

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF THE HEAD OF THE ENTERPRISE. PROBLEM ISSUES OF TERMINATION OF DISMISSAL OF THE HEAD OF THE ENTERPRISE

Хомляк О.Р., магістр права

Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних теоретико-методологічних проблем дослідженню особливості правового статусу керівника підприємства, припинення повноважень керівника підприємства. Визначено основні проблеми, які виникають у разі припинення повноважень керівника підприємства. Запропоновано шляхи вдосконалення діючого законодавства з метою уникнення проблем у разі припинення повноважень керівника підприємства.

Застаріле законодавство України та сучасний стан економічних відносин України, імплементація норм європейського законодавства, приведення законодавства України у відповідність до правової системи Європейського Союзу зумовлює порушення питання стосовно проблемних питань статусу керівника підприємства та особливості звільнення керівника.

На даний час правовий статус керівників підприємств, установ, організацій законодавця та науковців залишається невизначеним. Із законодавчої сторони – відсутність в проектах Трудового кодексу, які неодноразово приймалися Верховною Радою України у першому читанні, спеціального підрозділу, в якому б визначався правовий статус керівників підприємств, установ, організацій. На даний час, відсутній спеціальний закон, який визначає правовий статус керівника підприємства. Стосовно наукових досліджень відсутні монографії, дослідження, праці присвячені даній проблематиці. Робота науковців у цій сфері обмежується окремими статтями. В такому випадку, є підстави вважати, що проблема правового статусу керівників підприємств, установ, організацій є актуальною і потребує окремого комплексного дослідження.

На практиці часто виникають спори щодо обрання, усунення від виконання обов'язків, звільнення та поновлення на посаді керівника виконавчого органу господарського товариства.

Неоднозначність даної категорії спорів обумовлюється тим, що керівник виконавчого органу товариства не є тотожними його власнику та працівнику одночасно з виконанням повноважень по управлінню товариством перебувають з останнім у трудових відносинах. Відповідно потребує вирішення питання корпоративні чи трудові відносини виникли між вказаними суб'єктами і якими нормами матеріального права регулюються такі відносини.

Слід відзначити, що українське законодавство недостатньо уваги приділяє розмежуванню трудових і корпоративних відносин.

Ключові слова: правовий статус, керівник підприємства, трудові правовідносини, звільнення.

The article is devoted to highlighting one of the actual theoretical and methodological problems of researching the peculiarities of the legal status of the head of the enterprise, the termination of the authority of the head of the enterprise. The main problems that arise in the event of the termination of the powers of the head of the enterprise have been identified. Ways to improve the current legislation are proposed in order to avoid problems in case of termination of the authority of the head of the enterprise.

The outdated legislation of Ukraine and the current state of economic relations of Ukraine, the implementation of European legislation, bringing the legislation of Ukraine into line with the legal system of the European Union leads to raising the issue of problematic issues of the status of the head of the enterprise and the peculiarities of the dismissal of the head.

Currently, the legal status of heads of enterprises, institutions, organizations, legislators and scientists remains uncertain. From the legislative point of view, there is no special section in the drafts of the Labor Code, which were adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine in the first reading several times since 2003, which would determine the legal status of heads of enterprises, institutions, and organizations.

Currently, there is no special law that determines the legal status of the head of the enterprise. Regarding scientific research, there are no monographs, studies, and works devoted to this issue. The work of scientists in this area is limited to individual articles. In this case, there are reasons to believe that the problem of the legal status of managers of enterprises, institutions, and organizations is relevant and requires a separate comprehensive study.

In practice, disputes often arise regarding the election, removal from the performance of duties, dismissal and reinstatement of the head of the executive body of a business company.

The ambiguity of this category of disputes is caused by the fact that the head of the executive body of the company is not the same as its owner and the employee, while exercising powers to manage the company, is in labor relations with the latter. Accordingly, it is necessary to resolve the issue of whether corporate or labor relations have arisen between the specified subjects and what norms of material law regulate such relations.

It should be noted that Ukrainian legislation does not pay enough attention to the distinction between labor and corporate relations.

Key words: legal status, head of the enterprise, labor relations, dismissal.

У сучасній правовій науці значна увага присвячена вивченню питання правового статусу керівника підприємства та припинення повноважень керівника підприємства, зокрема в працях: Венедиктова В. С., Глухова О. В., Гусова К. М., Денисенко А. П., Завгороднього А. В., Лівшиця Р. З., Мавріна С. П., Могили Д. В., Музичук О.М., Прилипка С. М., Прокопенка В. І., Слюсаря А. М., Щербини В. І., та ін.

