

Л. В. Пискунаспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ

Стаття присвячена аналізу правових і організаційних аспектів звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що є важливим елементом забезпечення ефективного функціонування державного сектору. У роботі розглядаються загальні та спеціальні підстави для звільнення, визначені чинним законодавством України, зокрема Кодексом законів про працю України (КЗпП), а також окремими нормативно-правовими актами, що регламентують діяльність керівників державних установ.

Автор приділяє увагу особливостям звільнення керівників, що мають специфічний правовий статус, відмінний від загального кола працівників. Розглянуто випадки, коли звільнення може бути ініційоване як самим керівником, так і роботодавцем (зокрема, міністерством або відомством, що здійснює управління майном державного підприємства). Досліджено порядок застосування цих підстав та процедур, які можуть бути встановлені окремими міністерствами і відомствами, на прикладі Міністерства культури України.

Стаття також аналізує специфічні випадки звільнення за пунктом 1 та пунктом 11 статті 41 КЗпП, які стосуються одноразових грубих порушень трудових обов'язків керівником або винних дій, що призвели до затримки чи виплати заробітної плати в розмірах, нижчих за мінімально встановлений законом. Особливо підкреслено важливість дотримання законності та прозорості процедури звільнення, а також необхідність ретельного документального оформлення угод про припинення трудових відносин, щоб уникнути юридичних конфліктів та забезпечити дотримання правових гарантій.

Висновки статті підкреслюють необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання звільнення керівників державних підприємств з метою підвищення ефективності управління державним сектором, зниження корупційних ризиків та забезпечення прозорості та законності цього процесу.

Ключові слова: трудовий договір, звільнення, керівник, заробітна плата, угода сторін, контракт, суб'єкт управління, працівник, роботодавець.

Вступ. 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.

Значення цієї теми зумовлене важливістю забезпечення ефективного управління державними ресурсами та мінімізації корупційних ризиків. Часто керівники державних підприємств займають ключові позиції у функціонуванні

економіки та суспільства, тому питання їхнього звільнення має бути врегульоване таким чином, щоб забезпечити прозорість, справедливість і законність цього процесу.

Актуальність дослідження пояснюється реформами, які проводяться в різних країнах, включаючи Україну, щодо оптимізації управління державним сектором. Дослідження цього питання дозволяє виявити проблемні зони у правовому регулюванні, що потребують удосконалення, а також сформулювати рекомендації щодо забезпечення більш ефективного функціонування державних підприємств, установ і організацій.

Мета статті розкрити правові, організаційні та практичні аспекти звільнення керівників дер-

жавних підприємств, а також запропонувати шляхи вдосконалення існуючих процедур, зважаючи на міжнародний досвід і специфіку національного законодавства.

Виклад основного матеріалу. 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 унеможливорює 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 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].

Так, процедура звільнення керівників державних підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Міністерства культури України, регламентує порядок розірвання трудових відносин із керівниками цих установ. Ця процедура застосовується в разі розгляду питання про звільнення з посад керівників державних підприємств, установ і організацій, що підпорядковуються Міністерству культури.

Згідно з Процедурою, розірвання контракту з керівником може відбуватися за декількома підставами, передбаченими законодавством, зокрема: за вимогою самого керівника, з ініціативи Міністерства до або після закінчення терміну дії контракту, а також за іншими обставинами, визначеними контрактом.

У разі ініціативи розірвання контракту з боку керівника, він зобов'язаний подати відповідну заяву до Міністерства за два тижні до запланованої дати звільнення, обґрунтувавши причини неможливості подальшого перебування на посаді. У разі, якщо звільнення ініціює Міністерство, відповідний структурний підрозділ Міністерства готує подання, яке обґрунтовує підстави для розірвання контракту. Це подання узгоджується з заступником Міністра культури, а остаточне рішення підписує Міністр культури або його заступник.

Процедура також визначає порядок підготовки та погодження наказу про звільнення, внесення відповідного запису до трудової книжки керівника у день його звільнення, а також порядок передачі трудової книжки керівнику. У випадку, якщо керівник не з'являється для отримання трудової книжки, складається відповідний акт, і книжка надсилається поштою.

