

REFERENCES:

1. Tkachenko, O. M. (2020). Pravova okhорona dovkillia u naselenykh punktakh. [Legal protection of the environment in settlements]. *Dys. ... kand. yuryd. nauk: 081 «Pravo»*. Natsionalnyi universytet bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. 235.
2. Chumachenko, I. Ie. (2018, May 18). Pravovi zasady ekolohichnoho upravlinnia za uchastiu hromadskosti. [Legal principles of environmental management with public participation]. *Pravovi ta instytutsiini mekhanizmy zabezpechennia rozvytku Ukrainy v umovakh yevropeiskoi intehratsii: materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*. 547-550. [in Ukrainian].
3. Tretiak, T. O. (2019). Protsedury uchasti hromadskosti u pryiniatti rishen shchodo vydiv diialnosti, shcho maiut abo mozhut maty nehatyvnyi vplyv na dovkillia yak zasoby vstanovlennia pravyl dobrosusidstva. [Procedures for public participation in decision-making regarding activities that have or may have a negative impact on the environment as a means of establishing good neighborly rules]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava. №2*. 155-162. [in Ukrainian].
4. Ilkiv, N. V. (2024). Stan ta perspektyvy pravovoho rehuliuвання didzhitalizatsii uchasti hromadskosti v okhорoni dovkillia. [Status and prospects of legal regulation of digitalization of public participation in environmental protection]. *Analitychne-porivnialne pravoznavstvo. №1*. 328-333. Retrieved from: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/299965/292408> [in Ukrainian].
5. Pro orhanizatsiiu Lets do it, Ukraine. (2025). [On the organization Lets do it, Ukraine]. Retrieved from: <https://letsdoitukraine.org/about/overview/> [in Ukrainian].
6. Zero Waste Alliance Ukraine. (2025). Retrieved from: <https://zerowaste.org.ua/about/> [in Ukrainian].
7. Bilshe 1200 tonn vidkhodiv zibrano ta pererobleno zavdiaky prohrami CALL-ACTION. (2023). [More than 1,200 tons of waste were collected and recycled thanks to the CALL-ACTION program]. Retrieved from: <https://callaction.com.ua/blog/1200-tonns-collected-and-processed> [in Ukrainian].
8. Chopko, Kh. (2023). Hromadskyi ekolohichnyi kontrol: pravovi aspekty yoho zdiisnennia ta osoblyvosti. [Public environmental control: legal aspects of its implementation and features]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia yurydychna. Vypusk 77*. 235-241. [in Ukrainian].
9. Kravets, P., Pavlishchuk, O., Stankevych, O. (2015). Zakonodavcho-pravovi zasady dostupu do informatsii ta uchasti hromadskosti v upravlinni lisovym hospodarstvom. [Legislative and legal framework for access to information and public participation in forest management]. 33. [in Ukrainian].
10. Savchenko, T. M. (2019). Systema subiektiv administratyvno-pravovoho rehuliuвання v haluzi myslivskoho hospodarstva ta poliuvannia. [System of subjects of administrative and legal regulation in the field of hunting and game management]. *Pravova pozytsiia. № 3 (24)*. 71-78. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 16.06.2025

УДК 349.23:331.108.3

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-18-404-409

Соловійов Олексій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

o.v.solovyov@nlu.edu.ua

ORCID ID: 0000-0002-8589-3041

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ У ЗВ'ЯЗКУ З ОДНОРАЗОВИМ ГРУБИМ ПОРУШЕННЯМ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

У статті здійснено всебічний аналіз правового регулювання розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи чи організації у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків. Розглянуто особливості правового статусу керівника як особи, наділеної організаційно-розпорядчими та представницькими повноваженнями, а також специфіку його трудової функції, що зумовлює підвищену відповідальність за результати управлінської діяльності та дотримання трудової дисципліни.

Здійснено огляд позицій науковців і судової практики щодо критеріїв віднесення порушення до категорії «грубого» та встановлення його одноразового характеру. Увагу зосереджено на розбіжностях у тлумаченні зазначеної підстави звільнення, що спричиняє неоднаковість правозастосування.

