

22. Ардашкин В.Д. О подчинении и принуждении в советском государственном управлении / В.Д. Ардашкин // Вопр. государства и права. – Томск, 1966. – С. 248–249.
23. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / В.М. Плішкін; За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. – К.: Нац. акад. внутр. справ України, 1999. – 702 с.

Грек М.В. Методы административной деятельности Службы Безопасности Украины. – Статья.

В статье выяснено содержание методов государственного управления, охарактеризованы методы административной деятельности Службы безопасности Украины, рассмотрены особенности применения Службой безопасности Украины методов убеждения и принуждения.

Ключевые слова: методы. Административная деятельность, Служба Безопасности Украины.

Грек М.В. Methods of administrative activity of Security of Ukraine Service. – Article.

Maintenance of methods of state administration is found out in the article, the methods of administrative activity of security of Ukraine Service are described, the features of application of safety of Ukraine of methods of persuasion and compulsion Service are considered.

Key words: methods. Administrative activity, Security of Ukraine Service.

УДК 349.22

*А.П. Денисенко,
Президент Приватного акціонерного товариства
«Фінансова компанія «Авантаж»*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

В статті уточнюються поняття «припинення трудових відносин», розглядається співвідношення понять «розірвання трудового договору» та «припинення трудового договору»; проведено аналіз підстав припинення трудових відносин з керівником підприємства за трудовим законодавством України та за контрактом з керівником державного підприємства.

Ключові слова: трудові відносини, керівник підприємства, трудове законодавство.

Трудові відносини перебувають у постійному розвитку, не зважаючи на бажання сторін та держави зробити їх стабільними. Розвиток трудових відносин між керівником підприємства та його власником або уповнова-

женим ним органом неодмінно призводить не тільки до їх зміни, але й до припинення цих трудових відносин.

Питання припинення трудових відносин, тому числі з керівником підприємства, були предметом наукових досліджень В.С. Венедиктова, К.Н. Гусова, І.М. Грущинського, Р.З. Лівшица, Н.М. Неумивайченко, М.О. Охотнікової, В.І. Прокопенка та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми, вона ще залишається дуже актуальною.

Метою цієї статті є уточнення теоретичного поняття та підстав припинення трудових відносин з керівником підприємства. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: охарактеризувати словникове та наукове тлумачення терміну «припинення»; визначити підстави припинення трудових відносин з керівником підприємства; класифікувати підстави припинення трудових відносин з керівником підприємства за трудовим законодавством України.

Взагалі термін «припинення» означає: 1) положення кінця чому-небудь, перестати щось робити [1, с.98]; 2) зупинення руху чого-, кого-небудь; 3) переривання якої-небудь дії, процесу, стану та іншого, що триває // змушення кого-небудь поводити себе відповідно до встановленого порядку // скасування чинності чого-небудь [2, с.1134].

Трудове законодавство використовує різні терміни для позначення закінчення трудових правовідносин, серед яких «розірвання трудового договору», «припинення трудового договору», «звільнення працівника». Однак, поняття «припинення трудового договору» є найбільш широким за змістом та включає закінчення трудових відносин за ініціативою суб'єктів трудового права та поза їх волею. Поняття «розірвання трудового договору» та «припинення трудового договору» співвідносяться як частина та ціле. Термін «розірвання трудового договору» вживається в трудовому законодавстві в разі припинення трудових відносин у випадку волевиявлення однієї зі сторін трудового договору (працівника або роботодавця) або на вимогу профспілкового органу та інших суб'єктів (батьки, усиновителі та інші).

На нашу думку, припинення трудових відносин з керівником підприємства можливе за будь-яким пунктом частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України [3].

Загальні підстави припинення трудового договору знайшли своє розкриття в інших нормах трудового законодавства. Відомо, що трудовий договір укладається на певний строк, безстроково або на період виконання певної роботи. В кожному випадку припинення трудового договору має свої особливості.

Як зазначає В.І. Прокопенко, порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника залежить від того, про який трудовий договір йдеться: укладений на невизначений строк чи строковий трудовий договір. Для розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, працівник повинен звернутися до власника або уповноваженого ним органу із

письмовою заявою, якою попереджує його за два тижні про свій намір припинити трудові відносини [4, с.154]. Статтею 38 Кодексу законів про працю України встановлюється право працівника на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк. Так, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [3]. Частиною 3 статті 38 Кодексу законів про працю України встановлено додаткову підставу для розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Так, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Отже, підстави розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника можна класифікувати залежно від причин на об'єктивні (не залежать від волі сторін, та фактично існують) та суб'єктивні (порушення трудових відносин роботодавцем). Керівник підприємства як працівник може розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, за власною ініціативою на підставі статті 38 Кодексу законів про працю України.

