

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ ОДНОРАЗОВОГО ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

У статті автором досліджено особливості правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків у зарубіжних країнах. Проведено порівняльну характеристику законодавства західних країн у зазначеній царині. Зроблено висновок, що у світі існують два основних підходи до правового регулювання трудової діяльності керівника організації.

**Ключові слова:** звільнення, одноразове грубе порушення трудових обов'язків, трудовий договір, керівник організації, працівник, роботодавець.

**Постановка проблеми.** Глибокі і невідворотні демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, вимагають перебудови і значного підвищення на цій основі рівня ефективності та якості правової регламентації відносин у сфері праці. Успішне виконання цього завдання неможливе без урахування кращих зарубіжних стандартів. На сучасному етапі актуалізація досліджень у сфері порівняльного правознавства пов'язана передусім з розширенням міжнародних наукових контактів та необхідністю визначення закономірностей розвитку інститутів та норм національного права.

**Метою** статті є дослідження правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків у зарубіжних країнах.

**Аналіз останніх досліджень.** Науково-теоретичні підвалини дослідження складають праці таких вчених, як О. М. Аكوпова, М. Г. Александров, В. М. Андрієв, П. Б. Бажанова, К. М. Гусов, Ю. В. Ісаєв, В. С. Ковригін, В. О. Кравченко, О. М. Обушенко, Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, А. І. Ставцева, О. С. Хохрякова, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий кодекс Республіки Беларусь [1] категорію «одноразове грубе порушення» використовує у декількох випадках. Так, відповідно до п. 9 ст. 42 Кодексу трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його дії може бути розірваний наймачем у разі одноразового грубого порушення правил охорони праці, що спричинило каліцтво або смерть інших працівників. У даному разі законодавець виходить із того, що працівником не був виконаний обов'язок дотримуватись встановлених нормативно-правовими актами вимог з охорони праці та безпечного ведення робіт.

Пункт 1 ст. 47 Трудового кодексу Республіки Беларусь однією із додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця називає одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником організації (відокремленого підрозділу) і його заступниками, головним бухгалтером і його заступниками. Згідно зі ст. 46 Цивільного кодексу [2] організації є юридичними особами. При цьому не має значення, чи відноситься дана юридична особа до комерційних або некомерційних організацій. У ролі відокремлених підрозділів, за ст. 51 ЦК, можуть виступати представництва і філіали. Вони не є юридичними особами, але наділяються майном юридичною особою, яка їх утворила, і діють на основі затверджених ними положень. Керівники представництв і філіалів призначаються юридичною особою і діють на основі її довіреності.

Хоча конструкція «грубе порушення трудових обов'язків» є оціночною, в окремих нормативних актах містяться тлумачення щодо її використання. Наприклад, п. 2 указу Президента Республіки Білорусь «Про надання юридичним особам відстрочки по сплаті заборгованості з податків і пені» від 13 серпня 1996 р. № 292 [3] містить такий припис: «Заборонити з дня набрання чинності цим Указом нарахування та виплату всіх видів премій керівникам та головним спеціалістам (їх заступникам) юридичних осіб, які мають заборгованість по платежах до бюджету, що утворилася з 1 січня 1996 р., до повного погашення цими юридичними особами заборгованості перед бюджетом. Установити, що невиконання вказаної заборони є грубим порушенням трудових обов'язків керівником, головним бухгалтером (їх заступниками) юридичної особи. У контрактах, укладених з керівниками юридичних осіб, наймач зобов'язаний передбачати персональну відповідальність керівника за порушення заборони...», включаючи

чи розірвання наймачем контракту до закінчення терміну його дії. Установити, що заборона... не поширюється на керівників і головних спеціалістів (їх заступників) юридичних осіб, яким відповідно до рішень Президента Республіки Білорусь, обласних, Мінської міської Рад депутатів надана відстрочка (розстрочка) погашення заборгованості по платежах до бюджету, нарахованих економічних санкцій і пені за умови своєчасної сплати поточних платежів до бюджету».

«Вважати невиконання Конституції Республіки, рішень Президента Республіки Білорусь, законів Республіки Білорусь, постанов Ради Міністрів Республіки Білорусь і судових постанов при здійсненні посадових обов'язків грубим порушенням трудових обов'язків», – закріплює п. 5 Декрету Президента Республіки Білорусь «Про додаткові заходи щодо вдосконалення трудових відносин, зміцнення трудової і виконавської дисципліни» від 26 липня 1999 р. №29 [4].

