

УДК 347.191.4

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.01.13>

## ПІДСТАВИ, ПОРЯДОК ТА ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ЗВІЛЬНЕННЯ З ПОСАДИ ГОЛОВИ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

**Шпуганич І.І.,**

кандидат юридичних наук, доцент

кафедри інтелектуальної власності, інформаційного та корпоративного права

Львівського національного університету ім. І. Франка,

<https://orcid.org/0000-0002-4149-8939>

### **Шпуганич І.І. Підстави, порядок та правові наслідки звільнення з посади голови виконавчого органу юридичної особи.**

Стаття присвячена аналізу підстав, порядку та правових наслідків звільнення з посади голови виконавчого органу юридичної особи. Голова виконавчого органу наділений повноваженнями діяти від імені юридичної особи, реалізовувати її права та виконувати обов'язки. Наявність керівника (директора, генерального директора) є обов'язковою для юридичної особи. У дослідженні аргументовано, що голова виконавчого органу юридичної особи обирається на посаду за рішенням уповноваженого органу (загальні збори або наглядова рада). Рішення цього ж органу є підставою для припинення повноважень такої посадової особи.

Встановлено, що залежно від договірної структури, яка є основою відносин між юридичною особою та головою її виконавчого органу, підстави звільнення з посади закріплені у Кодексі законів про працю України або у цивільному законодавстві України, а також безпосередньо у договорі.

Обґрунтовано, що вимога про обов'язкове одностороннє прийняття рішень про припинення повноважень голови виконавчого органу та призначення іншої особи на вказану посаду, суперечить законним правам та інтересам особи, яка бажає припинити свої повноваження на зазначеній посаді.

Проаналізовано іноземний досвід звільнення з посади директорів юридичних осіб. Акцентовано на спрощеній процедурі припинення повноважень голови виконавчого органу юридичної особи за власним бажанням. Звернено увагу на існування за законодавством Нової Зеландії персональної відповідальності осіб за непризначення директора. Охарактеризовано переваги та недоліки застосування такого підходу в національному законодавстві.

Обґрунтовано доцільність закріплення можливості звільнення з посади голови виконавчого органу, особливо за бажанням особи, без одночасного призначення нового керівника. Відсут-

ність керівника юридичної особи чи виконувача його обов'язків протягом 6 місяців запропоновано вважати підставою для звернення до суду з позовом про примусову ліквідацію юридичної особи. Відповідні функції пропонується покласти на державного реєстратора.

**Ключові слова:** обрання на посаду голови виконавчого органу, припинення повноважень керівника, директор юридичної особи, звільнення за власним бажанням, договір з головою виконавчого органу.

### **Shpuganych I.I. Grounds, procedure and legal consequences of the executive body head's dismissal in a legal entity.**

The article is devoted to the analysis of the grounds, procedure and legal consequences of the executive body head's dismissal in a legal entity. The executive body's head is authorized to act on behalf of the legal entity, to exercise its rights and perform its duties. In a legal entity the chief's (director's, general director's) presence is mandatory. It has been argued in the study that executive body's head should be elected by the decision of the authorized body (general meeting or supervisory board). The decision of the same body is the basis for termination of powers of such an official.

It has been established that depending on the contractual framework, which is the basis of relations between the legal entity and the head of its executive body, the grounds for dismissal are enshrined either in the Ukrainian Labor Code or in the civil legislation and also directly in the contract.

It has been substantiated that the requirement of obligatory simultaneous decision-making on termination of powers of the executive body's head and appointment of another person to the specified position contradicts the legal rights and interests of the person wishing to terminate their powers in the specified position.

The foreign experience of directors' dismissal from legal entities has been analyzed. Emphasis has been placed on the simplified procedure of terminating the powers of the executive body's head at their

will. Attention has been drawn to the existence of personal liability under New Zealand law in case of failure to appoint a director. The advantages and disadvantages of applying this approach in national legislation have been described.