Згідно зі статтею 39 Кодексу законів про працю України, строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу [3].

Строковий трудовий договір може бути розірваний за ініціативою працівника достроково тільки за наявності зазначених поважних причин. При цьому письмове попередження власника або уповноваженого ним органу за два тижні не здійснюється. Працівник може залишити роботу лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган видасть наказ про звільнення з роботи. Трудові відносини можуть тривати ще деякий час, тривалість якого визначається на розсуд роботодавця із врахуванням поважності причини.

Припинення трудового договору можливе також шляхом розірвання з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Загальним правилом, що стоїть на сторожі прав працівника, є неможливість припинення трудо-

вого договору на підставі зміни підпорядкованості підприємства, установи, організації або зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення). Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з цих підстав можливе лише у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників за пунктом 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Чинне трудове законодавство визначає основні та додаткові підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Основні підстави застосовуються (наприклад, змін в організації виробництва і праці, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, прогул) до всіх працівників, а додаткові – лише до окремих категорій працівників і тільки за певних умов.

На нашу думку, власник підприємства або уповноважений ним орган може за власною ініціативою розірвати трудовий договір з керівником підприємства за будь-яким пунктом статті 40 Кодексу законів про працю України в разі наявності необхідних фактичних обставин. Отже, всі основні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця можуть застосовуватися до трудових відносин з керівником підприємства.

Що стосується додаткових підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, то вони застосовуються у випадках, передбачених статтею 41 Кодексу законів про працю України, що передбачає чотири додаткові підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. Якщо пункти 1 та 1-1 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (одноразове грубе порушення трудових обов'язків; винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати) безперечно застосовуються до відносин з керівником підприємства, то розірвання трудового договору на підставі пунктів 2 та 3 зазначеної статті викликає сумніви.

Пленум Верховного Суду України в пункті 27 постанови №9 від 6 листопада 1992 року [5] роз'яснив, що на підставі пункту 1 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірваний в тому числі з керівником підприємства. Тому така підстава застосовується до припинення трудових правовідносин з керівником підприємства.

Іншою незаперечною підставою для розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства є його винні дії, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Заробітна плата повинна бути виплачена до сьомого числа місяця, наступного за тим, за який сплачується заробітна плата. У випадку недостатності коштів для погашення заробітної плати працівникам на розрахункових рахунках та

здійснення необґрунтованих витрат напередодні трудовий договір з керівником підприємства може бути розірваний за пунктом 1-1 статті 41 Кодексу законів про працю України. Більш того, за невиконання заробітної плати керівника підприємства можуть притягнути до адміністративної або кримінальної відповідальності.

Відносно пункту 2 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України В.І. Прокопенко вважає, що не можуть бути звільненими у зв'язку з утратою довір'я рахівники, бухгалтери, контролери та інші працівники, які мають відношення до цінностей, але не зв'язані з їх безпосереднім обслуговуванням. Не може бути підставою для звільнення також разове виконання працівником операцій з цінностями, що відносяться до його трудових обов'язків [4, с.181].

Теоретично можна уявити приватну юридичну особу з невеликим штатом співробітників (наприклад, поєднання в одній особі директора та бухгалтера, відсутність секретаря, наявність кількох працівників), коли керівник може безпосередньо обслуговувати грошові кошти. Так, керівник має право придбавати товари за допомогою авансових платежів. В такому випадку керівник підприємства є особою, яка безпосередньо обслуговує грошові кошти. Проте, відсутність ознаки системності та не включення таких дій до трудової функції керівника унеможливорює застосування цієї підстави розірвання трудового договору з ним.

Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, як підстава для розірвання трудового договору з керівником підприємства, може бути застосована в разі, якщо керівник підприємства одночасно виконує такі функції. При цьому слід мати на увазі, що виконання виховних функцій є частиною трудової функції саме керівника підприємства, а не іншої трудової функції, яку керівник виконує за сумісництвом або суміщенням. Для керівників підприємств державної форми власності законодавчо встановлені обмеження щодо суміщення та сумісництва. Однак, це не стосується підприємств приватної форми власності.

Прикладом поєднання функцій керівника підприємства та виховних функцій є надання підприємством послуг в сфері освіти, дозвілля тощо. Мова йде не про приватні навчальні заклади, які за своєю суттю є установами та організаціями, а саме про підприємства в організаційно-правовій формі товариства з обмеженою відповідальністю або приватного підприємства. Такі підприємства можуть проводити навчання без ліцензії, організовувати дозвілля для дітей та дорослих тощо. Керівник такого підприємства виконує поряд з організаційно-розпорядчими та адміністративно-господарськими повноваженнями виховні функції. Часто керівники таких підприємств є кваліфікованими фахівцями в зазначених сферах діяльності свого підприємства і самі надають послуги з навчання та організації свят, вечірок, корпоративів.

