

УДК 346.21

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.27>

## ЗВІЛЬНЕННЯ ДИРЕКТОРА І ПРИПИНЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ОДНООСІБНОГО ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

**Гарагонич О.В.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри економічного права  
та економічного судочинства  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
<https://orcid.org/0000-0002-8984-2399>

**Гарагонич О.В. Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування.**

Стаття присвячена дослідженню проблем правозастосування які виникають при звільненні директора за власним бажанням і припиненні повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю. Запропоновано вирішення цих проблем здійснювати через з'ясування правової природи відносин, що виникають між товариством з обмеженою відповідальністю та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням; визначення норм, які підлягають застосуванню при правовому регулюванні зазначених відносин; встановлення порядку дій особи, яка бажає звільнитися з посади директора і припинити її повноваження одноосібного виконавчого органу товариства.

Обґрунтовано подвійну правову природу відносин, які виникають між товариством та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням. Доведено, що при ініціюванні директором, як працівником товариства з обмеженою відповідальністю, свого звільнення за власним бажанням він діє в сфері трудових відносин. Відносини, що виникають між товариством та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, й ініціює припинення його повноважень, мають корпоративно-правову природу.

Визначено порядок дій особи, яка бажає звільнитися з посади директора і припинити її повноваження одноосібного виконавчого органу товариства. Аргументовано, що звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю за власним бажанням не може обумовлюватися

необхідністю інформування (попередження) про це учасників товариства і ставитися в залежність від прийняття загальними зборами учасників товариства рішення про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу і внесення відповідних відомостей про це до Єдиного державного реєстру.

Доведено, що відносини, які виникають з ініціювання директором, як працівником товариства з обмеженою відповідальністю, свого звільнення за власним бажанням, є трудовими і регулюються нормами трудового законодавства. У свою чергу, відносини, що виникають між товариством та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган та ініціює припинення його повноважень, мають корпоративно-правову природу і регулюються нормами корпоративного законодавства.

**Ключові слова:** правозастосування, директор, одноосібний виконавчий орган товариства, звільнення, припинення повноважень директора, товариство з обмеженою відповідальністю, трудові відносини, корпоративні відносини.

### **Harahonych O. Dismissal of a Director and Termination of Powers of the Sole Executive Body of a Limited Liability Company: Problems of Law Enforcement.**

The article is devoted to the study of problems of law enforcement that arise when a director is dismissed at one's own will and the powers of the sole executive body of a limited liability company are terminated. The proposed solution to these problems involves clarifying the legal nature of the relations arising between the limited liability company and its director (the sole executive body), who initiates one's own dismissal from this position (termination of these powers) at one's own will. It also involves determining the norms applicable to the legal regulation of these relations and establishing an order of actions of a person who wishes to resign from the director's position and terminate one's

powers as the sole executive body of the company.

The article substantiates the dual legal nature of the relations arising between a company and its director (the sole executive body), who initiates one's dismissal from this position (termination of these powers) at one's own will. This paper proves that when the director, as an employee of a limited liability company, initiates one's dismissal at one's own will, the director acts within the scope of labour relations. The relations arising between the company and its director, who acts as a sole executive body and initiates the termination of one's powers, have a corporate legal nature.

The research determines the order of actions of a person wishing to resign from the director's position and terminate one's powers as the sole executive body of a company. It argues that the dismissal of the limited liability company's director at one's own will cannot be conditioned by the need to inform (warn) the company's stakeholders about this and cannot be dependent on the adoption of a decision on the termination of powers of the sole executive body and the introduction of the corresponding entry into the Unified State Register of Legal Entities and Individual Entrepreneurs and Public Associations by the general meeting of the company's stakeholders.

The paper proves that the relations arising from the initiation by the director, as an employee of a limited liability company, of one's dismissal at one's own will, are labour relations and are regulated by the norms of labour legislation. In turn, the relations arising between the company and its director, who acts as the sole executive body and initiates the termination of one's powers, have a corporate legal nature and are regulated by the norms of corporate legislation.

**Key words:** law enforcement, director, sole executive body of a company, dismissal, termination of the director's powers, limited liability company, labour relations, corporate relations.