The expediency of consolidating the possibility of dismissal from the position of the executive body's head, especially at will of this person, without the simultaneous appointment of a new head has been substantiated. The absence of the legal entity's head or its acting director within 6 months has been proposed to be considered as a ground for appealing to the court with a claim about compulsory liquidation of the legal entity. Relevant functions have been proposed being assigned to the state registrar.

**Key words:** election of the executive body's head, termination of chief's powers, director of the legal entity, voluntary dismissal, contract with the executive body's head.

**Постановка проблеми та стан її опрацювання.** Питання обрання та припинення повноважень голови колегіального чи одноосібного виконавчого органу юридичної особи детально регламентується в установчих документах (статут, засновницький договір) та локальних актах (положення) такої юридичної особи. Водночас, загальні підходи все ж висвітлені у нормативно-правових актах (Цивільний та Господарський кодекси України (далі – ЦК і ГК України), Закони України “Про господарські товариства”, “Про акціонерні товариства”, “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю”, “Про кооперацію” тощо).

Залежно від виду юридичної особи та особливостей локального регулювання голова виконавчого органу обирається на посаду загальними зборами або наглядовою радою. Після обрання на посаду з ним підписується контракт. Як зазначено у ч. 4 ст. 65 ГК України, у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін [7]. Важливо, що такий договір може бути як трудовим договором чи трудовим контрактом в розумінні Кодексу законів про працю України [6], так і цивільно-правовим контрактом, що регламентується нормами ЦК України [8]. У будь-якому випадку договір (контракт) з головою виконавчого органу є обов'язковим і саме з моментом його укладення/розірвання слід пов'язувати виникнення/припинення прав та обов'язків у відповідній посадовій особі.

Різні правові аспекти відносин за участю голови виконавчого органу юридичної особи (обрання його на посаду, притягнення до відповідальності,

правові наслідки діяльності поза межами наданих повноважень, відкликання з посади, припинення повноважень, тощо) неодноразово були предметом юридичних наукових дискусій та темами публікацій практикуючих правників та навіть суддів, серед яких слід відзначити роботи Кравчука В.М., Олюхи В.Г., Кібенко О.Р., Васильєвої В.В., Яворської О.С., Жорнокуя Ю.М., Майданика Р.А., Лукача І. В., Махінчук В. М., Спасибо-Фатєєвої І.В., Лукашова Р.С., Гнатів О.М. та ін.. Однак, предметом цього наукового дослідження будуть правові аспекти припинення повноважень голови виконавчого органу юридичної особи не лише з ініціативи уповноваженого органу, але і за власним бажанням такої особи.

**Метою статті** є науково-практичний аналіз основних аспектів нормативно-правового регулювання припинення повноважень голови виконавчого органу юридичної особи й визначення напрямків удосконалення правового механізму звільнення його з посади за власним бажанням.

**Виклад основного матеріалу.** Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця закріплені у Кодексі законів про працю України. Однією з них є «припинення повноважень посадових осіб», що відбувається на підставі прийняття уповноваженим органом управління юридичної особи відповідного рішення. Тобто, для розірвання трудового договору з головою виконавчого органу загальні збори (наглядова рада) приймають відповідне рішення про припинення повноважень посадової особи. На підставі цього рішення видається відповідний наказ про звільнення особи із займаної посади. Наказ же є підставою для внесення відповідного запису до трудової книжки працівника. Схожа процедура застосовується і у випадку, коли з головою виконавчого органу було укладено трудовий контракт. Безумовно, в ньому можуть бути зазначені й особливі умови, зокрема й інші підстави розірвання, порівняно з трудовим договором. Втім процедурно розірвання трудового контракту буде аналогічним трудовому договору.

Підстави для розірвання цивільно-правового договору, укладеного з головою виконавчого органу юридичної особи, містяться у ньому. При наявності відповідної підстави для розірвання договору, уповноважений орган управління юридичної особи (загальні збори чи наглядова рада) приймає відповідне рішення про припинення повноважень посадової особи. Повноваження голови виконавчого органу юридичної особи припиняються з моменту прийняття відповідного рішення, а договір, укладений з ним, вважатиметься розірваним.