Особливу увагу приділено питанню доказування факту грубого порушення, процедурним аспектам звільнення та дотриманню гарантій трудових прав керівників. Підкреслено, що відсутність чіткого законодавчого визначення поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» створює ризики зловживання з боку роботодавців, порушення принципів справедливості, пропорційності та правової визначеності, що негативно впливає на стабільність

трудових відносин та управлінську ефективність підприємств.

Автором запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання цієї підстави розірвання трудового договору, зокрема внесення змін до трудового законодавства з метою конкретизації складу дисциплінарних проступків керівників, удосконалення процедур фіксації порушень і підвищення ролі судового контролю за правомірністю звільнення.

Ключові слова: керівник, звільнення, розірвання трудового договору, грубе порушення трудових обов'язків, дисциплінарна відповідальність.

Soloviov O. LEGAL REGULATION OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE HEAD OF AN ENTERPRISE, INSTITUTION OR ORGANIZATION DUE TO A SINGLE GROSS VIOLATION OF LABOR DUTIES.

The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of termination of the employment contract with the head of an enterprise, institution, or organization due to a single gross violation of labor duties. The peculiarities of the legal status of the head as a person vested with organizational, administrative, and representative powers are examined, as well as the specific nature of their labor function, which entails increased responsibility for the results of managerial activities and adherence to labor discipline.

The positions of scholars and judicial practice concerning the criteria for classifying an act as “gross” and determining its one-time nature are reviewed. Attention is focused on inconsistencies in the interpretation of this ground for dismissal, which cause variations in law enforcement practice.

Special attention is given to the issue of proving the fact of a gross violation, the procedural aspects of dismissal, and compliance with guarantees of the labor rights of executives. It is emphasized that the absence of a clear legislative definition of the concept “single gross violation of labor duties” creates risks of abuse by employers, violates the principles of justice, proportionality, and legal certainty, and negatively affects the stability of labor relations and the managerial efficiency of enterprises.

The author proposes ways to improve the legal regulation of this ground for termination of the employment contract, including amendments to labor legislation aimed at clarifying the composition of disciplinary offenses committed by executives, improving procedures for documenting violations, and strengthening the role of judicial control over the legality of dismissal.

Keywords: manager, dismissal, termination of employment contract, gross violation of labor duties, disciplinary liability.

Постановка проблеми. Ефективне правове регулювання трудових відносин з керівниками підприємств, установ та організацій має важливе значення для забезпечення стабільності управління, захисту прав сторін трудового договору та дотримання принципу законності у сфері праці. Однією з найбільш дискусійних і практично значущих підстав для припинення трудових відносин з керівником є одноразове грубе порушення трудових обов'язків відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Проблема полягає у відсутності чіткого законодавчого визначення поняття “одноразового грубого порушення”, що призводить до неоднакової правозастосовної практики, виникнення трудових спорів та складнощів у визначенні ступеня відповідальності керівника. Необхідність удосконалення правового механізму регулювання цієї підстави звільнення зумовлює актуальність наукового дослідження зазначеної проблематики. Керівники підприємств, установ та організацій є особливим суб'єктом трудового права, оскільки наділені широкими управлінськими повноваженнями. Вони організовують діяльність трудового колективу, приймають стратегічні рішення, розпоряджаються виробничими ресурсами та несуть персональну відповідальність за результати діяльності підприємства. Такі владно-розпорядчі функції обумовлюють підвищений рівень відповідальності керівників, а отже, і особливі умови припинення трудових відносин із ними. Законодавець передбачає можливість розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації (а також з деякими іншими посадовими особами, визначеними законодавством про працю) у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків. Ця підстава має виключний характер і застосовується лише до визначеного кола посадових осіб, чия діяльність прямо впливає на ефективність і репутацію підприємства. Особливе значення при цьому має судова практика, яка розкриває зміст понять «одноразовість» та «грубість» порушення і визначає межі дискреції роботодавця при ухваленні рішення про звільнення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Упродовж останніх років наукова література, присвячена дослідженню такої підстави для звільнення керівника як «вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків» (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП), значно розширилася. Питання правового регулювання розірвання трудового договору з керівником підприємства у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків є предметом постійної уваги вчених-трудоваків, зокрема Н. Б. Болотіної, О. Г. Середи, В. Я. Бурака, А. М. Слюсаря, О. А. Яковлева та інших. В їхніх працях акцентується увага на особливому правовому статусі керівника як найманого працівника і одночасно уповноваженого органу юридичної особи, що зумовлює підвищену відповідальність за неналежне виконання управлінських функцій.