Варто звернути особливу увагу, на монографічне дослідження Шишлюк В. Р., присвячене припиненню трудового договору за законодавством України і Польщі.

Розкриваючи зміст питання, передусім варто наголосити, що законодавство України не надає визначення керівник підприємства.

Відповідно до наукових досліджень Музичук О.М. – встановлення місця та особливостей діяльності будь-якого

із суб'єктів правовідносин можливе за умови аналізу їх правового статусу. Загалом, категорія правового статусу є однією із центральних в теорії держави і права та усіх без винятку галузевих юридичних науках, що обумовлюється складністю та багатозначністю цього юридичного явища. Сьогодні важко знайти хоча б одну наукову працю з правничої (юридичної) тематики, яка була реалізована у формі дисертації, монографії, науково-практичного чи навчального посібника, і в якій би категорія правового статусу не використовувалась [1].

Серед науковців існують різні погляди на категорію «правовий статус», навколо якої постійно спричиняють дискусії.

Зокрема, словниками статус визначається як: 1) правове становище осіб або організацій, установ тощо [2]; 2) сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний

стан особи, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації [3].

Отже, можна надати визначення «статус» – це багатоаспектна категорія яка відображає становище фізичних та юридичних осіб, організацій, установ, державного органу чи міжнародної організації, комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації в певній правовій системі.

Особливість правового статусу керівника підприємства визначається у тому, що він перебувачений різними галузями законодавства, норми яких не узгоджуються. В порівнянні з іншими категоріями працівників, правовий статус керівника підприємства можна охарактеризувати як особливий статус, що обумовлено тим, що відносини підприємства з керівником підлягають регулюванню за трудовим законодавством оскільки він є найманим працівником, проте, оскільки керівник є виконавчим органом юридичної особи в такому випадку його діяльність регулюється переважно цивільним та господарським законодавством.

В такому випадку спостерігається неузгодження правового статусу керівника підприємства та зумовлює існування невизначеності при обранні норм права, якими необхідно керуватися при регулюванні статусу керівника, а також обумовлює існування широкого кола наукових поглядів та думок щодо галузевої приналежності відносин між власником підприємства (учасниками господарського товариства, акціонерами, державою) і керівником цього підприємства.

На думку найковця Авер'янова В.Б., правовий статус керівника підприємства, охоплює:

1) з'ясування його місця та значення в системі управління підприємством, які характеризуються організаційно-правовими, фінансово-економічними та технічними способами управління трудовим колективом;

2) відповідальність керівника підприємства за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків;

3) визначення змісту повноважень керівника. Необхідність використання повноважень як елемента правового статусу керівника підприємства зумовлена тим, що це поняття притаманне лише діяльності органів управління та посадових осіб. У загальних (щодо різних форм власності) рисах повноваження керівника підприємства окреслюються державою за допомогою правових норм, які регулюють відносини: між уповноваженими державою органами та керівником підприємства; між керівником підприємства та об'єктами управління; між керівником підприємства та іншими органами управління [4].

Керівник підприємства, установи, організації (далі – підприємство) є найманим працівником, оскільки на керівника підприємства поширюються норми трудового законодавства. Проте у прийнятті на роботу та звільненні з роботи керівника підприємства існують деякі особливості. Розглянемо детальніше, які саме особливості існують при звільненні керівника підприємства.

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Господарського кодексу України суб'єкти господарювання підлягають державній реєстрації [5].

Порядок реєстрації юридичних осіб регулюється Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» від 15 травня 2003 року № 755-IV, у ч. 2 ст. 13 якого йдеться про те, що технічний адміністратор Єдиного державного реєстру в день проведення реєстраційної дії забезпечує передачу, зокрема, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує єдину державну податкову політику та державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, одночасно з відомостями Єдиного державного

реєстру про державну реєстрацію створення юридичної особи, державну реєстрацію змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі, та державну реєстрацію фізичної особи – підприємця копії заяви про обрання спрощеної системи оподаткування та/або реєстраційної заяви про добровільну реєстрацію як платника податку на додану вартість, та/або заяви про включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій в електронній формі, якщо такі заяви були подані як додаток до заяви про державну реєстрацію [6].

