

соціальної підтримки. У відповідності з їх функціями соціальний захист має попередити можливі втрати добробуту всіх учасників програми, соціальна допомога – допомогти тим, хто може при її здійсненні потрапити в скрутне становище, соціальна ж підтримка стає джерелом інновацій, які здатні підвищити добробут їх ініціаторів. Зважаючи на все це, структура сукупних витрат на соціальний захист, соціальну допомогу і соціальну підтримку в соціальній програмі будь-якого рівня повинна формуватися так, щоб задовольняти вимоги цього критерію (Шумна Л. П. Поняття та види соціальної підтримки // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. – С. 435).

Таким чином, соціальний захист, соціальна допомога і підтримка як форми забезпечення соціального життя людей мають різне призначення і різне співвідношення між собою в межах єдиної системи.

Соціальний захист – це система принципів, методів, законодавчо встановлених державою соціальних гарантій, заходів та установ, що забезпечують надання оптимальних умов життя, задоволення потреб, підтримання життєзабезпечення для існування особистості, різних соціальних категорій і груп.

Соціальна підтримка (чи піклування) – це система заходів з матеріального забезпечення за рахунок державного та місцевого бюджетів та інших джерел фінансування громадян, які не набули з різних причин юридичного права на пенсії та інші види допомог, але потребують соціальної допомоги і не можуть самостійно вийти із скрутного становища (Прилипко С. М., Предмет права соціального забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук.; 12.00.05 / С. М. Прилипко: Нац. Акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Ч., 2007. – С. 322).

Соціальна допомога – це комплекс засобів, спрямованих на соціальну підтримку соціально незахищених верств населення, що здійснюється за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів у різноманітних формах (обслуговування, грошова допомога, натуральна допомога, тощо).

Щукін О. С.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ТРУДОПРАВОВІ АСПЕКТИ УСУНЕННЯ З ПОСАДИ КЕРІВНИКІВ ТОВАРИСТВ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Більшість питань щодо усунення керівників ТОВ з посади обумовлені тим, що відносини «керівник ТОВ – ТОВ – власники ТОВ» перебувають в площині одночасного регулювання нормами галузі трудового та корпоративного права України.

Значна частина зазначених вище питань була усунута рішенням Конституційного суду України N 1-рп/2010 від 12 січня 2010 року по справі N 1-2/2010 (надалі – «Рішення»). У Рішенні Конституційним судом України було встановлено, що усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене частиною третьою статті 99 ЦК України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні статті 46 Кзпп України. Надалі у Рішенні зазначається, що відповідні рішення уповноваженого органу товариства щодо усунення директора мають розглядатися не в межах трудових, а в межах корпоративних правовідносин», що виникають між товариством і директором.

Таким чином, Рішення Конституційного суду України, принципово розмежувало корпоративні та трудові елементи у змісті загального правового статусу керівника ТОВ та визнало первинну корпоративну природу цього статусу. На нашу думку, трудовоправовий статус керівника ТОВ дійсно носить похідний характер від корпоративного та специфіка диференціювання правового регулювання відносин за участю керівника ТОВ засобами галузі трудового права України повинна обумовлюватися первинним статусом керівника ТОВ.

Слід зазначити неповноту ухваленого Рішення, а саме з його змісту не випливає який-небудь висновок щодо правових наслідків для всіх зацікавлених осіб, що є пов'язаними з усуненням керівника ТОВ від виконання своїх обов'язків згідно положень ст. 99 ЦК України. У даному контексті зазначимо ряд зауважень.

Вважаємо, що процедура усунення керівника ТОВ передбачена ст. 99 ЦК України є завжди тимчасовим заходом, що ставить за мету оперативно захистити права власників ТОВ, запобігти можливим зловживанням з боку керівника ТОВ та діє до моменту вирішення власниками ТОВ по суті питання про остаточне припинення повноважень керівника ТОВ – його звільнення по підставах передбачених трудовим законодавством України. Усунення керівника ТОВ з посади є заходом що забороняє йому вчиняти від імені ТОВ юридично значущі дії відносно третіх осіб.

Усі права керівника ТОВ одночасно є його обов'язками. Звідси усунення керівника ТОВ передбачена ст. 99 ЦК України є одночасним усуненням його від здійснення повноважень, передбачених установчими документами ТОВ, трудовим контрактом укладеним із керівником ТОВ (за наявності) та чинним законодавством України.

Усунення керівника ТОВ може бути повним а може бути здійснено тільки в певній частині його повноважень. Наприклад, керівникові ТОВ може бути заборонене укладати від імені ТОВ цивільно-правової та господарські угоди або здійснювати звільнення найманих працівників ТОВ з роботи.

Усунення керівника ТОВ може здійснюватися в будь-який момент часу (у тому числі, у період тимчасової непрацездатності керівника ТОВ або знаходження його в будь-якій відпустці) та по будь-яких підставах (це є наслідком довірчого характеру відносин між власниками ТОВ та його керівником).