**Постановка проблеми.** Із запровадженням в сфері господарювання організаційно-правової форми товариства з обмеженою відповідальністю (надалі – ТОВ) поширеними стали випадки, коли директор товариства намагається звільнитися, а загальні збори учасників не приймають рішення про припинення його повноважень і обрання нового директора. Виникає патова ситуація, вихід з якої особа, зазвичай, шукає в суді. Проте вже на етапі звернення до суду особа стикається з низкою проблем. До таких можна віднести: вибір юрисдикції вирішення спору (загальна чи господарська); вибір ефективного способу захисту порушених прав та законних інтересів директора (визнання особи звільненою з посади директора, визнання трудових відносин припиненими, зобов'язання прийняти рішення загальних зборів учасників про припинення повноважень директо-

ра тощо); визначення строків позовної давності та ін. Вирішення цих проблем ускладнене й суперечливою судовою практикою Верховного Суду з вирішення відповідних спорів. Так, при розгляді справ, які виникають з аналогічних спірних правовідносин, судами застосовуються різні підходи. Такі розбіжності в правозастосуванні можуть бути проілюстровані на прикладі висновків Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладених у постанові від 24 грудня 2019 року в справі № 758/1861/18 [1], у постанові від 17 березня 2021 року в справі № 761/40378/18 [2], а також висновків Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду, викладених у постанові від 19 січня 2022 року в справі № 911/719/21 [3].

Викладене навряд чи забезпечує належне застосування правових норм при вирішенні спорів, які виникають при звільненні директора і припиненні повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ. У розрізі останніх корупційних скандалів у Верховному Суді, окреслені проблеми правозастосування можуть розцінюватись ще й як деструктивний фактор для укріплення авторитету органів судової влади.

Важливість вирішення проблем правозастосування у цій сфері зростає після 24 лютого 2023 року внаслідок масового виїзду громадян з України, загальної мобілізації, припинення діяльності підприємств. Це спричинило виникнення значної кількості спорів, які виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням, і, як наслідок, нову хвилю позовів.

У зв'язку з наведеними обставинами, нагальним стало проведення досліджень проблемних питань звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ, які сприятимуть створенню передумов для формування належної правозастосовчої практики.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** Проблема правозастосування при звільненні директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ була предметом дослідження представників юридичної науки різного галузевого спрямування. Зазвичай такі дослідження мали фрагментарний характер. Так, представники науки трудового права свою увагу зосереджували на питаннях розірвання трудового договору з директором. Серед вчених, які досліджували окремі аспекти даної проблематики в розрізі трудового права, доцільно виокремити праці Е.В. Бабенко, Т.А. Занфірова, І.М. Іншин, Н.М. Обущенко, Ю.С. Тихонович, О.М. Ярошенко та ін. Друга складова проблематики, яка охоплюється темою статті, – припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ, здебільшого, була предметом дослідження представників господарсько-правової та цивільно-правової

наук. Це питання аналізувалося Л.М. Дорошенко, І.В. Лукач, А.В. Мякий, А.В. Смітюх, Н.І. Шевченко та ін. Проте такі дослідження мали фрагментарний характер і не давали цілісного уявлення про проблему і шляхи її вирішення.

**Метою статті є:** з'ясування правової природи відносин, що виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням; визначення норм, які підлягають застосуванню при правовому регулюванню зазначених відносин; встановлення порядку дій особи, яка бажає звільнитися з посади директора і припинити її повноваження одноосібного виконавчого органу ТОВ.

**Виклад основного матеріалу.** Визначення правової природи відносин, що виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням, ускладнене тим, що вони мають різний зміст, підстави виникнення, зміни та припинення, їх регулювання ґрунтується на нормах права різної галузевої належності. Вирішення питання правової природи вимагає виокремлення із цієї сукупності відносин тих, які стосуються звільнення директора як працівника, і тих, які стосуються припинення повноважень директора як члена одноосібного виконавчого органу – посадової особи ТОВ.

Залежно від сфери відносин, участь в яких бере особа (директор, одноосібний виконавчий орган), вона може мати різний правовий статус. У сфері корпоративних відносин особа діє як одноосібний виконавчий орган і має правовий статус посадової особи ТОВ (ч. 1 ст. 42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» (далі – Закон № 2275-VII)) [4]. А в сфері трудових відносин директор має правовий статус працівника, який реалізує своє право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві (ч. 2 ст. 2 Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП)) [5].

