

Отже, трудовий колектив — це надзвичайно важливий суб'єкт трудового права, і в Україні, яка прагне європейської інтеграції та відповідності міжнародним стандартам, має бути створено належний юридичний механізм для його діяльності.

Краснов Єгор Володимирович,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

Кравчук Вікторія Русланівна,

студентка 4-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЗА ВІДСУТНОСТІ ЗГОДИ ЙОГО УЧАСНИКІВ

Останнім часом особливого поширення набула така організаційно-правова форма господарського товариства як товариство з обмеженою відповідальністю. На сьогоднішній день можна стверджувати, що питання, пов'язані із регулюванням діяльності ТОВ є найбільш розвиненими у вітчизняному законодавстві, у порівнянні, наприклад, із регулюванням діяльності приватних підприємств. Проте, в той же час, у законодавстві з питань діяльності ТОВ наявні деякі прогалини, однією з яких є визначення порядку звільнення з посади керівника товариства. Дане питання є достатньо суперечливим, оскільки перебуває на межі правового регулювання різних галузей законодавства.

Ситуація зі звільненням керівника ТОВ багато в чому ускладнюється тим, що, за своєю суттю, керівник об'єднує в собі і статус найманого працівника і статус виконавчого органу господарського товариства, що передбачає одночасне поєднання норм трудового права з вимогами корпоративного права.

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. Частиною третьою зазначеної статті встановлено, що використання примусової праці забороняється.

Кодекс законів про працю встановлює загальні вимоги до порядку розірвання трудового договору при цьому, не враховуючи специфіку становища керівника господарського товариства.

Розглядаючи зазначений випадок, варто зазначити, що для керівника роботодавцем виступають загальні збори учасників товариства, які

не є постійно діючим органом, а відповідно звільнення керівника також відноситься до їх компетенції.

За приписами ч. 1 ст. 61 Закону України «Про господарські товариства» загальні збори учасників ТОВ скликаються не рідше двох разів на рік, якщо інше не передбачено установчими документами. Однак, ч. 3 ст. 61 зазначеного Закону наділяє керівника правом скликання загальних зборів.

Часто на практиці виникають ситуації, коли неможливо скликати загальні збори у визначений строк в силу різних обставин, наприклад, коли учасниками товариства є нерезиденти та знаходяться поза межами України. В такому випадку керівник стає «заручником» обставин, які перешкоджають його звільненню та порушують його конституційні права.

Безумовно, так як зазначалось вище, керівник володіє статусом найманого працівника, а отже, на нього поширюються норми трудового законодавства, в тому числі і ст. 38 КЗпП, яка визначає порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Так, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Проте не можна стверджувати, що в даному випадку письмового попередження достатньо для повного припинення будь-яких відносин між керівником та товариством, оскільки відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» встановлено, якщо зміни до відомостей про юридичну особу, які містяться в Єдиному державному реєстрі, пов'язані із зміною керівника або осіб, що обираються (призначаються) до органу управління юридичної особи додатково подається примірник оригіналу (ксерокопію, нотаріально засвідчену копію) рішення уповноваженого органу управління юридичної особи про зміну зазначених осіб та/або примірник оригіналу (ксерокопію, нотаріально засвідчену копію) розпорядчого документа про їх призначення. Отже, державний реєстратор не може здійснити необхідні дії, пов'язані із виключенням особи, яка перебувала на посаді керівника, зі складу керівників товариства, що також може порушувати та звужувати права особи.

В такому разі, на нашу думку, необхідно вчиняти наступним чином.

По-перше, відповідно до ч. 5 ст. 61 Закону України «Про господарські товариства» керівнику необхідно повідомити загальні збори учасників товариства не пізніше, ніж за 30 днів передбаченим статутом способом із обов'язковим зазначенням порядку денного.

По-друге, якщо до порядку денного було включено питання про розірвання трудового договору за ініціативою керівника, тобто за ст. 38 КЗпП, то цього буде достатньо для того щоб роботодавець вважався повідомленим про намір працівника розірвати трудовий договір, навіть за умови, якщо загальні збори не відбудуться.

По-третє, у випадку, якщо загальні збори учасників не відбулись у призначений строк, то з цього моменту вступає в дію правило про необхідність відпрацювати 14 днів по закінченню яких видається наказ про звільнення керівника на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП, проводяться з ним усі необхідні розрахунки та вносяться відповідні записи до трудової книжки.

По-четверте, відповідно до ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів. Отже, керівнику слід звернутись до суду із позовною заявою про визнання трудового договору розірваним.

Як свідчить аналіз судової практики, в даній категорії спорів суди переважно знаходяться на боці працівника, якщо ним подано достатньо доказів, які підтверджують дотримання строків скликання установчих зборів, включення питання про розірвання трудового договору за ініціативою працівника до порядку денного, але з будь-яких причин збори не відбулись (див. рішення Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 18.01.2011 у справі № 2-0827/281/2011, ухвалу Вишого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.05.2011 у справі № 6-6793св11)

По-п'яте, отримавши рішення суду слід звернутись до державного реєстратора, який зобов'язаний відповідно до статті 6 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, зокрема, вносити до Єдиного державного реєстру відомості про державну реєстрацію особи на підставі рішення суду.

Як бачимо, внесення змін до відомостей ЄДРПОУ на підставі рішення суду є цілком ефективним інструментом, у випадках прогалин у законодавстві і неможливості державним реєстратором внести ці відомості до ЄДРПОУ самостійно.

Поряд з цим вважаємо за доцільне запропонувати внести зміни до ст. 61 Закону України «Про господарські товариства» та зменшити строк повідомлення про проведення загальних зборів учасників товариства. Приклад розгляду заяви керівника про звільнення, до 14 днів, оскільки існуюча зараз процедура звільнення фактично вимагає від працівника відпрацювати не менш 30 днів до моменту скликання загальних зборів, на яких буде розглядатись його заява, а строк попередження власник про майбутнє звільнення зазначений у ст. 38 КЗпП рахувати з моменту скликання загальних зборів з ініціативою керівника.