Що стосується керівників державних, казенних або комунальних підприємств, то для них виконання виховних функцій не властиве. Тому для

припинення трудових відносин з керівниками таких підприємств на підставі пункту 3 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України не застосовується.

Якщо частиною 1 статті 41 Кодексу законів про працю України [3] закріплені права роботодавця по розірванню трудового договору з керівником підприємства, то частиною 2 вказаної статті встановлено обов'язок для власника або уповноваженого ним органу з власної ініціативи розірвати трудовий договір у разі повторного порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування та з питань видачі документів дозвільного характеру, передбачених статтями 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення [6]. Оскільки в статтях 166-10, 166-12 Кодексу України про адміністративні правопорушення йдеться про спеціальних суб'єктів, які перебувають на державній службі, то зазначена підстава припинення трудових відносин не застосовується до керівника підприємства, який не перебуває на державній службі.

До керівника підприємства можуть бути застосовані тільки деякі з підстав розірвання трудового договору, передбачені статтею 43-1 Кодексу законів про працю.

Трудовий договір (контракт) з керівником підприємства може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку ліквідації підприємства за пунктом 1 частини 1 статті 43-1 Кодексу законів про працю України. На практиці керівник підприємства є останньою особою, яка звільняється при ліквідації підприємства, що пояснюється виконанням ним функцій ліквідатора або голови ліквідаційної комісії.

При незадовільному результаті випробування, обумовленого при прийнятті на роботу керівника підприємства, з ним також може бути розірваний трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) за пунктом 2 частини 1 статті 43-1 Кодексу законів про працю України. Випробовування для керівників підприємств на практиці використовується не часто, що пояснюється специфічними довірливими відносинами між власником підприємства та керівником. На державних, казенних та комунальних підприємствах інститут випробовування при прийнятті на роботу керівника підприємства часто замінюється призначенням особи тимчасово виконуючим обов'язки, без укладення контракту. В разі задовільного керівництва підприємством з такою особою за результатами конкурсу укладають трудовий договір (контракт). Однак, в разі встановлення випробування повинно бути законним, що в першу чергу вимагає дотримання обмежень, передбачених частиною 3 статті 26 Кодексу законів про працю України.

Що стосується звільнення з сумішваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством,

то для керівників підприємств різних форм власності існують свої особливості.

Згідно з пунктом 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» [7], не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств.

Керівники недержавних підприємств можуть працювати за сумісництвом, однак на практиці такий керівник може бути сумісником на іншому підприємстві, якщо обидва підприємства належать одному власнику або є пов'язаними особами. В іншому разі в інтересах підприємства, щоб керівник не був сумісником. Це пов'язано з нерозголошенням комерційної таємниці, зайнятістю керівника за основним місцем роботи тощо. Звільнення керівника-сумісника з таких причин на цій підставі незаконне.

Отже, за пунктом 3 частини 1 статті 43-1 Кодексу законів про працю України при звільненні з суміщуваної роботи за керівником підприємства має залишитися його основне місце роботи незалежно від форми власності підприємства; звільнення за сумісництво застосовується тільки до керівників державних підприємств.

При поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, трудовий договір з керівником підприємства може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Поновлення на роботі відбувається за рішенням власника підприємства чи уповноваженого ним органу або суду.

Згідно з пунктом 7 частини 1 статті 43-1 Кодексу законів про працю, звільнення керівника підприємства відбувається з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, можливе з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Керівник підприємства як працівник також підпадає під дію цього правила. Однак, він несе іншу адміністративну та кримінальну відповідальність, оскільки є спеціальним суб'єктом правопорушення.

Хоча профспілка підприємства не бере участі при звільненні керівника підприємства з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, вона є суб'єктом, що може вплинути на припинення таких трудових відносин. Відповідно до частини 1 статті 45 Кодексу законів про працю України [3], на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він по-

рушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Чинне трудове законодавство дозволяє неповнолітньому бути керівником підприємства приватної форми власності. До керівників підприємств державної або комунальної форми власності встановлюються більш жорсткі вимоги, тому за віком та освітою неповнолітні не можуть бути керівниками таких підприємств. Згідно зі статтею 199 Кодексу законів про працю України, батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [3].

Розглянемо підстави припинення трудових відносин з керівником підприємства, передбачені трудовим контрактом, на прикладі Харківського казенного експериментального протезно-ортопедичного підприємства. Відповідно до пункту 5.2. розділу 5 «Внесення змін і доповнень до контракту та його припинення» Контракту з директором Харківського казенного експериментального протезно-ортопедичного підприємства, цей контракт припиняється: а) після закінчення терміну дії контракту; б) за угодою сторін; в) до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених пунктами 5.3. та 5.4. цього контракту; г) з інших підстав, передбачених законодавством та цим контрактом.