Залежно від наявності тих чи інших підстав можливі такі варіанти участі директора ТОВ у сфері корпоративних та трудових відносин:

особа є учасником тільки корпоративних відносин у разі обрання її директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, але без прийняття на роботу як працівника. Також особа буде тільки учасником корпоративних відносин з ТОВ, якщо її буде звільнено як працівника, але при цьому вона продовжить діяти як одноосібний виконавчий орган товариства (директор);

особа є учасником і корпоративних, і трудових відносин у разі обрання її членом органу господарського товариства та прийняття на роботу як працівника.

особа є учасником тільки трудових відносин у разі укладення з нею трудового договору без обрання її членом виконавчого чи іншого органу товариства. Таке можливо, при прийнятті особи на роботу як працівника на посаду передбачену тільки штатним розписом, але не статутом. Наприклад, на підставі ч. 4 ст. 39 Закону № 2275-VIII в статуті ТОВ назвою одноосібного виконавчого органу є «генеральний директор». Натомість у штатному розписі ТОВ передбачені такі посади як «директор», «комерційний директор», «фінансовий директор». У разі прийняття особи на роботу на посаду директора такого товариства, вона стане учасником трудових, але не корпоративних, відносин.

Суб'єкт, який набув статусу посадової особи і діє як одноосібний виконавчий орган ТОВ, здійснює свої повноваження в сфері управлінської діяльності в межах корпоративних, а не трудових правовідносин. Діючи як одноосібний виконавчий орган ТОВ, директор відповідно до ч. 1 ст. 39 Закону № 2275-VIII здійснює управління поточною діяльністю товариства. Корпоративні відносини директора з ТОВ регулюються нормами Закону № 2275-VIII, Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України та інших актів корпоративного законодавства.

На цьому наголошує у своєму рішенні і Конституційний Суд України. Так, в абз. 5 п. 3.2 мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 йдеться про те, що в межах корпоративних відносин з товариством членами виконавчого органу здійснюються повноваження у сфері управлінської діяльності. А специфічний статус члена виконавчого органу обумовлений отриманням від уповноваженого органу товариства права на управління [6].

У свою чергу в сфері трудових відносин на особу, яка має статус працівника, покладається виконання трудових обов'язків. Такі відносини між ТОВ і директором регулюються законодавством про працю (ст. 3 КЗпП).

Аналогічний підхід застосовується і щодо розмежування підстав виникнення та припинення суміжних правовідносин між ТОВ і посадовими особами. Якщо рішення компетентного органу господарського товариства стосується наділення або позбавлення особи повноважень на управління товариством, таке рішення має розглядатися як підстава виникнення чи припинення корпоративних правовідносин, що виникають між ТОВ і суб'єктом, який виконує функції одноосібного виконавчого органу. Як зазначає з цього приводу Конституційний Суд України (рішення від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010), реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунен-

ня, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Тобто статус учасника корпоративних відносин особа втрачає на підставі рішення уповноваженого органу ТОВ про припинення її повноважень директора як посадової особи товариства, яка діє як одноосібний виконавчий орган. Таким органом, уповноваженим на прийняття рішення про припинення повноважень директора ТОВ, може бути наглядова рада (ч. 2 ст. 38 Закону № 2275-VIII) або загальні збори учасників (ч. 1 та п. 7 ч. 2 ст. 30 Закону № 2275-VIII).

При розірванні з директором, як працівником ТОВ, трудового договору (контракту) і видачі наказу про його звільнення з роботи, має місце припинення тільки трудових правовідносин.

Залежно від наявності «корпоративного» чи «трудоного» статусу посадової особи по-різному вирішується питання оплатності / безоплатності виконання нею функцій одноосібного виконавчого органу ТОВ та трудових обов'язків. Визначення статусу директора безпосередньо впливає на проведення/непроведення розрахунків між ним і ТОВ при припиненні корпоративних та/або трудових правовідносин

Якщо директор ТОВ є працівником господарського товариства, то за виконану роботу товариство зобов'язане виплачувати йому заробітну плату (ст. 94 КЗпП). При цьому розмір заробітної плати за повністю виконану посадовою особою місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці») [7].

У разі наявності в директора ТОВ статусу учасника тільки корпоративних відносин (без оформлення на роботу як працівника), виконання ним повноважень члена одноосібного виконавчого органу може здійснюватися як на оплатній, так і безоплатній основі. Умови виплати чи невиплати посадовій особі винагороди визначається в договорі (контракті), укладеному ним з господарським товариством (ч. 2 ст. 42 Закону № 2275-VIII).