Водночас варто чітко дотримуватися вимог закону та локальних актів і в процесі прийняття рішення щодо обрання і припинення повноважень голови виконавчого органу. Як уже було зазна-

чено, таке рішення приймається загальними зборами або наглядовою радою в порядку, визначеному в локальних актах юридичної особи. Порушення порядку прийняття відповідного рішення може призвести до його оскарження, зокрема й у судовому порядку. Як наслідок, посадова особа, чиї повноваження було припинено на підставі неправомірного рішення органу управління, може вимагати поновлення її на посаді.

У судовій практиці неодноразово виникали спори щодо оскарження звільнення з посади (припинення повноважень) посадових осіб органів юридичної особи. Для правильного вирішення спору по суті важливо чітко розібратися із тим, в порядку якого судочинства повинен розглядатися відповідний спір. В цьому контексті Великою Палатою Верховного суду сформовано ключову тезу, яка дає можливість розмежувати юрисдикційність спорів щодо припинення повноважень посадових осіб.

Так, господарським судом розглядатимуться спори, у яких позивач, повноваження якого, як керівника юридичної особи (її виконавчого органу), припинені за ч. 3 ст. 99 ЦК України, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення). Водночас за правилами цивільного судочинства вирішуватимуться спори, у яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім розірвання за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (припинення повноважень за ч. 3 ст. 99 ЦК України) [6].

Така ж позиція висвітлена в постанові Великої Палати Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року [11], де наголошується, що під час розгляду спору щодо розірвання трудового договору за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України матиме значення наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством й установчими документами юридичної особи процедури ухвалення рішення про таке припинення.

З огляду на наявність згаданого вище висновку Великої Палати Верховного Суду, проблем з оскарженням прийнятих рішень щодо звільнення (припинення повноважень) голови виконавчого органу юридичної особи з ініціативи роботодавця стало в рази менше. Втім, на практиці існують інші ситуації, коли звільнення відбувається з ініціативи голови виконавчого органу. В такому випадку відповідна заява цієї особи повинна надаватися органу юридичної особи, компетентному приймати рішення щодо припинення її повноважень (наглядова рада чи загальні збори).

Згідно з чинними нормами законодавства України повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) припиняються за рішенням наглядової ради **з одночасним прийняттям рішення про призначення голови** колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) або особи, яка тимчасово здійснюватиме його повноваження, якщо статутом акціонерного товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів (ч. 1 ст. 61 Закону України "Про акціонерні товариства") [9]. Аналогічна норма закріплена й у Законі України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю". Відповідно до ч. 13 ст. 39 цього акта повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень **лише шляхом обрання нового** одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків [5].

Як впливає із наведених вище приписів, повноваження особи, як голови виконавчого органу, не можуть бути припинені без обрання на цю посаду іншої особи для виконання її повноважень на постійній чи тимчасовій основі. Однак, виникає питання: а що робити, коли загальні збори (наглядова рада) з тих чи інших причин не приймають рішення щодо обрання на посаду голови виконавчого органу іншої особи чи тимчасового виконувача обов'язків? Зрозуміло, що законодавець максимально намагається уникнути випадків існування юридичних осіб без голови виконавчого органу. Адже така юридична особа буде по факту неспроможна реалізовувати на практиці власні права та обов'язки. Так, в процесі діяльності юридичної особи можуть виникати ситуації, коли жодні рішення не приймаються, наприклад, у зв'язку з відсутністю кворуму загальних зборів (наглядової ради), недостатністю голосів для прийняття рішення, наявністю корпоративного конфлікту (два учасника з рівними частками в статутному капіталі, які не здатні домовитися щодо прийняття рішень), тощо. В такому разі голова виконавчого органу був би змушений залишатися на посаді і виконувати свої повноваження всупереч бажанню звільнитися із займаної посади.

Схожа ситуація вже була предметом розгляду в національних судах. Позивач у справі звернувся до ТОВ із заявою про звільнення його із займаної посади директора за власним бажанням на підставі ч. 1 ст. 38 Кодексу законів про працю України. Через відсутність кворуму на загальних зборах, до компетенції якого згідно зі Законом та статутом ТОВ було віднесено питання обран-

ня директора, рішення про звільнення директора прийнято не було.