Науковці виділяють дві головні групи проблем застосування досліджуваної підстави для розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи організації: тлумачення понять «одноразове» та «грубе» і процесуально-процедурні вимоги до встановлення підстави звільнення (необхідність службового розслідування, оформлення документів, дотримання статутних процедур в організаціях). Ці питання досліджуються як у спеціалізованих статтях з трудового права, так і в практичних коментарях адвокатів і

HR-консультантів.

Вчені підкреслюють часті помилки роботодавців: нечітке формулювання підстави у наказі про звільнення, невідповідність процедур в статуті або протоколах органів управління, відсутність або формалізм службового розслідування. Також науковці радять формулювати підставу максимально конкретно – вказувати одну дію/інцидент, час, наслідки й джерела доказів – щоб зменшити ризик скасування звільнення в суді.

Судова практика Верховного Суду та нижчих інстанцій приділяє значну увагу критеріям відмежування одноразового грубого порушення від систематичних/системних або тривалих недоліків у діяльності керівника. Судові рішення демонструють, що для кваліфікації дії як «одноразової» необхідно чітко встановити однорідність факту (одна дія або бездіяльність), наявність прямого причинного зв'язку між цією дією й істотними наслідками для підприємства, а також дотримання формальних вимог (наприклад, службове розслідування, документальне підтвердження). При цьому суди не визнають як одноразове грубе порушення - загальне «неналежне» керівництво, якщо відсутній конкретний, вичерпно описаний епізод.

У наукових публікаціях помітна дискусія щодо необхідності законодавчих змін або уточнень. Одні дослідники вважають, що достатньо деталізації тлумачень у коментарях до КЗпП та практики Верховного Суду, інші наполегливо пропонують кодифікацію критеріїв (перелік прикладів, процедура розслідування, стандарт доказування) для усунення правової невизначеності. Частина авторів також пропонує уніфікувати підхід до документування порушень у статутах ТОВ/ПАТ, аби корпоративні процедури не ставали підставою для оспорювання звільнення.

Міжнародні та порівняльні огляди (експертні довідники з трудового права) підтверджують, що проблема «одноразового грубого порушення» є типовою для пострадянських правових систем і часто вирішується посиленням процесуальних гарантій та підвищенням ролі доказової бази при звільненні керівника.

Попри наявні дослідження, залишаються важливі прогалини: по-перше, відсутність єдиних критеріїв доказування й стандартизованих процедур оформлення службових розслідувань; по-друге, недостатній аналіз економічних наслідків неправильного застосування підстави (репутаційні, фінансові втрати підприємств та компенсації при відновленні працівника); по-третє, обмеженість емпіричних досліджень щодо частоти та результативності судових оскаржень саме у справах із керівниками (переважні публікації – прикладні огляди та окремі кейси).

Метою статті є здійснення комплексного аналізу правового регулювання розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи чи організації у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків, виявлення проблемних аспектів правозастосування та вироблення пропозицій щодо удосконалення законодавчих і практичних механізмів реалізації цієї підстави звільнення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Керівник підприємства, установи чи організації займає особливе місце серед суб'єктів трудових правовідносин, оскільки поєднує у своїй особі функції найманого працівника та представника роботодавця. Його правовий статус має подвійну природу: з одного боку, керівник підпорядковується нормам трудового законодавства, які встановлюють його права та обов'язки як працівника, а з іншого – виступає суб'єктом владних управлінських повноважень, наділеним правом приймати рішення, обов'язкові для виконання іншими працівниками. Такий статус визначає особливу роль керівника у забезпеченні належної організації праці, дотриманні законодавства, ефективному функціонуванні підприємства та реалізації його стратегічних цілей.

Організаційно-розпорядчі та представницькі повноваження керівника охоплюють широке коло питань, пов'язаних із управлінням персоналом, розподілом трудових функцій, прийняттям на роботу та звільненням працівників, укладенням договорів, веденням фінансово-господарської діяльності, представництвом підприємства у відносинах із державними органами, контрагентами та іншими суб'єктами права. Саме ця сукупність владних повноважень формує специфіку його трудової функції, яка відрізняється високим рівнем самостійності у прийнятті управлінських рішень і водночас – підвищеним ступенем юридичної відповідальності.