Підсумовуючи наведене, можна дійти висновку, що відносини, які виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням мають подвійну правову природу. При ініціюванні директором, як працівником ТОВ, свого звільнення за власним бажанням він діє в сфері трудових відносин. Відносини, що виникають між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, й ініціює припинення його повно-

важень, мають корпоративно-правову природу.

Наступна проблема, яка доволі часто виникає у сфері правозастосування, - це визначення дій, які має вчинити директор (одноосібний виконавчий орган) товариства з обмеженою відповідальністю для звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням.

Вирішення цієї проблеми правозастосування вимагає конкретизації правового статусу особи в системі правовідносин, як учасника трудових відносин із звільнення - працівника, і як учасника корпоративних відносин з припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства - посадової особи.

Визначення дій особи, необхідних для звільнення її з посади директора ТОВ та припинення повноважень одноосібного виконавчого органу, має здійснюватися з урахуванням низки конституційних принципів.

Конституційний принцип правової держави вимагає від неї утримуватися від обмеження загальноновизнаних прав і свобод людини і громадянина, а також передбачає встановлення правопорядку, який повинен гарантувати кожному утвердження і забезпечення прав і свобод. Із конституційних принципів рівності і справедливості випливає вимога визначеності, ясності і недвозначності правової норми, оскільки інше не може забезпечити її однакове застосування, не виключає необмеженості трактування у правозастосовній практиці і неминуче призводить до сваволі (абз. 1 п.п. 5.3, абз. 1 і абз. 2 п.п. 5.4 п. 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005) [8].

Одним із елементів верховенства права є принцип правової визначеності, в якому стверджується, що обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, встановлених такими обмеженнями. Тобто обмеження будь-якого права повинне базуватися на критеріях, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної, передбачати юридичні наслідки своєї поведінки (абз. 3 п.п. 3.1 п. 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 29 червня 2010 року № 17-рп/2010) [9].

Юридичну визначеність слід розуміти через такі її складові елементи: чіткість, зрозумілість, однозначність норм права; право особи у своїх діях розраховувати на розумну та передбачувану стабільність існуючого законодавства та можливість передбачати наслідки застосування норм права (легітимні очікування) (абз. 5 п.п. 3.2 п. 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 23 січня 2020 року № 1-р/2020) [10]

З огляду на наведені конституційні принципи, визначення дій, які необхідно вчинити дирек-



тору, має здійснюватися виходячи з різної правової природи відносин між особою та ТОВ при ініціюванні нею звільнення за власним бажанням і припинення повноважень одноосібного виконавчого органа. Адже звільнення директора ТОВ спрямоване на припинення його статусу учасника трудових відносин як працівника, а припинення повноважень директора, який діє як одноосібний виконавчий орган, – на припинення статусу учасника корпоративних відносин як посадової особи товариства

Порядок дій директора ТОВ при звільненні із займаної посади за власним бажанням, безпосередньо пов'язаний з реалізацією його конституційного права на працю і регулюється нормами законодавства про працю.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється.

Право на працю є природною потребою людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Це право передбачає як можливість самостійно займатися трудовою діяльністю, так і можливість працювати за трудовим договором чи контрактом (абз. 3 п.п. 6.1.1 п.п. 6.1 п. 6 Рішення Конституційного Суду України від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008) [11]

Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації (п.п. 4.1 п. 4 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004) [12].

Свобода праці надає особі можливість як вступу в трудові відносини (наприклад, при прийнятті на роботу на посаду директора), так і виходу зі сфери трудових відносин через втрату статусу працівника (наприклад, внаслідок звільнення за власним бажанням).

Директор ТОВ, як працівник, має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП).

Відповідно до ч. 3 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавець – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [13]. Тобто при звільненні директора роботодавцем для нього є ТОВ, з яким він уклав трудовий договір.

Волевиявлення про звільнення за власним бажанням директор оформляє відповідною заявою і

подає до товариства. Заява може бути подана до ТОВ особисто або шляхом направлення поштою. Факт отримання товариством заяви про звільнення, поданої директором особисто, фіксується в журналі вхідної кореспонденції. Номер і дата реєстрації заяви в журналі вхідної кореспонденції може бути проставлена також на другому примірнику, який залишається в директора.