Отже, три з чотирьох загальних підстав припинення трудового контракту дублюють Кодекс законів про працю України, і лише одна відсилає до інших (додаткових порівняно з трудовим законодавством) підстав припинення трудових відносин з керівником підприємства.

Згідно з пунктом 5.3. Контракту з директором Харківського казенного експериментального протезно-ортопедичного підприємства, Директор може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Міністерства соціальної політики України, у тому числі за клопотанням ПО «Укрпротез», місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії: а) у разі систематичного невиконання Директором без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; б) у разі одноразового грубого порушення Директором законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (нанесено збитки, виплачено штрафи та інше); в) у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом державними та позабюджетними фондами щодо сплати податків, зборів, обов'язкових платежів та страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недоотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати, допущення нецільового використання коштів; г) у разі неподання в установленому порядку на затвердження або погодження Органу управління майном (Міністерство соціальної політики України) річного з поквартальною розбив-

кою фінансового плану підприємства; інші. Таким чином, зазначеним пунктом встановлено підстави для розірвання трудового контракту з ініціативою роботодавця та на вимогу інших суб'єктів.

Згідно з пунктом 5.4. Контракту з директором Харківського казенного експериментального протезно-ортопедичного підприємства, Директор може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії: а) у випадку систематичного невиконання Органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права Директора, втручання в його оперативно-розпорядничу діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; б) у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин. Враховуючи викладене, трудовий контракт з керівником передбачає його розірвання за ініціативою однієї зі сторін або на вимогу інших суб'єктів за підставами, що прямо не передбачені трудовим законодавством.

З огляду на все викладене, трудове законодавство України передбачає наступні критерії класифікації підстав припинення трудових відносин з керівником підприємства: 1) за підставами: а) загальні (стаття 36 Кодексу законів про працю України); б) додаткові; 2) за нормативно-правовим закріпленням: а) передбачені законодавством; б) передбачені контрактом; 3) залежно від строку дії трудового договору: а) для строкового трудового договору; б) для безстрокового трудового договору; в) для трудового договору, укладеного для виконання певної роботи; 4) за проявом ініціативи: а) за ініціативою працівника: щодо строкового трудового договору (стаття 39 Кодексу законів про працю України); щодо безстрокового трудового договору (стаття 38 Кодексу законів про працю України); б) за ініціативою роботодавця: основні (стаття 40 Кодексу законів про працю України); додаткові (стаття 41 Кодексу законів про працю України); б-1) за ініціативою роботодавця: за попередньою згодою профспілки (стаття 43 Кодексу законів про працю України); без попередньої згоди профспілки (стаття 43-1 Кодексу законів про працю України); в) за ініціативою (вимогою) інших суб'єктів трудового права: на вимогу профспілки (стаття 45 Кодексу законів про працю України); на вимогу батьків, усиновителів і піклувальників неповнолітнього, а також державних органів та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю (стаття 119 Кодексу законів про працю України).

Література:

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская АН. Российский фонд культуры. – 3-е изд., стереотипное. – М. : Азъ, 1996. – 928 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь, 2004. – 1440 с.

3. Кодекс Законів про працю України: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. -1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Прокопенко В.І. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / В.І. Прокопенко. — Харків: Консум, 2003. — 832 с.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року №9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України (1963-2000): Офіц. вид.: У 2т. (За заг. ред. В.Ф.Бойка). – К.: А.С.К., 2000. – т.1. – С.194-209.
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. — 1984. — додаток до № 51. — Ст. 1122 (із змінами та доповненнями).
7. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерством юстиції України, Міністерством фінансів України від 28.06.1993 року № 43 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Мінпраці України. – 1993. – №8.

Денисенко А.П. Прекращение трудовых отношений с руководителем предприятия по трудовому законодательству Украины. – Статья.

В статье уточняется понятие "прекращение трудовых отношений", рассматривается соотношение понятий "расторжение трудового договора" и "прекращение трудового договора"; проведен анализ оснований прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия по трудовому законодательству Украины и по контракту с руководителем государственного предприятия.

Ключевые слова: трудовые отношения, руководитель предприятия, трудовое законодательство.

Denusenko A.P. Stopping of labour relationships is with the leader of enterprise on the labour legislation of Ukraine. –it is the Article.

A concept "stopping of labour relations" is specified in the article, correlation of concepts "dissolution of labour contract" and "stopping of labour contract" are examined; the analysis of grounds of stopping of labour relationships is conducted with the leader of enterprise on the labour legislation of Ukraine and by contract with the leader of state enterprise.

Key words: labour relations, leader of enterprise, labour legislation.