

ЩОДО ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ТОВ

Пискун Людмила Вікторівна

*аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
м. Київ, Україна*

Однією з таких проблем є зростання випадків, коли учасники (власники) компаній перестають брати активну участь у діяльності підприємств, що призводить до серйозних наслідків для керівництва. Відсутність участі власників може заблокувати можливість прийняття ключових рішень, таких як вчинення значних правочинів чи дофінансування компанії, що, в свою чергу, обмежує можливість директора ефективно здійснювати свої повноваження з операційного управління.

У такій ситуації звільнення директора може стати необхідним кроком для уникнення можливих негативних наслідків – як юридичних, так і репутаційних – для нього самого та компанії загалом. Однак, процес звільнення директора має свої особливості, що відрізняють його від звільнення інших працівників. Керівник господарського товариства не тільки виконує роль найманого працівника, але й виступає виконавчим органом товариства, що надає йому специфічний статус та значні повноваження.

Згідно з чинним законодавством, для припинення трудових відносин із директором товариства недостатньо його заяви про звільнення за власним бажанням. Важливо, що рішення про зміну керівника приймається тим органом, який його призначив. У випадку товариств з обмеженою відповідальністю, таким органом є загальні збори учасників, які мають виключну компетенцію обирати та звільняти одноосібний виконавчий орган товариства.

Процедура призначення та звільнення керівника компанії пов'язана з тим, що відповідно до норм Цивільного та Господарського кодексів України, керівник є частиною виконавчого органу, який підзвітний та підконтрольний загальним зборам учасників. Таким чином, будь-яке рішення щодо звільнення керівника повинно прийматися саме на загальних зборах.

Коли керівник призначається на посаду, з ним укладається контракт (трудовий договір), у якому прописуються його права, обов'язки, відповідальність, умови найму та звільнення, а також строк дії контракту. Звільнення керівника відбувається на підставі рішення загальних зборів, яке фіксується у протоколі зборів і стає підставою для оформлення наказу про звільнення [1].

Таким чином, типовий порядок звільнення керівника господарського товариства передбачає дотримання усіх вимог, визначених законодавством та статутними документами компанії, що забезпечує правомірність дій як з боку товариства, так і з боку самого керівника.

Особливості припинення трудових відносин директора ТОВ полягають у специфіці правового статусу керівника. На відміну від звичайних працівників, директор ТОВ не тільки виконує трудові функції, але й є виконавчим органом товариства, що накладає додаткові зобов'язання та процедури щодо його звільнення. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» передбачає, що звільнення директора здійснюється лише за рішенням загальних зборів учасників товариства. Це означає, що директор не може самостійно прийняти рішення про своє звільнення, і таке рішення має бути підтверджене учасниками товариства.

На практиці це створює додаткові труднощі для керівників, які бажають припинити трудові відносини з товариством. Невчасне проведення загальних зборів або відсутність кворуму можуть блокувати процес звільнення, залишаючи директора формально займаним на посаді навіть після подання заяви про звільнення. У таких випадках суди часто стають єдиним засобом для вирішення спору.

З огляду на наявну судову практику та законодавче врегулювання таких правовідносин, керівникам, які бажають звільнитись, ми погоджуємося з І. Мірошніченко, що необхідно чітко дотримуватися вимог Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Зокрема, не достатньо лише направити повідомлення про заплановані збори учасникам товариства. Повідомлення слід оформити як поштове відправлення з описом вкладення, що забезпечить належну фіксацію факту його відправлення. У самому повідомленні мають бути зазначені конкретні дата, час, місце проведення зборів, а також порядок денний, де обов'язково має бути включене питання про розгляд заяви керівника про звільнення [1].

Також важливо заздалегідь подбати про належне інформування всіх учасників товариства, включно з наданням необхідних документів і доказів відправлення повідомлень. Це дозволить уникнути ситуацій, коли загальні збори не відбуваються через відсутність належного

повідомлення або кворуму. У випадках, коли збори все ж не можуть бути проведені, директор має право звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими, що підтверджується відповідною судовою практикою.

Вбачаємо за доцільне ще висвітлити питання звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю за угодою сторін, оскільки це також є досить специфічною процедурою, яка має враховувати як загальні положення трудового законодавства, так і особливості корпоративного управління товариством. Процедура звільнення директора за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України, хоча і передбачає взаємну згоду сторін, вимагає дотримання певних формальностей та послідовності дій [2].

Так, директор ініціює процес звільнення, подаючи власнику товариства або уповноваженому органу (зазвичай це загальні збори учасників) заяву про звільнення за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України. У цій заяві він висловлює своє бажання припинити трудові відносини за взаємною згодою. Після отримання заяви власник товариства або загальні збори учасників товариства повинні розглянути цю заяву. Власник має погодитися на звільнення директора, що фактично є першим кроком до досягнення угоди між сторонами. Якщо власник або учасники товариства погоджуються на звільнення директора, необхідно провести загальні збори учасників товариства. На цих зборах приймається рішення про звільнення директора. Це рішення має бути документально оформлене у вигляді протоколу загальних зборів. Після прийняття рішення загальними зборами директор видає наказ про своє звільнення. Особливість цієї процедури полягає в тому, що директор, будучи першою особою у товаристві, фактично сам підписує наказ про своє звільнення. Цей наказ є основним документом, на підставі якого здійснюється розірвання трудових відносин. Після видачі наказу, у трудовій книжці директора робиться запис про звільнення. Формулювання запису повинно бути таким: «Звільнений(на) за угодою сторін, п. 1 ст. 36 КЗпП України». Цей запис підтверджує, що звільнення відбулося на підставі взаємної згоди між директором та власником товариства.

Фінальним етапом є внесення змін до Єдиного державного реєстру. Після звільнення директора необхідно внести відповідні зміни до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Це важливий крок, який забезпечує юридичне закріплення факту звільнення директора. Зазвичай це питання вирішується новопризначеним керівником або уповноваженою особою товариства.

Необхідно наголосити на тому, що звільнення за угодою сторін є найбільш мирним способом припинення трудових відносин. Воно дозволяє уникнути конфліктів і судових спорів, оскільки відбувається за згодою обох сторін. Крім того, цей спосіб звільнення може бути вигідним для обох сторін, оскільки дозволяє домовитися про умови, які максимально відповідають їхнім інтересам.

Звільнення директора ТОВ за угодою сторін – це процес, який вимагає ретельного дотримання законодавчих вимог і належного оформлення всіх необхідних документів. Дотримання цих вимог дозволяє сторонам завершити трудові відносини без зайвих ускладнень і конфліктів.

Особливість процедури звільнення директора полягає у тому, що це можливо лише за умови обрання іншого директора або призначення тимчасово виконуючого обов'язки. Таким чином, забезпечення належного функціонування компанії в умовах сучасних викликів вимагає ретельного дотримання юридичних процедур, передбачених законодавством України.

Таким чином, ключовим моментом для успішного припинення трудових відносин директора з товариством є точне дотримання процедури повідомлення та організації загальних зборів учасників. Це забезпечить належний правовий захист і дозволить уникнути затягування процесу звільнення.

Література:

1. Мирошніченко І. Звільнення керівника ТОВ: остання судова практика. Юридична газета Online. 2022. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/zvlnnennya-kerivnika-tov-ostannya-sudova-praktika.html>.

2. 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>.