На підставі отриманої товариством заяви директор оформляє наказ (розпорядження) про звільнення та письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (ст. 47, ст. 116 КЗпП).

Дата звільнення директора визначається днем спливу двотижневого строку з моменту отримання ТОВ заяви про звільнення. Є останній день двотижневого строку. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день (ст. 38, ст. 241-1 КЗпП).

Наказ про звільнення директор ТОВ оформляє за типовою формою № П-4, затвердженою наказом Держкомстату від 05 грудня 2008 року № 489 [14], або за формою, відмінною від типової.

Директор має підписати наказ про звільнення та зареєструвати в журналі реєстрації наказів з кадрових питань тривалого строку зберігання. Наказ вважають внесеним до документаційного фонду підприємства з моменту його реєстрації (п. 1 гл. 3 розд. III Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Мін'юсту від 18 червня 2015 № 1000/5 (надалі – Правила № 1000/5) [15].

З оформленого наказу про звільнення директор робить копію. В день звільнення директор на оригіналі наказу зазначає, що отримав копію наказу, ставить дату та підпис. Копію наказу про звільнення з посади директора ТОВ він забирає собі (ч. 1 ст. 47 КЗпП, п. 11 гл. 9 розд. II Правил № 1000/5).

Якщо директора прийняли на роботу до 10 червня 2021 року, він зобов'язаний у день звільнення внести до своєї трудової книжки запис про звільнення (п. 4.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства соціального захисту населення від 29 липня 1993 р. № 58 (далі – Інструкція № 58) [16].

Факт отримання трудової книжки директор ТОВ засвідчує своїми підписами в особовій картці П-2 та в Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них (п. 4.1 Інструкції № 58).

У день звільнення директор зобов'язаний забезпечити виплату йому товариством всіх коштів,

належних у зв'язку зі своїм звільненням (ч. 1 ст. 116 КЗпП).

Звільнення за власним бажанням – це безумовне волевиявлення працівника (директора ТОВ), спрямоване на припинення трудових правовідносин між ним і товариством. Реалізація директором ТОВ права на звільнення за власним бажанням не може обумовлюватися необхідністю інформування (попередження) про це учасників товариства, які є власниками часток у статутному капіталі, а не майна товариства.

Не може звільнення директора ТОВ за власним бажанням ставитися в залежність і від прийняття загальними зборами учасників товариства рішення про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу і внесення відповідних відомостей про це до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань.

Порядок дій директора ТОВ, спрямованих на припинення його повноважень посадової особи, яка діє як одноосібний виконавчий орган товариства, регулюється нормами корпоративного законодавства.

Вирішення питання про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу належить до компетенції загальних зборів учасників ТОВ (ч. 1 та п. 7 ч. 2 ст. 30 Закону № 2275-VIII). Статутом товариства припинення повноважень одноосібного виконавчого органу може бути віднесено до компетенції наглядової ради (ч. 2 ст. 38 Закону № 2275-VIII).

Для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу за рішенням загальних зборів учасників директор ТОВ може вчинити такі дії:

ініціювати скликання загальних зборів учасників з включенням до порядку денного питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу» (п. 1 ч. 1 ст. 31, ч. 13 ст. 39 Закону № 2275-VIII);

повідомити учасників товариства не менше ніж за 30 днів до запланованої дати проведення загальних зборів учасників, якщо інший строк не встановлений статутом товариства. Для цього він має кожному учаснику товариства надіслати поштовим відправленням з описом вкладення повідомлення про скликання загальних зборів учасників, якщо інше не передбачено статутом. У повідомленні про загальні збори учасників зазначаються дата, час, місце проведення, порядок денний (чч. 2-4 ст. 31 Закону № 2275-VIII);

надати учасникам товариства можливість ознайомитися з документами та інформацією, необхідними для розгляду питань порядку денного на загальних зборах учасників. Директор ТОВ забезпечує належні умови для ознайомлення з такими документами та інформацією за місцезнаходженням товариства у робочий час, якщо інший поряд-

док не передбачений статутом товариства (ч. 11 ст. 32 Закону № 2275-VIII);

забезпечити покриття товариством витрат на підготовку та проведення загальних зборів учасників (ч. 6 ст. 33 Закону № 2275-VIII);

виступити на загальних зборах учасників, якщо його запросять для участі в них.

