міських голів тощо. Тобто протягом більше ніж десяти років, охоплювалось доволі широке коло суб'єктів щодо яких застосовувалась підстава звільнення «припинення повноважень посадових осіб». У зв'язку з чим, були спроби вирішити проблему цього питання, формуючи єдину правозастосовну судову практику, але Верховним Судом правова позиція щодо застосування в подібних правовідносинах пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України залишалася неоднозначною.

Так, у постановках Верховного Суду у складі колегій суддів Касаційного адміністративного суду від 30.01.2020 у справі № 815/3200/16 [13], від 06.08.2020 у справі № 186/294/16-а [14] ви-

кладені висновки про те, що додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачена пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України «припинення повноважень посадових осіб», поширюється на посадових осіб юридичних осіб публічного права, а саме: органів державної влади та місцевого самоврядування. Зокрема, у постанові від 06.08.2020 у справі № 186/294/16-а Верховний Суд дійшов висновку про неприйнятність доводів заявника щодо неможливості звільнення позивача з посади (заступника міського голови) відповідно до пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України [14].

Таким чином, Верховний суд у цій справі акцентував, що стаття 41 КЗпП України не містить жодних застережень стосовно можливості поширення її вимог на посадових осіб місцевого самоврядування.

У постанові об'єднаної палати Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19 зауважив, що розірвання трудового договору за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України стосується посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких під час призначення на посаду покладаються функції з управління за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень. Щодо інших посадових осіб об'єднана палата зазначила, що розірвання з ними трудового договору має відбуватись на інших підставах, установлених трудовим законодавством. При цьому віднесення статуту товариства певної посади до категорії «посадових осіб» не є підставою для визнання її такою, до якої застосовується положення пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України [15].

Такий висновок Верховного Суду, з урахуванням змін до Цивільного Кодексу України, є доволі суперечливим. Це пов'язано із тим, що окрім самого тлумачення посадової особи товариства у положеннях статті 99¹ Цивільного Кодексу України також зазначається, про те, що установчими документами товариства посадовими особами товариства можуть бути визнані й інші особи.

Таким чином, останні зміни до Цивільного Кодексу України не надають вичерпного переліку працівників, яких можна віднести до посадової особи товариства, оскільки засновники юридичної особи можуть самостійно в статуті або засновницькому договорі їх визнавати, а як такі зміни до кодексу будуть впливати на сформовану судову практику наразі невідомо.

У постанові від 26.10.2022 у справі № 600/643/21-а Колегія суддів Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду висувала, що дія норми пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України поширюється 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 адміністративними функціями [16].

Найбільш вдалою, здавалося б, спробою досягти однозначності у застосуванні пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України стала у липні 2024 року постанова Великої Палати Верховного Суду від 10.07.2024 у справі № 573/1020/22 [17], де суд вважає за необхідне відступити від висновків щодо застосування у подібних правовідносинах пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, зазначивши, що повноваження посадових осіб публічного права, зокрема органів державної влади та місцевого самоврядування, припиненню на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України не підлягають.

Проте такий висновок не узгоджується із частиною 3 статті 5 Закону України «Про державну службу», де визначено правове регулювання державної служби і вказано, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом та частиною 3 статті 7 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якій також вказано, що на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Ураховуючи наведену судову практику, з однієї сторони Верховний Суд, розглядаючи справу предметом якої є трудовий спір, керується логічним і послідовним застосуванням законодавства, звертаючись до пояснювальних записок до законопроектів на підставі яких доповнювались підстави звільнення у КЗпП України, враховує мету таких доповнень. З іншої сторони, як викладено у окремій думці судді Великої Палати Верховного Суду Пророка В.В. від 14.09.2021 у справі № 490/4465/18, займає позицію, що вирішення питання про статус посадової особи у аспекті спірних правовідносин передбачає дослідження установчих документів та документів, які регламентують безпосереднє виконання обов'язків за посадою, на предмет прямого закріплення або надання

у порядку делегування, у статусі за посадою, службових повноважень щодо здійснення будь-якого виду управління у діяльності відповідного суб'єкта, шляхом можливості прийняття владних (обов'язкових) рішень для інших осіб в межах виконання своїх посадових обов'язків [18].

Підкреслює проблему застосування пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України та пов'язані з його прийняттям прогалини Закон України «Про правотворчу діяльність» від 24.08.2023 № 3354-IX [19], що набрав чинності 20.09.2023, хоча на цей час і не введений в дію. Відтак статтею 34 цього закону встановлені вимоги до змісту нормативно-правового акта, зокрема, норми права, що містяться у нормативно-правовому акті, мають відповідати однозначності їх розуміння (ясності, точності, доступності для розуміння та реалізації); передбачуваності (прогнозованості) результатів їх реалізації; їх відповідності нормативно-правовим актам вищої юридичної сили та узгодженості з нормативно-правовими актами рівної юридичної сили; уніфікованості вжитої в них термінології; спорідненості та логічної послідовності їх викладення.