Звільнення за п. 1 ст. 47 ТК Республіки Білорусь не є дисциплінарним стягненням, а тому порядок і строки притягнення до дисциплінарної відповідальності у цьому випадку не застосовуються.

Ще однією додатковою підставою звільнення керівника організації є порушення ним без поважних причин порядку і строків виплати заробітної плати та (або) допомоги (пп. 1–2 ст. 47 Трудового кодексу). Виплата заробітку проводиться регулярно в дні, визначені в колективному договорі, угоді або трудовому договорі, але не рідше двох разів на місяць. Для окремих категорій працівників законодавством можуть бути визначені інші строки виплати заробітної плати. При співпадінні строків виплати заробітку з вихідними днями або державними святами та святковими днями вона повинна проводитися напередодні їх.

У законодавстві про працю РФ аналізовану конструкцію зустрічаємо також неодноразово.

Зокрема, за п. 6 ст. 81 ТК трудовий договір може бути розірваний роботодавцем у випадку одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків:

а) прогулу, тобто відсутності на робочому місці без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни) незалежно від його (її) тривалості, а також у разі відсутності на робочому місці без поважних причин більше чотирьох годин підряд протягом робочого дня (зміни);

б) появи працівника на роботі (на своєму робочому місці або на території організації-роботодавця або об'єкта, де за дорученням роботодавця працівник повинен виконувати трудову функцію) в стані алко-

гольного, наркотичного або іншого токсичного сп'яніння;

в) розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та ін.), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника;

г) вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) чужого майна, розтрати, навмисного його знищення чи пошкодження, встановлених таким, що набрав законної сили, вироком суду або постановою судді, органу, посадової особи, уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення;

д) встановленого комісією з охорони праці або уповноваженим з охорони праці порушення працівником вимог охорони праці, якщо це порушення спричинило тяжкі наслідки (нещасний випадок на виробництві, аварія, катастрофа) або завідомо створювало реальну загрозу настання таких наслідків.

Перераховані підстави звільнення можуть бути застосовані по відношенню до всіх категорій працівників незалежно від їх посадового становища або галузевої належності підприємства, в якому вони працюють.

Одноразове грубе порушення керівником організації (філії, представництва), його заступниками своїх трудових обов'язків визнає підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця п. 10 ст. 81 Трудового кодексу РФ. «Указані працівники займають особливе положення в організації... вони наділені владно-розпорядчими функціями з керівництва організацією праці, забезпечення технології виробництва і безпеки робіт. Тому будь-яке одноразове грубе порушення (невиконання) ними своїх трудових обов'язків може потягнути для організації негативні наслідки», – вважають автори Коментаря до Трудового кодексу РФ за редакцією С. М. Бабуріна [5, с. 163]. Керівники інших структурних підрозділів (окрім філії, представництва) та їх заступники, а також головний бухгалтер організації не можуть бути звільнені за аналізованою підставою. Однак трудовий договір з такими працівниками може бути розірваний за одноразове грубе порушення ними своїх трудових обов'язків за п. 6 ст. 81 Кодексу. Згідно з п. 49 постанови Пленуму Верховного Суду РФ «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» від 17 березня 2004 р. №2 [6] питання про те, чи було допущено порушення грубим, вирішується судом з урахуванням конкретних обставин кожної справи. При цьому обов'язок довести, що таке порушення в дійсності мало місце і носило грубий характер, лежить на най-

мачі. Як грубе порушення трудових обов'язків слід, зокрема, розцінювати невиконання означеними вище особами покладених трудовим договором обов'язків, яке могло спричинити заподіяння шкоди здоров'ю працівників або заподіяння майнової шкоди організації. На думку Л. О. Чиканової, це може бути «...порушення вимог охорони праці, правил обліку матеріальних цінностей, спотворення даних статистичної звітності, перевищення службових повноважень або використання їх у корисних мотивах» [7, с. 294]. Не може бути покладено у підгрунття звільнення невиконання яких-небудь дій, які не були поставлені в обов'язок керівника організації (філіалу, представництва) або його заступника. Звільнення за п. 10 ст. 81 Трудового кодексу є дисциплінарним стягненням, а тому воно допускається не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи час хвороби працівника, перебування його у відпустці. Стягнення не може бути застосоване пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а за результатами ревізії, перевірки фінансово-господарської діяльності або аудиторської перевірки – пізніше двох років з дня його вчинення. У ці строки не включається час провадження у кримінальній справі.