Вчинення директором ТОВ, як посадовою особою товариства, наведених дій недостатнє для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу. Припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ – це багатетапний процес, що передбачає настання певної сукупності передбачених законом юридичних фактів, які утворюють юридичний склад. Від дій директора ТОВ залежить настання тільки частини юридичних фактів, що входять до юридичного складу (ініціювання скликання загальних зборів учасників, повідомлення учасників товариства та ін.). Поки юридичний склад не буде завершеним, тобто не міститиме всі необхідні елементи, юридичні наслідки – припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ, не настануть.

До елементів, наявність яких в юридичному складі пов'язана з діями не директора ТОВ, а інших осіб, належать:

прийняття рішення про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства;

прийняття рішення про обрання одноосібного виконавчого органу товариства;

уповноваження особи на подання документів для державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі (п. 8 ч. 1 ст. 1, ч. 4 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань» (далі – Закон № 755-IV) [17];

проведення державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу (ст. 25 Закону № 755-IV);

та ін.

Отже, для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу необхідне вчинення відповідних дій не тільки директором ТОВ, але й інших суб'єктів правовідносин (учасників загальних зборів, уповноваженої на подання державному реєстратору документів особи, державного реєстратора тощо).

Нагального вирішення в сучасних умовах потребує також проблема, пов'язана з визначенням норм, які підлягають застосуванню при правовому регулюванню відносин, що виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням. Від вирішення цієї проблеми залежить, наприклад, з'ясування моменту, з якого

має обчислюватись передбачений ч. 1 ст. 38 КЗпП України двотижневий строк; визначення необхідності скликання загальних зборів учасників ТОВ з внесенням до порядку денного питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу»; встановлення можливості звільнення директора без обрання / призначення нового директора та ін.

Вбачається, що вирішення цієї проблеми повинно здійснюватися з урахуванням подвійності правової природи відносин, що виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням.

КЗпП регулює трудові відносини всіх працівників (ч. 1 ст. 1 КЗпП). Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

КЗпП з описаних вище відносин, регулює тільки трудові відносини, які виникають з ініціювання директором, як працівником ТОВ, свого звільнення за власним бажанням.

Директор ТОВ, як працівник, має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП). Таким роботодавцем для директора є ТОВ, з яким у нього укладено трудовий договір (ч. 3 ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Перебіг строку починається з наступного дня після відповідної календарної дати або настання події, з якою пов'язано його початок (ст. 253 Цивільного кодексу України).

Подією, з якою законодавець пов'язує початок перебігу двотижневого строку, відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП є попередження роботодавця.

В академічному тлумачному словнику термін «попередження» тлумачиться як наперед зроблене повідомлення про що-небудь [18]. Тобто особа може вважатися попередженою (повідомленою), тоді, коли їй стало «відомо» про що-небудь.

Заява про звільнення може бути подана директором до ТОВ особисто або шляхом направлення поштою. Момент, з якого ТОВ вважається таким, якому стало відомо про бажання директора розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, визначається днем отримання товариством заяви про звільнення. Факт отримання такої заяви фіксується в журналі вхідної кореспонденції. Якщо директор подав товариству заяву особисто, номер і дата реєстрації заяви в журналі вхідної кореспонденції може бути проставлено та-

кож на другому примірнику, який залишається в директора.

Отже перебіг двотижневого строку, передбаченого ч. 1 ст. 38 КЗпП, починається з моменту реєстрації заяви про звільнення за власним бажанням в журналі вхідної кореспонденції товариства.

При відповіді на питання щодо необхідності при звільненні директора ТОВ скликати загальні збори учасників з внесенням до порядку денного питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу» слід виходити з такого.

Та частина відносин, що виникає між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган і ініціює припинення його повноважень, має корпоративно-правову природу. Тому регулювання таких відносин здійснюється нормами Закону № 2275-VII, а не КЗпП.

Порядок дій директора ТОВ при звільненні із займаної посади за власним бажанням, безпосередньо пов'язаний з реалізацією його конституційного права на працю і регулюється нормами законодавства про працю.

Звільнення за власним бажанням – це безумовне волевиявлення працівника (директора ТОВ), спрямоване на припинення трудових правовідносин між ним і товариством, а не корпоративних правовідносин.

Скликання загальних зборів учасників з включенням до порядку денного питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу» і прийняття рішень із зазначених питань є елементами юридичного складу припинення повноважень одноосібного виконавчого органу, а не звільнення директора.