Після завершення процедури звільнення підприємство зобов'язане протягом п'яти робочих днів повідомити Міністерство про проведення розрахунку та виплату всіх належних керівнику сум.

Важливо звернути увагу на частину восьму статті 42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», де говориться, що порушення посадовою особою обов'язків, передбачених частинами другою, четвертою, шостою і сьомою статті 42, є підставою для розірвання товариством договору (контракту) з такою особою без виплати компенсації [3].

Треба наголосити на особливості звільнення директора за угодою сторін. Дострокове припинення контракту з директором може відбу-

тися 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 постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 в пункті 8 [4] зазначено, що у випадку домовленості між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Скасування такої домовленості можливе лише за взаємною згодою між роботодавцем і працівником.

У контексті порушеного нами питання, ми зупинимось надвох складних підставах звільнення це пункт 1 та пункт 1¹ 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 1¹ 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 [5].

Законом України «Про внесення змін до статей 41 і 134 Кодексу законів про працю України» № 184 до статті 41 КЗпП було додано пункт 1¹, який передбачає звільнення директора за порушення законодавства про оплату праці та повну матеріальну відповідальність за це [6].

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 можливе лише за наявності встановленої вини в діях керівника, що призвели до порушень законодавства про оплату праці, причому форма вини значення не має.

Використання коштів для здійснення інших платежів, наприклад, до бюджету чи для погашення боргів, не може вважатися поважною причиною для затримки або неповної виплати заробітної плати, оскільки закон вимагає, щоб заробітна плата виплачувалася в першочерговому порядку. Усі інші платежі мають здійснюватися після виконання зобов'язань щодо оплати праці працівників.

Висновки. 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 звіль-

нення можуть бути детально регламентовані міністерствами та відомствами, що підкреслює важливість дотримання всіх необхідних юридичних формальностей.

Досвід показує, що порушення законодавчих норм при звільненні керівників може призвести до юридичних суперечок і негативно вплинути на репутацію державних органів. Тому особливу увагу слід приділяти документальному оформленню угод про припинення трудових відносин, а також належному дотриманню процедури звільнення.

Отже, забезпечення прозорості та законності процедури звільнення керівників державних підприємств є важливим елементом ефективного управління державним сектором, що сприяє підвищенню довіри до державних інституцій та мінімізації корупційних ризиків.

Список використаної літератури:

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 Мінкультури: наказ Міністерства культури України від 28.01.2014 № 49/0/17-14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v49_0734-14#Text.
3. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#n295>.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
5. 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>.
6. 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>.

Pyskun L.V. Some issues of dismissal of heads of state-owned enterprises, institutions and organizations

The article analyzes the legal and organizational aspects of dismissal of heads of state-owned enterprises, institutions and organizations, which is an important element of ensuring the effective functioning of the public sector. The article examines the general and special grounds for dismissal defined by the current legislation of Ukraine, in particular the Labor Code of Ukraine (Labor Code), as well as certain regulations governing the activities of heads of state institutions.

The author pays attention to the peculiarities of dismissal of managers who have a specific legal status different from the general circle of employees. The author considers the cases when dismissal may be initiated both by the manager and by the employer (in particular, by the ministry or agency

managing the property of a state enterprise). The author examines the procedure for applying these grounds and the procedures that may be established by individual ministries and agencies, using the example of the Ministry of Culture of Ukraine.

The article also analyzes specific cases of dismissal under paragraph 1 and paragraph 11 of Article 41 of the Labor Code, which relate to one-time gross violations of labor duties by a manager or culpable actions that led to delay or payment of wages in amounts below the minimum established by law. The author also emphasizes the importance of compliance with the lawfulness and transparency of the dismissal procedure, as well as the need for careful documentation of termination agreements to avoid legal conflicts and ensure compliance with legal guarantees.

The conclusions of the article emphasize the need for further improvement of the legal regulation of dismissal of heads of state-owned enterprises in order to increase the efficiency of public sector management, reduce corruption risks and ensure transparency and legality of this process.

Key words: *employment agreement, dismissal, manager, salary, agreement of the parties, contract, management entity, employee, employer.*