З окремими категоріями працівників можливість звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків передбачена спеціальними законодавчими актами.

Стаття 86 Трудового кодексу Республіки Молдова [8] спеціальною підставою звільнення визнає одноразове грубе порушення своїх службових повноважень керівником підприємства, його заступниками або головним бухгалтером. Якщо, за загальним правилом, роботодавець зобов'язаний сповістити працівника наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) під розписку про свій намір розірвати індивідуальний трудовий договір, укладений на визначений або невизначений термін, у строки, передбачені законодавством, то при припиненні трудового договору за розглядуваною підставою сповіщення не є обов'язковим. Зауважимо, що Кодекс дає можливість роботодавцю припинити трудовий договір з працівниками у зв'язку зі зміною власника підприємства. У разі зміни останнього новий власник не пізніше ніж у тримісячний строк з дня виникнення права власності має право розірвати індивідуальний трудовий договір, укладений з керівником підприємства, його заступниками, головним бухгалтером. Новий власник виплачує звільнюваним особам додаткову компенсацію, якщо це передбачено індивідуальним трудовим договором.

Відповідно до ст. 43 «Додаткові підстави припинення трудового договору з окремими категоріями

працівників» ТК Туркменистану трудовий договір може бути розірваний у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства (підрозділу), його заступниками та працівниками, що несуть дисциплінарну відповідальність згідно з їх статутами.

Трудовий кодекс Литовської Республіки [9] у ст. 235 грубим порушенням трудових обов'язків визнає порушення трудової дисципліни, яким грубо порушуються положення законів та інших нормативно-правових актів, безпосередньо регламентуючих трудову діяльність працівника, або грубий відступ від трудових обов'язків чи від встановленого трудового розпорядку.

Грубим порушенням трудових обов'язків можуть вважатися:

- неприпустиме ставлення до відвідувачів або інтересантів або інші дії, що безпосередньо порушують конституційні права людини;
- розголошення державних, службових, комерційних чи технологічних таємниць або повідомлення їх конкуруючому підприємству;
- участь у діяльності, яка згідно з положеннями законів, інших нормативних актів, правил трудового розпорядку, колективних або трудових договорів не узгоджується з трудовою функцією працівника;
- використання посадового становища з метою отримання незаконних доходів для себе чи для інших осіб або з інших особистих мотивів, а також самоуправство або бюрократизм;
- порушення рівноправності чоловіків і жінок або сексуальне домагання щодо інтересантів або підлеглих співробітників;
- відмова в наданні інформації, коли закони, інші нормативно-правові акти або правила трудового розпорядку зобов'язують до її надання, або надання в цих випадках свідомо неправдивої інформації;
- діяння, що мають ознаки крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати майна, незаконного отримання заробітної плати, хоча за ці діяння працівник і не притягувався до кримінальної й адміністративної відповідальності;
- знаходження працівника у робочий час на роботі в нетверезому стані, у сп'янінні від наркотичних чи токсичних речовин, за винятком випадків, коли сп'яніння викликали виробничі процеси, що відбуваються на підприємстві;
- відсутність на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни);
- відмова від перевірки стану здоров'я, коли такі перевірки для працівника обов'язкові;
- інші порушення, якими грубо порушується трудовий розпорядок.

Трудовому кодексу Чеської Республіки [10] конструкція «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» не знайома, однак він містить розділ 10 «Відставка або звільнення з керівного поста». Керівник державного відомства може бути звільнений з посади особою (органом), уповноваженим на це законодавчим актом, а керівник відділення державного відомства може бути звільнений з посади тільки главою відомства або уповноваженим на це органом.

Якщо роботодавцем є юридична або фізична особа, то цей роботодавець може домовитися із своїм працівником, займаючим керівний пост, про необхідність його звільнення за умови, що одночасно сторони домовляються про те, що працівник, займаючий керівний пост, може сам подати заяву про відставку. Термін «керівний пост» у даному випадку означає а) пост, що знаходиться у прямому підпорядкуванні керівного органу, визначеного статутом, – якщо наймачем є юридична особа, роботодавця, – якщо ним є фізична особа, б) пост, що знаходиться у прямому підпорядкуванні члена вищого керівництва, – якщо наймачем є юридична особа, за умови якщо керівник більш низької ланки знаходиться у підпорядкуванні особи, яка займає такий керівний пост.