Отже, після реєстрації юридичної особи всі відповідні державні органи повинні внести відомості про прийняття керівника підприємства на роботу, адже без цього не буде здійснено реєстрацію підприємства. Однак, існує неузгодження правового статусу керівника оскільки, положення про те що керівник, як було зазначено вище, є найманим працівником і на нього також поширюються норми трудового законодавства. Проте, відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) він не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [7].

В такому випадку, повідомлення про прийняття керівника підприємства на роботу подається так само, як на всіх інших працівників, у формі, затвердженій Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 року № 413 [8].

Розглянемо практичні питання порядку оформлення керівника підприємства, з керівником підприємства оформляються трудові відносини. В такому випадку, якщо для іншого працівника достатньо оформити трудовий договір, у випадку перед оформленням трудових відносин із керівником йому доречно звернутись до загальних зборів із заявою з проханням розглянути його кандидатуру на керівну посаду. Рішення про прийняття такого працівника оформляється протоколом загальних зборів.

Якщо підприємство діюче, допускається видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу нового керівника попереднім керівником. Але дві особи не можуть одночасно обіймати цю посаду, тому перед цим необхідно видати наказ (розпорядження) про звільнення діючого керівника. Якщо ж підприємство новостворене, наказ (розпорядження) про прийняття може видати і новий керівник.

Керівник підприємства, як і будь-який інший найманий працівник, має право припинити трудові відносини з роботодавцем.

Розглянемо добровільне розірвання трудового договору (контракту) керівником підприємства. На керівника підприємства поширюється дія ст. 36 та 38 КЗпП, однак є певні особливості. Керівник повинен подати заяву не самому собі, а загальним зборам підприємства.

Звільнення за угодою сторін відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП також має місце у трудових відносинах з керівником. Якщо з ним був укладений трудовий договір у формі контракту, яким передбачено підстави припинення трудового договору, у заяві можна вказати відповідний пункт контракту.

Така заява розглядається на чергових чи позачергових загальних зборах, рішення оформляється протоколом, який також буде підставою для видання наказу (розпорядження) про припинення трудового договору з керівником підприємства. Припинення трудового договору у такому

випадку відбувається на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП, тобто на підставах, передбачених контрактом.

У справі № 183/6431/22, яка розглядалася Новомосковським міськрайонним судом Дніпропетровської області (посилання на судові рішення в ЄДРСР), суд частково задовольнив позовні вимоги позивача про визнання припиненими трудових відносин та зобов'язання вчинити певні дії. Позовні вимоги аргументовані тим, що позивача призначено генеральним директором Товариства з обмеженою відповідальністю 5.07.2022 позивачем подано заяву про звільнення за власним бажанням, яку 18.07.2022 направлено на адреси учасників юридичної особи разом з повідомленнями про скликання позачергових загальних зборів учасників. Однак заява про звільнення разом з повідомленням про скликання позачергових зборів не було взято до уваги та не була розглянута учасниками.

Розглядаючи справу, суд дійшов висновку, що вимоги трудового законодавства України про те, що необхідно попередити власника або уповноважений ним орган про звільнення письмово за два тижні – виконано позивачем в повному обсязі, що підтверджується наданими ним доказами. Законодавством України визначено право особи вільно обирати собі місце роботи та припиняти трудові відносини за власним бажанням, будь-яких обмежень не допускається, оскільки це порушує невід'ємне право особи на вільний вибір праці. Особливість звільнення директора товариства полягає в тому, що воно відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства.

У випадку відсутності рішення загальних зборів учасників товариства про звільнення керівника, зокрема через неможливість зібрати кворум для проведення загальних зборів, керівнику з метою захисту своїх прав надано можливість звернутися до суду із вимогою про визнання припиненими трудових відносин. Аналогічні правові позиції викладені Верховним Судом у постановках від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18 (провадження № 61-49113св18), від 17.02.2021 у справі № 390/1449/19.

Також суд зазначив, що пред'явлення позову по суті спрямоване на припинення трудових правовідносин між позивачем та товариством, оскільки в позасудовому порядку позивач позбавлений можливості скористатися своїм правом на звільнення за власним бажанням. Крім того, суд зазначив, що заява про звільнення з посади генерального директора у встановлений строк та спосіб відповідачем розглянута не була. Вказана бездіяльність відповідача порушує трудові права позивача, зокрема право бути звільненим із займаної посади за власним бажанням та право на вільне обрання місця роботи. У зв'язку з чим суд вирішив, що обраний позивачем спосіб захисту є ефективним і таким, що не суперечить закону, а трудові відносини між позивачем та відповідачем слід визнати припиненими з дати, на коли були скликані позачергові збори, в порядку денному яких було передбачено розгляд вказаного питання [9].