Особливості правового статусу керівника зумовлюють підвищені вимоги до рівня його професійної компетентності, дотримання трудової дисципліни, корпоративних стандартів поведінки та етичних норм. Будь-які порушення, що призводять до істотних негативних наслідків для підприємства, можуть кваліфікуватися як одноразове грубе порушення трудових обов'язків і бути підставою для дострокового розірвання трудового договору. Такий підхід виправданий, оскільки від ефективності та добросовісності керівника залежить не лише стабільність трудового колективу, а й фінансово-економічна безпека підприємства, його ділова репутація та здатність виконувати соціально-економічні зобов'язання.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації усіх форм власності (включаючи філії, представництва, відділення), його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, а також службовими особами податкових і митних органів, яким присвоєно персональні або спеціальні звання, та службовими особами органів державного фінансового контролю й контролю за цінами [1]. Перелік цих працівників є вичерпним і не підлягає розширенню.

Підвищена відповідальність керівників обґрунтовується тим, що їхні дії можуть призвести до значних фінансових або репутаційних наслідків для підприємства. Одне необережне рішення може викликати порушення договірних зобов'язань, фінансові збитки або навіть підірвати довіру до відповідного органу влади (у випадку звільнення посадових осіб державних органів). Тому законодавець встановлює спеціальний режим дисциплінарної відповідальності для осіб, які обіймають управлінські посади.

Пункт 1 ст. 41 КЗпП передбачає дві ключові ознаки: одноразовість і грубість порушення. Єдності у їх визначенні в законодавстві немає, тому критерії формуються у судовій практиці. Під «одноразовим» порушенням слід розуміти дію або бездіяльність, що відбулася одноразово – тобто мала обмежений у часі характер і не носила системного характеру. Якщо порушення має тривалий або повторюваний характер, воно може бути кваліфіковане за іншими підставами, передбаченими статтею 40 КЗпП.

Грубість порушення є оціночним поняттям та визначається за характером дії, обставинами її вчинення, наявністю вини та наслідками. Суд у кожному випадку оцінює, чи є проступок настільки серйозним, щоб виправдати рішення роботодавця розірвати трудові відносини. Зазвичай грубими вважають порушення, що призвели або могли призвести до значних фінансових збитків, шкоди авторитету установи, невиконання стратегічних управлінських рішень, порушення вимог законодавства або статуту підприємства.

Пленум Верховного Суду України у постанові № 9 від 6 листопада 1992 р. зазначив, що вирішуючи питання про грубість порушення, суди повинні враховувати ступінь вини працівника, характер порушення, його наслідки та наявність причинного зв'язку між дією керівника і негативними результатами [2]. Такий підхід дозволяє індивідуалізувати відповідальність і запобігти надмірно формальному застосуванню норми.

Звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП є дисциплінарним заходом і має здійснюватися з дотриманням вимог статей 147–149 КЗпП. Зокрема, дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу відпустки або хвороби працівника, але не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Перед застосуванням дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний витребувати у керівника письмові пояснення. Відсутність такого пояснення або ігнорування строків може бути підставою для поновлення на роботі за рішенням суду.

Рішення про звільнення приймається компетентним органом роботодавця та оформлюється наказом, в якому має бути чітко сформульоване конкретне одноразове грубе порушення, що стало підставою звільнення. Недопустимо зазначати у наказі перелік численних недоліків чи узагальнені фрази про неналежне виконання обов'язків – такі формулювання в судовій практиці визнаються недостатніми для підтвердження підстави звільнення.

Питання доказування факту одноразового грубого порушення трудових обов'язків є одним із найбільш складних і водночас ключових у правозастосовній практиці. Саме на роботодавця покладається обов'язок довести наявність усіх елементів порушення: протиправність дій або бездіяльності керівника, їх грубий характер, причинний зв'язок із негативними наслідками для підприємства, а також одноразовість такого діяння. Недостатність доказової бази або недотримання процедурних вимог при звільненні часто стає підставою для поновлення керівника на посаді за рішенням суду. Тому правильне оформлення документів, дотримання строків та процедур, передбачених законодавством, має першорядне значення для правомірності розірвання трудового договору.

