

## **ЩОДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ СТАТУТНОГО ДИРЕКТОРА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

**Пискун Людмила Вікторівна,**  
*аспірантка кафедри правознавства  
юридичного факультету  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля  
м. Київ, Україна*

У різних країнах існують різні підходи до регулювання трудових відносин між керівниками та компаніями, і Нідерланди є однією з держав, що пропонує унікальні правові механізми, спрямовані на забезпечення балансу між інтересами компанії та її керівників.

Звільнення керівника компанії в Нідерландах є складною процедурою, яка регулюється специфічною правовою базою. Процес звільнення керівника включає ряд важливих етапів, починаючи від визначення підстав для звільнення, до проведення зборів акціонерів та можливого судового розгляду. Важливим аспектом є розмежування між статутними та нестатутними директорами, що визначає їхні права, обов'язки та процедури звільнення. Статутні директори призначаються акціонерами і мають більш широкі повноваження, тоді як нестатутні директори призначаються на підставі контракту і підлягають іншим правовим нормам.

Підставами для звільнення керівника можуть бути: недобросовісна поведінка, невиконання обов'язків, порушення законодавства, конфлікт інтересів або невиконання договірних зобов'язань. Процедура звільнення передбачає належне повідомлення акціонерів, проведення зборів, на яких голосується за звільнення, та дотримання вимог до голосування, передбачених законом. Голосуванням у суді може бути перевірено дотримання всіх правових вимог, що забезпечує справедливість процесу.

Значну роль у цьому процесі відіграють нідерландські суди, які забезпечують судовий контроль за законністю звільнення керівника, а також надають можливість оскарження рішення керівником, якщо він вважає, що звільнення було необґрунтованим або незаконним. Додатково, при звільненні керівника необхідно враховувати фінансові наслідки, такі як виплата компенсації, якщо звільнення визнано неправомірним, що може додатково збільшити фінансові витрати компанії.

У контексті порушеного нами питання, детально розглянемо правила звільнення статутного (керуючого) директора суттєво відрізняються від тих, які застосовуються до звичайних працівників. Керуючий директор займає особливу позицію в компанії як виконавчий орган, і тому до нього застосовуються менш суворі правила припинення трудових відносин за нідерландським законодавством.

Зазвичай директори призначаються радою директорів або загальними зборами акціонерів, які також мають право їх звільняти. Як тільки акціонери приймають рішення про звільнення, директор втрачає всі повноваження щодо представництва компанії, а його статус як статутного директора негайно припиняється.

Перш ніж говорити про правила звільнення, необхідно чітко розуміти трудо-правовий статус статутного директора. Так, статутний директор є особою, офіційно призначеною загальними зборами акціонерів, і це призначення зазвичай реєструється в реєстрі компаній (нідерландською мовою: «handelsregister»). Однак можлива ситуація, коли особа обіймає посаду директора (наприклад, операційного або фінансового директора), але не була офіційно призначена акціонерами. Такий директор не є статутним директором і має статус звичайного найманого працівника, що забезпечує йому звичайний захист від звільнення відповідно до трудового законодавства.

Треба не забувати, що у деяких випадках директор не є безпосередньо працевлаштованим у компанії, а укладає договір про управління з особою холдинговою компанією. У такому разі порядок розірвання договору зазвичай прописується в договорі про управління, і після звільнення акціонерами цей договір повинен бути розірваний.

Водночас, у багатьох випадках директор є безпосередньо працевлаштованим у компанії, яку він очолює, і отримує заробітну плату як звичайний працівник. Протягом тривалого часу не було однозначного розуміння того, чи припиняється трудовий договір автоматично з прийняттям рішення про звільнення акціонерами. Проте, рішення Верховного суду Нідерландів від 15 квітня 2005 року [1] встановило, що якщо не передбачено конкретних заборон, корпоративні та трудові відносини припиняються одночасно з моменту прийняття рішення про звільнення акціонерами. Тобто, як тільки акціонери ухвалюють рішення про звільнення директора, це призводить до негайного розірвання трудового договору.