Усунення керівника ТОВ з посади оформляється тільки протоколом Загальних зборів учасників ТОВ (надалі – «ЗСУ»), що підписується головою та секретарем ЗСУ й не вимагає додаткового видання наказу з боку керівника ТОВ.

На весь період усунення керівника ТОВ від виконання обов'язків він продовжує залишатися найманим працівником ТОВ та користується всіма правами й гарантіями, що надаються діючим трудовим законодавством України найманим працівникам.

Період усунення керівника ТОВ від виконання всіх обов'язків не підпадає ні під один з передбачених діючим трудовим законодавством періодів звільнення від роботи і збереження місця роботи. У тому числі даний період не є для керівника ТОВ періодом простою в нього в розумінні згідно ст. 34 КЗпП України. Тобто протягом даного періоду керівник ТОВ зобов'язаний повністю виконувати можливі до здійснення трудові обов'язки (забезпечувати заходи зі збереження майна ТОВ; перебувати на робочому місці й т.і.). Як наслідок період усунення керівника ТОВ від роботи повинен оплачуватися на загальних підставах, встановлених трудовим договором керівника ТОВ. Ми вважаємо, що в даний період керівнику ТОВ виплачується не яка-небудь гарантійна виплата або доплата, для збереження його середньої місячної заробітної плати, а саме його заробітна плата, у тому числі з урахуванням її додаткової складової та інших заохочувальних виплат якщо для цього є підстави.

На нашу думку усунення керівника ТОВ від виконання частини обов'язків не є зміною його трудової функції та переведенням його на іншу роботу, тому що не спричиняє якісної зміни її (функції) первісного змісту.

На практиці ми зіштовхнулися з необхідністю забезпечення нормальної роботи ТОВ на період усунення директора ТОВ від виконання обов'язків у порядку ст. 99 ЦК України без припинення з ним трудового договору.

У підсумку були відособлені наступні можливі варіанти розвитку подій:

1. Створити в ТОВ колегіальний виконавчий орган (дирекцію). При цьому встановити, що очолювати дирекцію буде Генеральний директор, яким буде діючий директор ТОВ. Члени дирекції ТОВ обираються рішенням ЗСУ ТОВ і підпорядковуються виключно ЗСУ ТОВ. У випадку усунення Генерального директора від виконання обов'язків його повноваження переходять іншому члену дирекції ТОВ, визначеному ЗСУ.

Недоліки: необхідно підписувати зміни до Статуту ТОВ або Статуту ТОВ у новій редакції й провести його (їх) державну реєстрацію, що може зайняти деякий час. Ліквідація одноособового виконавчого органа ТОВ зі створенням зовсім нового виконавчого органа ТОВ – дирекції навіть зі збереженням за директором ТОВ прав першого керівника ТОВ очевидно тяжіє до визнання даної процедури переведенням директора ТОВ на посаду Генерального директора ТОВ. Як наслідок згідно ч. 1 ст. 32 КЗпП України це зажадає наявності згоди директора ТОВ. При цьому, також розглядався варіант оформлення цієї процедури як зміну назви посади директора ТОВ. Але він не був прийнятий, тому що остання процедура згідно ч. 3 ст. 32 КЗпП України та існуючої судової практики є зміною істотних умов праці, що зобов'язує попередити директора ТОВ про майбутні зміни не пізніше ніж за 2 календарних місяці.

2. Призначити рішенням ЗСУ ТОВ тимчасово виконуючого обов'язки директора ТОВ.

Недоліки: До моменту припинення трудового договору з директором ТОВ або до початку спливу періоду невиконання директором обов'язків за місцем роботи в силу підстав, передбачених трудовим законодавством України (знаходження у відпустці; знаходження в службовому відрядженні; тимчасова непрацездатність і т. д.) у ТОВ не може бути прийнято на роботу іншу особу на цю посаду навіть на умовах тимчасового заміщення. Фактичне призначення особи на посаду тимчасово виконуючого обов'язки директора ТОВ, для найбільш повного дотримання процедури вимагає укладення із ним трудового договору та видання наказу про прийняття на роботу. Ці дії від імені ТОВ повинен здійснювати директор, але останній від виконання обов'язків усунений.

3. Передати повноваження по реалізації прав і обов'язків від імені ТОВ іншому найманому працівникові ТОВ розширивши за його згодою його трудову функцію.

Представляється, що власники ТОВ згідно з ч. 2 ст. 65 ГК України та ч. 1 ст. 98 ЦК України можуть здійснювати свої права по управлінню ТОВ безпосередньо без створення виконавчого органа ТОВ або наявності осіб, призначених у його склад. Саме цим способом було використано як найбільш прийнятний.

З метою уніфікації українського законодавства, вважаємо доцільним нормативно закріпити можливість відсторонення від роботи керівників роботодавців – юридичних осіб до моменту вирішення власниками роботодавців – юридичних осіб по суті питання про звільнення керівника з посади або залишення його на посаді. При цьому за час відсторонення керівника роботодавця – юридичної особи від роботи за ним повинна зберігатися його середня заробітна плата.