На час розробки і набрання чинності Закону № 1255-VII вказані вище вимоги не були закріплені законодавчо. З урахуванням наявності таких вимог і не відповідності статті 34 Закону України «Про правотворчу діяльність» пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України доречно внести зміни у КЗпП України і узгодити до яких саме посадових осіб має застосовуватися така підстава звільнення з ініціативи роботодавця як припинення повноважень посадових осіб.

Висновки. Якщо законодавцем передбачається послідовне і логічне застосування, на що наголошується Верховним Судом, пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, доцільно внести зміни до вказаної норми і як підставу звільнення сформулювати «припинення повноважень посадових осіб господарських товариств» або «припинення повноважень посадових осіб – членів виконавчого органу господарських товариств». Такий контекст має забезпечити: 1) мету внесення змін до КЗпП України, що передбачена у Пояснювальній записці Закону України від 13.05.2014 № 1255-VII; 2) відповідність і належність до статті 41 КЗпП України, адже розірвання трудового договору здійснюється «з окремими категоріями працівників», тобто з «посадовими особами» та «за певних умов», а саме – не передбачено зазначати причину звільнення; 3) чітко конкретизувати коло посадових осіб з якими можна припинити повноваження, адже їх перелік міститься у спеціальних законах; 4) практичну визначеність та наявність сформованої судової практики, що запобігатиме багатоманітному застосуванню та незаконним звільненням.

Можна також виходити з широкого застосування пункту 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, з урахуванням того, що КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, а вказана стаття не містить жодних застережень стосовно розповсюдження її вимог, наприклад, на посадових осіб державних органів чи органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств. У такому випадку, при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 5 частини 1 статті 41 КЗпП України, необхідно брати до уваги спеціальні закони, якими визначено, які працівники підпадають під категорію «посадова особа». При цьому, по-перше, варто досліджувати установчі документи установ, організації, підприємств для виявлення хто саме за цими документами є посадовою особою; по-друге, проводити аналіз функцій, завдань, прав та обов'язків, що містяться у посадових інструкціях посадових осіб; по-третє, лише за наявності ознак, що характерні посадовим особам застосовувати як підставу звільнення «припинення повноважень посадових осіб».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13.05.2014 р. № 1255-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 45. С. 19.
2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 12.09.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.09.2025).
3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення». URL: https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4586&skl=8 (дата звернення: 12.09.2025).
4. Висновок головного науково-експертного управління на проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» (№ 4586 від 27.03.2014) від 04.04.2014 URL: https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4586&skl=8 (дата звернення: 12.09.2025).

5. Трудове право: підручник / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.
6. Цивільний кодекс: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV: станом на 04.09.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 12.09.2025).
7. Трудове право України: підручник: підручник / С.В. Венедіктов. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
8. Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб від 09.01.2025 № 4196-IX: Закон України: станом на 09.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4196-20#Text> (дата звернення 12.09.2025).
9. Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальність за шкоду, завдану підприємств. *Кадровик України*. 2014. № 7.
10. Васильєва З. Електронний журнал Кадровик.ua «Посадові особи» у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП України № 02/2023, лютий URL: <https://e.kadrovik.ua/kadrovykua-2023-2/posadovi-osoby-u-rozuminni-punktu-5-statti-41-kzpp>.
11. Краснов Є.В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП при розірванні трудового договору. *Міждисциплінарні гуманітарні студії*. 2015. Серія: Правничі науки. Вип. 2. С. 39–44.
12. Гончарова Г.С. Нові доповнення до статті 41 КЗпП України щодо «Припинення повноважень посадових осіб» потребує уточнення. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф. м.Харків, 3-4 жовтня 2014 р. / Нац. юрид ун-т ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2014. С. 118–124.
13. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду Касаційного адміністративного суду від 30.01.2020 у справі № 815/3200/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87297628> (дата звернення 12.09.2025).
14. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Верховного Суду Касаційного Верховного Суду у складі колегій суддів Касаційного адміністративного суду від 06.08.2020 у справі № 186/294/16-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90804402> (дата звернення 12.09.2025).
15. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова об'єднаної палати Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930323>. (дата звернення 12.09.2025).
16. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 26.10.2022 у справі № 600/643/21-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106988290>. (дата звернення 12.09.2025).
17. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10.07.2024 у справі № 573/1020/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121104622> (дата звернення 12.09.2025).
18. Єдиний державний реєстр судових рішень. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14.09.2021 у справі № 490/4465/18 (окрема думка). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101029265> (дата звернення 12.09.2025).
19. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24.08.2023 № 3354-IX. *Офіційний вісник України*. 2023. № 88. С. 14.