

Максим ДОНЧЕНКО

здобувач вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня факультету
підготовки фахівців для органів
досудового розслідування
Національної поліції України
Дніпровського державного університету
внутрішніх справ

Марина ЛОГІНОВА

викладач кафедри цивільно-правових
дисциплін факультету підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної
поліції Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

Розірвання трудового договору є одним з найважливіших аспектів трудових відносин, що вимагає чіткого дотримання вимог законодавства, адже від цього залежить захист прав як працівника, так і роботодавця. Проте коли мова йде про припинення трудових відносин з керівником підприємства, установи чи організації, процес набуває значних особливостей. Це пов'язано не лише з особливим статусом керівника, який є посадовою особою з широкими повноваженнями та високим рівнем відповідальності, але й з тим, що його діяльність безпосередньо впливає на функціонування всього колективу та фінансово-господарську діяльність суб'єкта господарювання. Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю, а також інші нормативно-правові акти, встановлюють спеціальні підстави та процедури для припинення повноважень керівника, що відрізняються від загальних правил звільнення інших категорій працівників. Розуміння цих нюансів є критично важливим для власників, уповноважених органів та самих керівників, аби уникнути юридичних спорів та забезпечити законність процесу.

Підстави для розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, як і з будь-яким іншим працівником, можуть бути загальними та спеціальними. До загальних підстав належать: звільнення за угодою сторін, закінчення строку дії трудового договору, розірвання за ініціативою працівника (як з поважних причин, так і без них), а також за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу з таких причин, як зміни в організації виробництва і праці, виявлена невідповідність

працівника займаний посаді, систематичне невиконання трудових обов'язків, прогул, поява на роботі в нетверезому стані та інші. Однак крім цих загальних випадків законодавство встановлює особливі, додаткові підстави для припинення повноважень керівника. Це включає одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації будь-якої форми власності, його заступниками або головним бухгалтером [1]. Грубе порушення означає дії чи бездіяльність, що мають значні негативні наслідки для підприємства, і їхня «грубість» визначається власником або уповноваженим органом з урахуванням обставин проступку. Також керівник може бути звільнений за дії або бездіяльність, які призвели до заборгованості з виплати заробітної плати або порушення встановлених строків її виплати. Додатковою підставою є припинення повноважень посадових осіб, що є специфічною підставою для керівників господарських товариств, яка дозволяє власнику оперативно реагувати на неефективне управління. Крім того, розірвання трудового договору може відбутися за невиконання чи неналежне виконання обов'язків з охорони праці, якщо це призвело до травматизму або аварії. У разі, якщо з керівником укладено контракт, трудовий договір може бути розірваний також з підстав, передбачених самим контрактом, що є важливою особливістю. Ці спеціальні підстави підкреслюють підвищену відповідальність керівника за результати своєї діяльності та забезпечують власнику інструменти для ефективного управління [2].

Процедура розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації має свої суттєві особливості, що відрізняють її від звільнення рядового працівника. Ключовим моментом є те, що рішення про звільнення керівника приймається власником або уповноваженим ним органом, таким як загальні збори учасників, наглядова рада, рада директорів або відповідний орган управління для державних та комунальних підприємств. Це рішення має бути належним чином оформлене, як правило, у вигляді протоколу засідання або іншого розпорядчого документа уповноваженого органу. На підставі цього рішення видається наказ про звільнення, який є основним кадровим документом. Керівника необхідно ознайомити з цим наказом під підпис. Невід'ємною частиною процедури є проведення повного розрахунку з керівником у день звільнення. Це включає виплату заробітної плати за відпрацьований період, компенсації за всі невикористані дні щорічних та додаткових відпусток, а також, у передбачених законом чи контрактом випадках, вихідної допомоги. Трудову книжку керівнику мають видати у день звільнення з відповідним записом про припинення трудового договору [3]. Особливе значення має процедура передачі справ від звільняючого керівника новопризначеному або тимчасово виконуючому обов'язки. Бажано скласти акт приймання-передачі справ, у якому детально фіксуються залишки матеріальних цінностей, документація, печатки, штампи, фінансові зобов'язання, стан виконання доручень тощо. Це дозволяє уникнути можливих непорозумінь та претензій у майбутньому і є важливим кроком для

забезпечення безперервності діяльності підприємства. Дотримання цих етапів є запорукою законності звільнення та мінімізації ризиків виникнення трудових спорів [4].

Отже, розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації є процесом, що суттєво відрізняється від звільнення рядових працівників і вимагає особливої уваги до деталей. Ця відмінність зумовлена специфічним правовим статусом керівника, його розширеними повноваженнями та високим рівнем відповідальності за функціонування всього суб'єкта господарювання. Законодавство не лише передбачає загальні підстави для припинення трудових відносин, а й встановлює спеціальні, додаткові причини для звільнення керівника, що відображають вимоги до ефективності управління та належного виконання покладених на нього обов'язків, зокрема щодо фінансової дисципліни та охорони праці. Дотримання чіткої процедури звільнення, починаючи від прийняття рішення уповноваженим органом власника, видачі наказу, проведення повного розрахунку і закінчуючи обов'язковою передачею справ, є досить важливим. Нехтування будь-яким з цих етапів може призвести до визнання звільнення незаконним у судовому порядку, поновлення керівника на посаді та стягнення значних коштів. Таким чином, розуміння та неухильне дотримання всіх особливостей розірвання трудового договору з керівником є запорукою юридичної чистоти процесу та захисту інтересів усіх сторін.

1. Андрушко В. Я. Правове регулювання праці керівників підприємств. *Юридичний вісник України*. 2018. № 34. С. 8-12.

2. Богданова О. М. Особливості розірвання трудового договору з керівником підприємства. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 6. С. 78-82.

3. Гриценко О. В. Підстави та порядок звільнення керівника підприємства, установи, організації. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 4. С. 136-140.