Процедурні аспекти звільнення керівника передбачають обов'язкове дотримання гарантій трудових прав, зокрема ознайомлення його з наказом про звільнення, надання можливості надати пояснення щодо виявленого порушення, забезпечення права на оскарження рішення в судовому порядку. Порушення цих гарантій тягне за собою звільнення незаконним, відновлення на роботі та відшкодування матеріальної і моральної шкоди.

Водночас відсутність у законодавстві чіткого визначення поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» створює значний простір для довільного тлумачення. Це призводить до ризику зловживань з боку роботодавців, коли навіть незначні порушення можуть кваліфікуватися як «грубі», а також до неоднакової судової практики. Така невизначеність суперечить принципам справедливості, пропорційності та правової визначеності, які є фундаментальними у трудовому праві. У результаті страждає стабільність трудових відносин, підривається довіра між роботодавцем і керівником, а підприємства втрачають управлінську ефективність через часті кадрові конфлікти та судові спори.

Для формулювання визначення «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» важливим є виокремлення декількох ключових характеристик:

- 1) одноразовість – порушення відбулося один раз, але має значні наслідки;
- 2) грубий характер – порушення суттєво порушує трудову дисципліну або інтереси роботодавця, завдає відчутної шкоди іміджу, або фінансової стійкості підприємства, установи, організації; не може бути незначним або формальним;
- 3) трудові обов'язки – діяння або бездіяльність стосується саме виконання посадових обов'язків, закріплених у трудовому договорі або посадовій інструкції;
- 4) юридичні наслідки – порушення тягне за собою застосування найсуворішої дисциплінарної санкції – розірвання трудового договору.

Тож вважаємо, що під одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків слід вважати діяння або бездіяльність працівника, яке відбулося одноразово і має суттєвий негативний вплив на діяльність

підприємства, установи чи організації, грубо порушує трудову дисципліну та посадові обов'язки працівника, встановлені трудовим договором або локальними актами, і внаслідок чого законодавством передбачено можливість застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

Аналізуючи судову практику варто підкреслити, що вона відіграє ключову роль у тлумаченні положень п. 1 ст. 41 КЗпП. Зокрема, Верховний Суд неодноразово наголошував, що звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків є винятковим заходом. Так, у постанові від 17 липня 2019 р. у справі № 461/4863/16-ц Суд підкреслив, що для законності звільнення необхідно довести наявність одноразового проступку, який мав істотні наслідки для підприємства [3]. У постанові від 22 січня 2020 р. (справа № 607/25677/18) зазначено, що недотримання роботодавцем процедури, передбаченої статтями 148–149 КЗпП, є підставою для скасування наказу про звільнення, навіть якщо порушення мало місце [4].

У постанові від 9 квітня 2021 р. у справі № 489/3510/19 Верховний Суд звернув увагу, що звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є можливим лише за умови доведення вини керівника та наявності причинного зв'язку між його діями та негативними наслідками. Акт перевірки, який містить лише загальні висновки щодо недоліків організації роботи, не може бути достатньою підставою для звільнення [5].

Важливою є також позиція Верховного Суду, викладена у постанові від 4 червня 2025 р. у справі № 57/13201/24. Суд зазначив, що строк застосування дисциплінарного стягнення обчислюється з дня, коли про порушення стало відомо роботодавцю, а не з дня складання акта службового розслідування [6]. Крім того, наявність у наказі додаткових характеристик роботи керівника не змінює кваліфікації проступку як одноразового, якщо конкретне порушення чітко визначено.

Важливе значення для забезпечення гарантій керівників при звільненні мають також положення Конвенції Міжнародної організації праці №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» (1982 р.). У ст. 4 Конвенції передбачено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Крім того, ст. 7 Конвенції зазначає, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [7]. Ці положення відображаються у статтях 147–149 КЗпП України, підкреслюючи необхідність забезпечення процедурних гарантій.