Для звільнення директора ТОВ не є обов'язковим припинення повноважень одноосібного виконавчого органу. Тому звільнення директора ТОВ може бути здійснено без прийняття загальними зборами учасників рішень з питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу»

Підставою припинення повноважень одноосібного виконавчого органу є юридичний склад, обов'язковими елементами якого є прийняття загальними зборами учасників рішень з питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу» (ч. 13 ст. 39 Закону № 2275-VIII). Відповідно, припинення повноважень одноосібного виконавчого органу ТОВ без прийняття зазначених рішень не є можливим.

**Висновки.** Відносини, які виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї

посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням мають подвійну правову природу. При ініціюванні директором, як працівником ТОВ, свого звільнення за власним бажанням він діє в сфері трудових відносин. Відносини, що виникають між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, й ініціює припинення його повноважень, мають корпоративно-правову природу.

Для звільнення за власним бажанням директор ТОВ має: 1) подати заяву про звільнення за власним бажанням до товариства особисто або шляхом направлення поштою на адресу ТОВ; 2) зареєструвати отриману ТОВ заяву про звільнення за власним бажанням в журналі вхідної кореспонденції; 3) оформити наказ про звільнення та письмове повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні; 4) зареєструвати наказ про звільнення в журналі реєстрації наказів з кадрових питань тривалого строку зберігання; 5) зробити копію з наказу про звільнення; 6) в день звільнення зазначити на оригіналі наказу про отримання копії наказу, поставити дату та підписатися. Забрати собі копію наказу про звільнення; 7) внести до своєї трудової книжки запис про звільнення; 8) засвідчити своїми підписами в особовій картці П-2 та в Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них факт отримання трудової книжки; 9) забезпечити виплату товариством у день звільнення всіх коштів, належних йому в зв'язку із звільненням.

Для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу за рішенням загальних зборів учасників директор ТОВ може вчинити такі дії: 1) ініціювати скликання загальних зборів учасників, з включенням до порядку денного питань «про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу» та «про обрання одноосібного виконавчого органу»; 2) повідомити учасників товариства про проведення загальних зборів учасників; 3) забезпечити учасникам товариства належні умови для ознайомлення з документами та інформацією, необхідними для розгляду питань порядку денного на загальних зборах учасників; 4) забезпечити покриття товариством витрат на підготовку та проведення загальних зборів учасників; 5) виступити на загальних зборах учасників, якщо його запросять для участі в них.

Вчинення директором ТОВ, як посадовою особою товариства, наведених дій недостатнє для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу. Для припинення повноважень одноосібного виконавчого органу необхідне також вчинення дій іншими особи. До таких дій належать: прийняття рішення про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства; прийняття рішення про обрання одноосібного виконавчого органу товариства; уповноваження особи на подання документів для державної ре-

страції змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі; проведення державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу та ін.

Відносини, які виникають з ініціювання директором, як працівником ТОВ, свого звільнення за власним бажанням, є трудовими і регулюються нормами трудового законодавства (КЗпП, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо).

Відносини, що виникають між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган та ініціює припинення його повноважень, мають корпоративно-правову природу і регулюються нормами корпоративного законодавства (Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», ГК України, ЦК України тощо).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 24 грудня 2019 року в справі № 758/1861/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102854566>.
2. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 17 березня 2021 року в справі № 761/40378/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95750103>.
3. Постанова Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду від 19 січня 2022 року в справі № 911/719/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102854566>.
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06 лютого 2018 року № 2275-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text>.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08#Text>.
6. Рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text>.
7. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24 березня 1995 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Рішення Конституційного Суду України від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-05#Text>.
9. Рішення Конституційного Суду України від 29 червня 2010 року № 17-рп/2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v017p710-10#Text>.



10. Рішення Конституційного Суду України від 23 січня 2020 року № 1-р/2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-20#Text>.
11. Рішення Конституційного Суду України від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08#Text>.
12. Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text>.
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
14. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 року № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>.
15. Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджені наказом Міністерства юстиції України від 18 червня 2015 № 1000/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0736-15#Text>.
16. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства соціального захисту населення від 29 липня 1993 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
17. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань: Закон України від 15 травня 2003 року № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text>.
18. Словник української мови: в 11 томах. Том 7, 1976. С. 188. URL: <http://sum.in.ua/s/poperedzhennja>.