Якщо роботодавцем є юридична особа, то працівник, що займає керівний пост, може бути звільнений з нього виключно керівним органом, визначеним у статуті, а якщо роботодавець є фізичною особою, то керівний працівник може бути звільнений тільки цією особою.

Повідомлення про звільнення або заява про відставку повинні бути письмовими і вручені іншій стороні, інакше вони вважатимуться недійсними. Зайняття працівником керівної посади закінчується наступного дня після вручення іншій стороні такого повідомлення або заяви, якщо тільки в них не вказаний більш пізній день.

У країнах англосаксонської правової сім'ї (США, Великобританія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія) керівник підприємства не оцінюється як найманий працівник. Він виведений за рамки дії трудового законодавства і здійснює свою діяльність на основі договору, що має цивільно-правову природу.

**Висновки.** Таким чином, у світі існують два основних підходи до правового регулювання трудової діяльності керівника організації:

– у країнах, що належать до англосаксонської правової сім'ї, керівник не розцінюється як найманий працівник. Він виведений за рамки дії трудового законодавства і здійснює свою діяльність на основі договору, що має цивільно-правову природу. Як наслідок, непридатним є використання щодо таких суб'єктів трудового поняття «звільнення з посади». Припинення відносин найму відбувається з волі власника організації з підстав, указаних у цивільно-правовому договорі;

– у країнах, що належать до континентальної правової сім'ї, керівник володіє, хоча і специфічним, виходячи із виконуваної ним трудової функції та покладених на нього обов'язків, але статусом найманого працівника.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 №296-3 // Нац. реестр прав. актов Респ. Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь : утв. Законом Респ. Беларусь от 07.12.1998 №218-3 // Ведомости Нац. собр. Респ. Беларусь. – 1999. – №7–9. – Ст. 101.
3. О предоставлении юридическим лицам отсрочки по уплате задолженности по налогам и пени : указ Президента Респ. Беларусь от 13.08.1996 №292 // Собр. указов Президента и постановлений КМ Респ. Беларусь. – 1996. – №23. – Ст. 566.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26.07.1999 №29 // Нац. реестр прав. актов Респ. Беларусь. – 1999. – №58. – 1/512.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). Научно-практический. С разъяснениями официальных органов и постатейными материалами / под общ. ред. С. Н. Бабурина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Кн. Мир, 2013. – 848 с.
6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верхов. Суда РФ от 17.03.2004 №2 // Бюл. Верхов. Суда РФ. – 2004. – №6.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. – Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. – М. : КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.
8. Трудовой кодекс Республики Молдова : утв. Законом Респ. Молдова от 28.03.2003 №154 // Monitorul Oficial. – 2003. – №159–162.

9. Трудовой кодекс Литовской Республики [Електронний ресурс] : утв. Законом Литов. Респ. от 04.06.2002 № IX-926. – Режим доступа: [http://www.vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).
10. Шугаев А. А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ : монография / А. А. Шугаев, Д. Д. Кистерев. – М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

