

## **ПІДСТАВИ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ**

**Пискун Л.В.**

*аспірантка кафедри правознавства  
юридичного факультету  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля  
м. Київ, Україна*

Звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій є важливим та складним процесом, що пов'язаний із рядом специфічних правових і управлінських викликів. На відміну від приватного сектору, де звільнення керівників часто регулюється корпоративними та трудовими договорами, в державному секторі цей процес підпорядковується більш жорстким правилам, які враховують публічний характер діяльності та відповідальність перед державою.

Підстави для звільнення керівників підприємств, установ, організацій поділяються на загальні та спеціальні, що визначено Кодексом законів про працю України (КЗпП). Загальні підстави включають такі випадки, як взаємна згода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП), закінчення строку дії контракту (п. 2 ст. 36 КЗпП) і звільнення за власною ініціативою працівника (ст. 39 КЗпП). Ці підстави є універсальними та застосовуються до всіх працівників незалежно від їх посади.

Однак, керівники підприємств, установ, організацій підпадають також під дію спеціальних підстав для звільнення, які визначені законом і мають особливий характер. До таких підстав належать звільнення на вимогу закону (пункти 3, 5, 6, 7, 71, 72, 73, 9 ст. 36 КЗпП), припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП), звільнення з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП), а також звільнення на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) відповідно до статті 45 КЗпП [1]. Ці підстави враховують специфіку діяльності керівників, їхню відповідальність та статус у структурі управління.

Припинення трудових відносин відбувається через розірвання трудового договору з працівником, що регламентовано законодавством. Важливо зазначити, що звільнення працівника може здійснюватися виключно на підставах та в порядку, передбачених законодавством. Держава гарантує правовий захист від незаконного звільнення, що

закріплено у статті 51 КЗпП. Це забезпечує дотримання прав працівників та унеможливує свавільні рішення роботодавця.

Окрім загальних норм, з метою удосконалення процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій окремі міністерства та відомства можуть затверджувати спеціальні порядки звільнення керівників підприємств, що знаходяться в їхньому підпорядкуванні. Наприклад, Міністерство культури України затвердило процедуру звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери його управління, наказом «Про затвердження Процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінкультури» від 28.01.2014 № 49/0/17-14 [2].

Треба наголосити на особливості звільнення директора за угодою сторін. Дострокове припинення контракту з директором може відбутися в будь-який момент, якщо між сторонами досягнуто взаємної згоди. Ініціатива щодо припинення контракту може виходити як від директора, так і від роботодавця. У випадку, якщо інша сторона погоджується з цією пропозицією, вважається, що сторони досягли домовленості про припинення трудового договору, і директор звільняється відповідно до пункту 1 статті 36 КЗпП.

На жаль, на практиці забувають про те, що угода про припинення контракту повинна бути оформлена в письмовій формі, оскільки сам контракт також укладався письмово. Це важливо, оскільки після припинення трудових відносин на роботодавця можуть покладатися певні обов'язки, зокрема матеріального характеру, згідно з умовами цієї угоди.

На практиці звільнення за угодою сторін, ініційоване роботодавцем, зазвичай застосовується в ситуаціях, коли роботодавець потребує звільнити працівника, але не має законних підстав для звільнення з власної ініціативи. Це також стосується випадків, коли працівник належить до категорії осіб, яких заборонено звільняти з ініціативи роботодавця, таких як вагітні жінки, жінки з дітьми віком до трьох років (до шести років — відповідно до частини шостої статті 179 КЗпП), або одинокі матері з дітьми віком до 14 років чи дітьми з інвалідністю.

Звільнення за угодою сторін на пропозицію працівника зазвичай застосовується у випадках дострокового припинення строкового трудового договору (за винятком договорів про сезонну роботу та тимчасових працівників), коли відсутні поважні причини, що перешкоджають виконанню роботи за договором.