З огляду на це, позивач просив суд визнати його трудові відносини із ТОВ припиненими. Водночас, крім подання заяви про звільнення, директор також ознайомив із вказаною заявою усіх учасників товариства, ініціював проведення позачергових загальних зборів із винесенням питання звільнення директора на порядок денний, передав печатки, документи уповноваженій особі. Всі вказані вище дії свідчать про те, що позивачем була дотримана процедура звільнення із займаної посади директора товариства.

ВС у цій справі підкреслює, що відповідно до трудового законодавства України, керівник товариства (директор), як будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні. Разом з тим особливість звільнення директора 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 із метою захисту його прав надано можливість звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими [10, 12].

Видається, що процедура звільнення з посади голови виконавчого органу юридичної особи за власним бажанням є досить ускладненою в умовах, коли компетентний орган не приймає необхідного рішення про припинення повноважень. Важливо пам'ятати, що питання обрання посадових осіб виконавчого органу юридичної особи є повноваженням учасників такої юридичної особи, які реалізують його або прямо (шляхом голосування на загальних зборах) або ж опосередковано (якщо обрання посадової особи виконавчого органу віднесено до компетенції наглядової ради). Цікаво, що у законодавстві Німеччини призначення та звільнення директорів чітко визначено, як обов'язок учасників юридичної особи [1]. Як відомо, за невиконання чи неналежне виконання обов'язків особу може бути притягнуто до відповідальності. Таким чином, у ситуації, коли голова виконавчого органу хоче за власним бажанням звільнитися до закінчення строку його перебування на посаді, акцент щодо необхідності вирішити цю ситуацію зміщений у сторону учасників юридичної особи. Безумовно, не повинно бути ситуацій, коли юридична особа через відсутність голови виконавчого органу фактично не здатна реалізовувати власні права чи виконувати обов'язки. Втім бажання особи звільнитися з посади голови виконавчого органу не повинно бути поставлено у залежність від волі інших осіб, зокрема, учасників юридичної особи.

Для прикладу, у Новій Зеландії директор товариства може звільнитися з посади, підписавши письмове повідомлення про звільнення та надіславши його на адресу товариства. Повідомлення набуває чинності з моменту його отримання товариством або пізніше з дати, зазначеної в повідомленні [2].

В окремих країнах на законодавчому рівні встановлено персональну відповідальність кожної особи, винної за те, що в юридичної особи відсутній належний директор. Наприклад, у Сінгапурі кожна компанія повинна мати принаймні одного директора, який зазвичай проживає в Сінгапурі, і, якщо компанія має лише одного члена, цей єдиний директор також може бути єдиним членом компанії. У випадку, коли компанія не відповідає вказаним вимогам, Реєстратор може за власною ініціативою або за заявою будь-якої особи доручити членам компанії призначити директора, який зазвичай проживає в Сінгапурі, якщо Реєстратор вважає, що таке призначення відповідає інтересам компанії. Якщо ці вказівки не виконуються, кожен член, який не виконує обов'язки, буде винним у вчиненні правопорушення і підлягатиме засудженню до штрафу, що не перевищує 2000 доларів США, а, у разі триваючого правопорушення, до додаткового штрафу, не більше, ніж 1000 доларів США за кожен день або його частину, протягом якого порушення продовжується після засудження [3].

Видається, що такий підхід повинен бути достатньо ефективним та мав би забезпечити реальне виконання обов'язку щодо призначення голови виконавчого органу тими особами, до чієї компетенції віднесено це питання. Водночас, застосування цього підходу у національному законодавстві навряд чи можливо. Адже імплементація відповідних норм у законодавство України призведе до існування формальних приписів зі значними складнощами щодо їх практичного застосування. Як відомо, притягнення до відповідальності особи можливе за умови наявності та доведення її вини. Якщо ж розглядати варіант, описаний вище (накладення штрафу на осіб винних у непризначенні директора на посаду), то довести вину конкретних учасників юридичної особи у тому, що відповідні рішення не приймалися, буде дуже проблематичним. Адже причини неприйняття рішення щодо призначення голови виконавчого органу можуть бути пов'язані і з об'єктивними причинами відсутності учасників товариства (членів наглядової ради) на загальних зборах (засіданні наглядової ради).