Отже, норми законодавства про працю України загалом узгоджуються з міжнародними стандартами в цій сфері, хоча вітчизняна практика потребує подальшого вдосконалення в частині запобігання зловживанням з боку роботодавців і забезпечення ефективних механізмів судового захисту. У зв'язку з цим пропонуємо низка заходів, спрямованих на підвищення правової визначеності та ефективності застосування норм трудового права у досліджуваній сфері.

По-перше, доцільним є внесення змін до КЗпП з метою чіткої конкретизації складу дисциплінарних проступків керівників, що можуть розглядатися як одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Така законодавча визначеність забезпечить передбачуваність наслідків для керівника, зменшить ризик довільного тлумачення норм та сприятиме однаковому застосуванню трудового законодавства у різних організаціях і галузях.

По-друге, потрібне удосконалення процедур фіксації порушень, яке передбачає стандартизоване оформлення доказової бази: службових розслідувань, протоколів, службових записок та наказів про звільнення. Це дозволяє не лише підтвердити наявність порушення, але й забезпечити прозорість процесу, створюючи юридичні підстави для прийняття обґрунтованого рішення роботодавцем.

По-третє, важливо підвищувати роль нагляду та контроль за правомірністю звільнення керівників підприємств, установ та організацій у зв'язку із вчиненням одноразового грубого порушення трудових обов'язків. Належний державний та громадський контроль, а також судовий захист, забезпечили б дотримання принципів законності, пропорційності та справедливості при вирішенні відповідних спорів.

Висновки. Підсумовуючи зазначимо, що розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи чи організації у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків є важливим механізмом забезпечення ефективного управління та дотримання трудової дисципліни. Особливий статус керівника зумовлює необхідність суворого дотримання законодавчих та корпоративних процедур, що гарантують законність дій роботодавця та захист трудових прав керівника. Аналіз законодавства і судової практики показав, що поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» є оціночним і потребує чіткого законодавчого визначення. Відсутність єдиних критеріїв спричиняє неоднаковість правозастосування, що створює ризики порушення трудових прав керівників та потенційні зловживання з боку роботодавців. Особливу увагу слід приділяти процедурним аспектам звільнення, оскільки недотримання вимог щодо службового розслідування, фіксації доказів та прийняття рішення уповноваженим органом ставить під сумнів правомірність звільнення і може призвести до відновлення керівника на посаді в судовому порядку. Для підвищення правової визначеності та ефективності застосування цієї підстави розірвання трудового договору доцільно внести законодавчі уточнення щодо складу та критеріїв одноразового грубого порушення, удосконалити процедури службового розслідування та

документування порушень, узгодити трудове та корпоративне законодавство щодо компетенції органів управління при прийнятті рішення про звільнення та підвищити роль судового контролю за правомірністю таких дій. Запропоновані шляхи вдосконалення правового регулювання сприятимуть забезпеченню балансу між захистом трудових прав керівників та інтересами підприємств, підвищенню стабільності трудових відносин та ефективності управлінських процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-082>
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
3. Постанова Верховного Суду від 17 липня 2019 р. у справі № 461/4863/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83335725>
4. Постанова Верховного Суду від 22 січня 2020 р. у справі № 607/25677/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87081930>
5. Постанова Верховного Суду від 9 квітня 2021 р. у справі № 489/3510/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96179529>
6. Постанова Верховного Суду від 4 червня 2025 р. у справі № 57/13201/24. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127863734>
7. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. №158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. *Zakon № 322-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-082> [in Ukrainian].
2. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv. (1992, November 6). [On the practice of courts in labor disputes]. *Plenum Resolution № 9*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> [in Ukrainian].
3. Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2019, July 17). Postanova u spravi № 461/4863/16-ts [Resolution in case No. 461/4863/16-c]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83335725> [in Ukrainian].
4. Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2020, January 22). Postanova u spravi № 607/25677/18 [Resolution in case No. 607/25677/18]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87081930> [in Ukrainian].
5. Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2021, April 9). Postanova u spravi № 489/3510/19 [Resolution in case No. 489/3510/19]. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96179529> [in Ukrainian].
6. Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2025, June 4). Postanova u spravi № 57/13201/24. [Resolution in case No. 57/13201/24]. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127863734> [in Ukrainian].
7. Konventsiiia pro prypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavtsia. (1982, June 22). [Convention on termination of employment at the initiative of the employer, No. 158]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 16.06.2025