У контексті порушеного нами питання, ми зупинимося надвох складних підставах звільнення це пункт 1 та пункт 1<sup>1</sup> статті 41 КЗпП: вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків вчинення винних дій, що призвели до затримки або недостатньої виплати заробітної плати.

Так, звільнення директора підприємства за пунктом 1 статті 41 КЗпП можливе за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Для цього достатньо одного випадку порушення, якщо воно є достатньо серйозним, щоб класифікуватися як грубе.

Порушення трудових обов'язків з прямим умислом може підпадати під цей пункт навіть за відсутності негативних наслідків. Це стосується будь-якого невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків, визначених трудовим договором, посадовою інструкцією, іншими локальними нормативними актами чи законодавством про працю.

Водночас, правопорушення, не пов'язані з виконанням трудових обов'язків, не можуть бути підставою для звільнення за цією статтею. Відповідальність за звільнення директора покладається на орган, який уклав з ним трудовий договір і виконує функції роботодавця.

Для підприємств, майно яких перебуває у державній чи комунальній власності, таким органом є уповноважений орган управління майном (галузеве міністерство або відповідний орган місцевого самоврядування). У разі, якщо підприємство належить господарському товариству чи кооперативу, рішення про звільнення директора приймається зборами учасників або наглядовою радою. Керівники відокремлених підрозділів звільняються за відповідним наказом керівника юридичної особи.

Ми маємо зробити акцент на звільненні директора за пунктом 1<sup>1</sup> статті 41 КЗпП: вчинення винних дій, що призвели до затримки або недостатньої виплати заробітної плати. Оскільки статтею 36 Закону України «Про оплату праці» передбачено притягнення винних осіб до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про оплату праці [3]. Законом України «Про внесення змін до статей 41 і 134 Кодексу законів про працю України» № 184 до статті 41 КЗпП було додано пункт 1<sup>1</sup>, який передбачає звільнення директора за порушення законодавства про оплату праці та повну матеріальну відповідальність за це [4].

Цей пункт надає право власнику підприємства звільнити директора, якщо внаслідок його винних дій заробітна плата на підприємстві виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом мінімуму.

Звільнення за цією підставою може бути застосовано лише до директора як першої особи підприємства, оскільки саме на нього покладається відповідальність за фінансово-господарську діяльність підприємства. Заступники керівника, керівники структурних підрозділів та їхні заступники не можуть бути звільнені за цією підставою.

Якщо на період відсутності керівника (через відпустку, відрядження тощо) його обов'язки виконує інша посадова особа, і вона винна в затримці або недостатній виплаті заробітної плати, то ця особа також може бути звільнена за пунктом 1 статті 41 КЗпП.

Звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій є процесом, що потребує особливої уваги з огляду на його правову та адміністративну складність. Цей процес регулюється низкою нормативно-правових актів, які визначають підстави та порядок припинення трудових відносин з керівниками, враховуючи як загальні норми трудового законодавства, так і спеціальні підстави, характерні для керівників державних підприємств.

Особливість звільнення керівників полягає в тому, що вони несуть підвищену відповідальність за управління державними ресурсами та забезпечення ефективності діяльності підпорядкованих підприємств. Законодавство України передбачає можливість звільнення керівників як за ініціативою роботодавця, так і за згодою сторін або з інших підстав, зазначених у контракті. Водночас, окремі процедури звільнення можуть бути детально регламентовані міністерствами та відомствами, що підкреслює важливість дотримання всіх необхідних юридичних формальностей.

### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n247>.

2. Про затвердження Процедури звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінікультури: наказ Міністерства культури України від 28.01.2014 № 49/0/17-14. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v49\\_0734-14#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v49_0734-14#Text).

3. Про оплату праці: закон України. № 108/95-ВР від 24.03.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.

4. Про внесення змін до статей 41 і 134 Кодексу законів про працю України: закон України № 184-IV від 17.10.2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/184-15#Text>.