**Висновки.** З огляду на викладене вище, пропонується змінити підхід, викладений на законодавчому рівні, щодо припинення повноважень голови виконавчого органу юридичної особи. Видається, доцільно не пов'язувати припинення повноважень особи, як голови виконавчого органу,

з необхідністю одночасно прийняти рішення щодо новообраного очільника. Особливо актуально це при звільненні особи за власним бажанням.

На мою думку, якщо голова виконавчого органу хоче достроково припинити свої повноваження, слід надати йому таку можливість. Для цього він повинен би був оформити заяву про звільнення та надіслати її органу, компетентному приймати рішення щодо призначення нового голови (для АТ – членам наглядової ради АТ або акціонерам, якщо це питання віднесено до компетенції загальних зборів; для ТОВ і ТДВ – усім учасникам товариства). За відсутності особливих обставин (ст. 38 КЗпП України) голова виконавчого органу, з яким укладено трудовий договір, вважатиметься звільненим по закінченню двотижневого строку з часу отримання відповідної заяви учасниками товариства (членами наглядової ради). Саме тоді він може видати наказ про звільнення з посади, а відтак його повноваження вважатимуться припиненими.

У разі, якщо між головою виконавчого органу та юридичною особою виникли не трудові, а цивільно-правові відносини, то в такому випадку саме договором повинен бути визначений момент припинення її повноважень у зв'язку з надходженням до компетентного органу заяви про розірвання договору.

Пропонується також внести відповідні зміни у Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» і дозволити проводити відповідні реєстраційні дії щодо зміни керівника юридичної особи на підставі відповідного наказу про звільнення та документів, що підтверджують повідомлення учасників товариства (членів наглядової ради) про подану раніше заяву про звільнення.

Що ж стосується обрання нового голови виконавчого органу, то це питання, яке потрібно вирішити в якомога коротші терміни самому ж товариству. Власне юридична особа є максимально заінтересованою в наявності керівника, здатного забезпечити її повноцінне функціонування. Якщо ж в юридичної особи відсутній керівник чи особа, яка тимчасово здійснює його повноваження, і це питання не вирішується уповноваженим органом управління, то можна справедливо поставити під сумнів реальність існування такої юридичної особи. Саме тому я вважаю, що доцільно законодавчо закріпити можливість примусової ліквідації таких «мертвих» юридичних осіб в судовому порядку за позовом державного реєстратора. Це дало б поштовх для відновлення діяльності чи навпаки остаточного припинення юридичних осіб, в яких

з певних причин не приймаються жодні рішення (наприклад, у ТОВ з двома учасниками, які володіють по 50 % статутного капіталу кожен). Однак, звернення до суду з позовом про примусову ліквідацію юридичної особи з підстав відсутності керівника, на мою думку, можливо за умови, що відповідна посадова особа чи тимчасовий виконавч об'язків не обирається протягом чітко визначеного періоду часу з моменту звільнення попереднього голови виконавчого органу. Видається, що піврічного строку достатньо для того, щоб зникли всі об'єктивні обставини, що унеможливають обрання нового голови виконавчого органу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Limited Liability Companies Act. Germany. 2008. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_gmbhg/englisch\\_gmbhg.html](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gmbhg/englisch_gmbhg.html).
2. Companies Act. New Zealand. 1993. URL: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0105/latest/DLM320800.html>.
3. Companies Act. Singapore. 1967. URL: <https://sso.agc.gov.sg/Act/CoA1967?ProvIds=P15-#pr146->
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15.09.2020 р. у справі № 205/4196/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>
5. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. № 2275-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19>.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
8. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
9. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 р. № 514-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/514-17#Text>.
10. Постанова Верховного Суду від 24.12.2019 р. у справі № 758/1861/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>
11. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13.10.2020 р. у справі № 683/351/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>
12. Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі № 761/40378/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>