

відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни, шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головну роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі. Зокрема, остання повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини, здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти загалом та післядипломної, зокрема.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про Державну національну програму «Освіта» («Україна XXI століття») [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 03.11.1993 № 896. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/896-93-п>.
2. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013 // Офіц. вісн. Президента України. – 2013. – № 17. – Ст. 550.
3. План заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки : затв. Указом Президента України від 23.04.2013 № 229 // Офіц. вісн. Президента України. – 2013. – № 12. – Ст. 397.
4. Якухно І. І. Суперечності інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / І. І. Якухно. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/yakuhno.htm.

*Вапнярчук Наталія Миколаївна – к. ю. н., старший науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

В. М. Марченко

ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК НОВА ПІДСТАВА ЗВІЛЬНЕННЯ

У статті досліджено й проаналізовано законодавче визначення посадової особи, її повноваження та обов'язки, особливу увагу приділено підставам припинення повноважень посадової особи, їх оновленню на шляху гармонізації національного законодавства до європейського.

Ключові слова: посадова особа, службова особа, повноваження посадової особи.

Нещодавно у трудовому законодавстві з'явилася ще одна додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Мова йде про припинення повноважень посадових осіб.

31 червня 2014 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-VII. Ключовою новелою цього Закону є внесення змін до КЗпП, а саме: доповнення пункту 5 статті 41 КЗпП новою підставою звільнення – припинення повноважень посадових осіб. Як вказано авторами в Пояснювальній записці до відповідного урядового законопроекту, проект розроблено на виконання Національного плану дій щодо впровадження Програми економічних реформ.

Як компенсацію при такому звільненні з метою захистити інтереси посадової особи встановлено певний мінімум вихідної допомоги у разі розірвання трудового договору через припинення повноважень посадових осіб – у шестимісячному розмірі середньої заробітної плати з розрахунку на місяць.

Закон покликаний вирішити щонайменше два питання:

– усунення давно існуючого протиріччя між нормами трудового і цивільного законодавства, який суттєво уповільнював би процеси прийняття рішень щодо усунення небажаного для інвестора керівника компанії;

– залучення великих і дрібних інвесторів завдяки новому корпоративному механізму, що вдало зарекомендував себе на практиці багатьох економічно розвинутих країн.

За раніше існуючим законодавством, це питання врегульовувалося внесенням у трудовий контракт положень про його припинення прийняттям рішення власником компанії про припинення повноважень керівника. З прийняттям нового закону відпала потреба окремо прописувати це положення в договорі, внесенням у трудове законодавство прямої норми, відповідно до якої, прийняття рішення власником про припинення повноважень керівника є підставою для розірвання з ініціативи власника компанії трудового договору.

Не менш важливим питанням є те, що у КЗпП не визначено, хто саме вважається «посадовою особою». Поняття «посадові особи господарського товариства» визначено в частині другій статті 89 Господарського кодексу України (далі – ГК). Посадовими особами товариства визнають-

ся голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради.

У статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. № 514-VI (далі – Закон про АТ) міститься визначення уточненого поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». Це фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про державну службу» посадовими особами вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій.

У статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі – Закон) зазначено, що посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Законом України від 11.07.1995 № 282/95-ВР у Кодексі України про адміністративні правопорушення слова «службова особа» замінено словами «посадова особа».

У примітці до статті 364 Кримінального кодексу України визначено, що службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації.

Службова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

Більш змістовні роз'яснення містяться у постанові Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 №5 «Про судову практику у справах про хабарництво»

Так, відповідно до пункту 1 зазначеної постанови, організаційно-розпорядчими обов'язками є обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Адміністративно-господарські обов'язки – це обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є у начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо.

Особа є службовою не тільки тоді, коли вона здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови, що зазначені функції чи обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою.

На думку Міністерства юстиції України, викладену в листі від 22 лютого 2013 р. №1332-0-26-13/11, головним критерієм віднесення особи до посадової є наявність в такій особі організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. Аналогічні висновки зробила

й Державна інспекція України з питань праці у роз'ясненні «Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві» від 24 липня 2014 р.

Державна інспекція України з питань праці зробила висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними.

Посадовими (службовими) особами вважаються особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації.

Посадова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

Перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі пункту 5 статті 41 КЗпП України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі пункту 5 статті 41 КЗпП України в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий) законодавством не передбачено.

Закріплена в КЗпП нова підстава звільнення вказаної категорії працівників суттєво не змінює ситуацію, яка вже склалася, а є лише кроком на шляху гармонізації законодавства ЄС і українського законодавства.

В країнах Європи висвітлені питання в контракті, де, крім додаткових відстав звільнення, передбачається певний розмір компенсації, обов'язок нерозголошення конфіденційної інформації, описуються обмеження можливості праці в конкурентів тощо. В США дотриманню процедури звільнення такої категорії працівників приділяється особлива увага, і при найменшому її порушенні, звільнення оспорується і визнається незаконним з усіма наслідками.

Безумовно, Україна не може прямо запозичити у жодній країні модель побудови державної служби. Без врахування національних особливостей, умов соціально-економічного і політичного розвитку таке запозичення може привести до негативних наслідків. Водночас європейський досвід теоретичного осмислення і законодавчого регулювання формування та проходження державної служби є корисним і повинен враховуватись у вітчизняній системі державної (а також в органах місцевого самоврядування) служби та в законотворчій діяльності.

Прийняття закону про захист прав інвесторів, шляхом посилення впливу і контролю над керівниками компанії, наближає законодавство України до кращих світових практик і служитиме більш ефективним фактором зростання інвестиційної привабливості для України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 № 1255-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – 17 груд. – Дод. до № 50.
3. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 № 514-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2008. – № 50–51. – Ст. 384.
4. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 18, 19–20, 21–22. – Ст. 144.
5. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
6. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 № 2493-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення : від 07.12.1984 № 8073-X // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
8. Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 № 2341-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
9. Про судову практику у справах про хабарництво : Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 26.04.2002 № 5 // Юрид. вісн. України. – 2002. – 13 лип. (№ 28). – С. 21.
10. Лист Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11 // Баланс-Бюджет. – 2013. – 8 квіт. (№ 14). – С. 17.

Марченко Вероніка Михайлівна – здобувач НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України