Однак, деякі обмеження трудового законодавства все ж застосовуються. Наприклад, звільнення не може бути здійснено, якщо працівник перебуває у відпустці по хворобі або вагітності на момент

звільнення. У таких випадках трудовий договір залишається чинним до закінчення періоду заборони на звільнення.

Якщо між директором і компанією не укладено трудовий договір, директор не може подати позов про несправедливе звільнення. Проте у випадку розірвання договору про управління директор може вимагати компенсації за порушення умов договору або за незаконні дії компанії.

Розмір компенсації за несправедливе звільнення не має фіксованих рекомендацій і може варіюватися в залежності від обставин справи. Якщо звільнення є особливо несправедливим, суд може присудити значну суму компенсації. Водночас, суд може вважати, що за певних обставин звільнення було частково обґрунтованим, і присудити лише незначну компенсацію. При цьому враховуються такі фактори, як вік директора, його перспективи подальшого працевлаштування, розмір заробітної плати та отриманих бонусів, які можуть компенсувати ризик звільнення [2].

Ці аспекти роблять процес звільнення керуючого директора в Нідерландах більш складним і багатограним порівняно зі звільненням звичайного працівника. Важливою є необхідність враховувати юридичні та практичні нюанси, що забезпечує збалансованість прав і обов'язків як компанії, так і керуючого директора.

Процедура звільнення керуючого директора завжди викликає дискусії, особливо коли постає питання, чи є він керуючим директором відповідно до статуту компанії (*statutair bestuurder*). Це питання має важливе значення, оскільки статус керуючого директора за статутом значно впливає на рівень його захисту від звільнення. Зокрема, керуючий директор за статутом має менший захист від звільнення порівняно з "звичайним" працівником, що робить визначення його статусу ключовим у процесі звільнення.

Основне правило призначення керуючого директора за статутом передбачає його обрання загальними зборами акціонерів компанії. Проте, законодавство не встановлює жорстких формальних вимог до цього процесу, і навіть статут компанії може не містити детальних вказівок щодо процедури призначення. Це створює можливість для різних тлумачень і спорів, які можуть виникнути під час звільнення керуючого директора.

На перший погляд, здається, що процедура призначення керуючого директора проста: акціонери приймають відповідне рішення, новий керівник підписує його і підтверджує свою згоду на призначення. Останнім кроком є внесення інформації про керівника до торгового реєстру. Однак, якщо роботодавець не забезпечить належного оформлення всіх документів, він може зіткнутися з необхідністю

доводити, що особа дійсно була призначена керуючим директором відповідно до статуту.

Звільнення керівника компанії в Нідерландах є складним і багатоступеневим процесом, який вимагає ретельного дотримання правових норм та процедур. Нідерландська система звільнення керівників компаній відрізняється високою правовою визначеністю, яка досягається через поєднання корпоративного і трудового права. Це дозволяє ефективно захищати інтереси як компанії, так і керівника, знижуючи ризики для обох сторін.

Однією з основних особливостей нідерландської моделі є те, що рішення про звільнення керівника може мати подвійний ефект: воно не тільки припиняє корпоративні повноваження керівника, але й автоматично розриває трудовий договір, якщо він існував. Це надає компаніям можливість швидко та ефективно звільняти керівників, але водночас вимагає дотримання певних законодавчих обмежень, таких як захист під час хвороби або вагітності.

Таким чином, нідерландський підхід до звільнення керівників компаній можна розглядати як збалансований і ефективний, але він вимагає високого рівня правової обізнаності та дотримання процедурних правил. Цей досвід може бути корисним для інших країн, що прагнуть удосконалити власні моделі корпоративного управління і захисту прав керівників.

### **Література:**

1. Case C-534/08: Reference for a preliminary ruling from the Hoge Raad der Nederlanden (Netherlands) lodged on 3 December 2008 — KLG Europe Eersel BV v Reedereikontor Adolf Zeuner GmbH. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62008CN0534>.

2. Nicola Gundt Dismissal on Economic Grounds in the Netherlands After July 2015. English Electronic Edition. 2017. № 4. p. 154-161. URL: <https://journals.openedition.org/rdctss/2553>.