Варто зазначити про те що, однією з вимог позивача була вимога про зобов'язання Департаменту адміністративних послуг виключити з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань з розділу «Відомості про керівника юридичної особи, про інших осіб, які можуть вчиняти дії від імені юридичної особи» відомості про позивача як генерального директора відповідача.

Розглядаючи вказану вимогу, суд зазначив, що в ч. 1 ст. 25 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» визначено, що державна реєстрація та інші

реєстраційні дії проводяться на підставі документів, що подаються заявником для державної реєстрації, або судових рішень, що набрали законної сили та тягнуть за собою зміну відомостей в Єдиному державному реєстрі, а також що надійшли в електронній формі від суду або державної виконавчої служби відповідно до Закону України «Про виконавче провадження». Тому відповідно до зазначених норм на підставі рішення суду, що набрало законної сили, можливо внести зміни до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі.

У свою чергу, суд зазначив, що не вправі втручатися у діяльність органу – суб'єкта державної реєстрації, зобов'язуючи його вносити будь-які відомості до Єдиного державного реєстру, а рішення суду про припинення трудових відносин є підставою для внесення відповідних відомостей до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, тому така позовна вимога відповідача не підлягає задоволенню (аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18) [10].

У справі № 487/9200/21, що розглядалась Заводським районним судом міста Миколаєва (посилання на судові рішення в ЄДРСР), суд дійшов аналогічних висновків, як і у справі № 183/6431/22, та зазначив, що уповноважений на звільнення директора орган відповідача проігнорував повідомлення позивача про його звільнення і не розглянув по суті заяву позивача про звільнення протягом передбачених законодавством строків, не виконав покладених на нього статутних обов'язків. З огляду на викладене своєю бездіяльністю, яка виразилася в не розгляді та не вжитті заходів для прийняття рішення про звільнення позивача в межах статутної діяльності товариства, відповідачем були порушені трудові права позивача. Встановлені судом обставини свідчать про те, що на теперішній час трудові відносини між сторонами фактично припинені, однак процедура розірвання трудового договору відповідно до законодавства України про працю не виконана. Тому, хоча трудові обов'язки позивач з відповідачем припинив, що підтверджується поданою заявою, повідомленням, однак відповідачем не прийнято рішення відповідно до вимог діючого трудового законодавства у встановлені строки, відомості до ЄДР не внесені, що означає не припинення трудових відносин з відповідачем. А отже, з вказаних підстав позовні вимоги позивача про визнання припиненими трудових відносин підлягають задоволенню. Верховного Суду від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18).

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те що в законодавстві України залишається невирішеним питання стосовно звільнення керівника та внесення відомостей до ЄДР, оскільки, при звільненні керівника, у разі відсутності призначення нового керівника підприємства, не можуть бути виключені відомості стосовно керівника підприємства який є звільнений оскільки останній належить до виконавчого органу підприємства.

Наявна відсутність єдності правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій призвело до невиправданої диференціації матеріальної відповідальності цієї категорії працівників. Положенням про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу не забороняє встановлювати повну матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій, проте Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників цієї категорично забороняє. Така диференціація не має будь-яких соціальних чи економічних підстав, а тому має бути усунена.

ЛІТЕРАТУРА

- Музичук О.М. Уточнення сутності категорії «правовий статус» суб'єкта адміністративно-правових відносин та його елементного складу: № 1. 2008. С. 316–321.

2. Тлумачний словник української мови, за ред. Ковальова Т.В., Коврига Л.П. Харків: Синтекс, 2005. С. 672.
3. Політичний енциклопедичний словник: Навчальний посібник для студентів вищ. навч. Закладів, за ред. Шемчушенка Ю.М., Бабкіна В.Д.: Генеза, 1997. С. 642.
4. Адміністративне право України: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина, за заг. ред. Авер'янов В.Б.: Видавництво «Юридична думка», 2004. С. 584.
5. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. Голос України від 2003. 14 березня.
6. Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» від 15.05.2003 року № 755-IV.
7. Кодекс Законів про Працю: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII.
8. Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17.06.2015 року № 413.
9. У Рішення Новомосковським міськрайонним судом Дніпропетровської області у справі № 183/6431/22 від 08.12. 2022 року.
10. Постанова Верховного Суду у справі № 758/1861/18 від 24.12.2019 року.