#### REFERENCES

1. Trudovoj kodeks Respubliki Belarus': utv. Zakonom Resp. Belarus' ot 26.07.1999 No. 296-Z (Labor Code of the Republic of Belarus approved. Law Rep. Belarus dated 26.07.1999, №296-Z), *Nac. reestr prav. aktov Resp. Belarus'*, 1999, No. 80, 2/70.
2. Grazhdanskij kodeks Respubliki Belarus': utv. Zakonom Resp. Belarus' ot 07.12.1998 No. 218-Z (The Civil Code of the Republic of Belarus approved. Law Rep. Belarus 07.12.1998, №218-Z), *Vedom. Nac. sobr. Resp. Belarus'*, 1999, №7–9, St. 101.
3. O predostavlenii juridicheskim licam otsrochki po uplate zadolzhennosti po nalogam i peni: ukaz Prezidenta Respubliki Belarus' ot 13.08.1996, No. 292 (The Granting of Legal Entities Delay in the Payment of Tax Arrears and Penalties: the Decree of the President of the Republic of Belarus of 13.08.1996, №292), *Sobr. ukazov Prezidenta i postan. KM Respubliki Belarus'*, 1996, No. 23, St. 566.
4. O dopolnitel'nyh merah po sovershenstvovaniju trudovyh otnoshenij, ukrepleniju trudovoj i ispolnitel'skoj discipliny: Dekret Prezidenta Respubliki Belarus' ot 26.07.1999, No. 29 (On Additional Measures to Improve Labor Relations, Strengthening Labor Discipline: Presidential Decree of 26.07.1999 city, №29), *Nac. reestr prav. aktov Resp. Belarus'*, 1999, No. 58, 1/512.
5. *Kommentarij k Trudovomu kodeksu RF (postatejnyj). Nauchno-prakticheskij. S razjasnenijami oficial'nyh organov i postatejnymi materialami* (Commentary on the Labour Code (itemized). Scientific-practical. with the Explanation of the Authorities and Itemized Materials), pod. obshh. red. S. N. Baburina, 2-e izd., pererab. i dop., M., Kn, Mir, 2013, 848 p.
6. O primenении sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii: postan. Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004, No. 2 (On Application by the Courts of the Russian Federation Labor Code of the Russian Federation: Postan. Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 17.03.2004, №2), *Bjulleten' Verhovnogo Suda RF*, 2004, No. 6.
7. *Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii* (Commentary on the Labour Code of the Russian Federation), otv. red. Ju. P. Orlovskij, Izd. 5-e, ispr., dop. i pererab., M., KONTRAKT, INFRA-M, 2011, 1456 p.
8. Trudovoj kodeks Respubliki Moldova: utv. Zakonom Resp. Moldova ot 28.03.2003, No. 154 (Labor Code of the Republic of Moldova approved. Law Rep. Moldova from 28.03.2003, the, №154), *Monitorul Oficial*, 2003, No. 159–162.
9. *Trudovoj kodeks Litovskoj Respubliki: utv. Zakonom Litovskoj Resp. ot 04.06.2002, No. IX-926* (Labor Code of the Republic of Lithuania: approved. Lithuania Law Rep. from 04.06.2002, the, №IX-926), [Elektron. resurs], Rezhim dostupu: [http://www.vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).
10. Shugaev A. A. *Trudovye kodeksy Cheshskoj Respubliki i Rossijskoj Federacii: sravnitel'no-pravovoj analiz* (Labor Code of the Czech Republic and the Russian Federation: Comparative Legal Analysis), monogr., A. A. Shugaev, D. D. Kisterev, M., RIC ISPI RAN, 2010, 344 p.

С. Н. КОЗИН

соискатель НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

#### **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ ОДНОКРАТНОГО ГРУБОГО НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

В статье автором исследованы особенности правового регулирования увольнения работников в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей в зарубежных странах. Проведена сравнительная характеристика законодательства западных стран в указанной области. Сделан вывод, что в мире существуют два основных подхода к правовому регулированию трудовой деятельности руководителя организации.

**Ключевые слова:** увольнение, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, трудовой договор, руководитель организации, работник, работодатель.

S. M. KOZIN

Applicant of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

**FOREIGN EXPERIENCE OF LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE'S DISMISSALS  
IN THE CASE OF A SINGLE OUTRAGE OF EMPLOYMENT DUTIES**

**Problem setting.** Democratic transformation in Ukraine require restructuring and a substantial improvement in the efficiency and quality of legal regulation of relations in labor sphere. Successful execution of this goal is impossible without taking into account best international standards. At the present stage actualization of research in the field of comparative jurisprudence associated with the expansion of international scientific contacts and the need to determine the patterns of development of institutions and norms of national law.

**The aim of the article** is the study of the legal regulation of dismissals in the case of a single gross violation of employment duties in foreign countries.

**Analysis of resent researches and publications.** Scientific and theoretical basis of the study includes the works of such scientists as A. Akopova, N. Aleksandrov, V. Andreev, P. Bazhanov, K. Gusov, Y. Isaev, V. Kovrigin, V. Kravchenko, A. Obushenko, J. Orłowski, S. Prilipko, A. Procevsij, A. Stavtseva, A. Khokhryakova, S. Chernous, O. Yaroshenko, etc.

**Article's main body.** In the countries of the common law family (USA, UK, Ireland, Canada, New Zealand) head of the company is not treated as an employee. He is brought outside the scope of labour legislation and carries out its activity on the basis of the contract is a civil law nature.

**Conclusions and prospects for the development.** Thus, there are two main approaches to the legal regulation of employment of the head of the organization: – in countries belonging to the common law family, the head is not regarded as an employee; – in the countries belonging to the continental legal family, the head has a specific status of the employee.

**Key words:** dismissal, single outrage of employment duties, labour contract, the head of the organization, employee, employer.

Козін С. М. Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків [Електронний ресурс] / С. М. Козін // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Kozin.pdf>.