

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2023.21.68>

**Пискун Л.В.**

*аспірантка кафедри правознавства  
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля*

## ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ДИРЕКТОРА ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

**Вступ.** У сучасних умовах, коли Україна стикається з викликами повномасштабної війни, бізнес та його керівники опинилися перед безпрецедентними ризиками та труднощами. Однією з таких проблем є зростання випадків, коли учасники (власники) компаній перестають брати активну участь у діяльності підприємств, що призводить до серйозних наслідків для керівництва. Відсутність участі власників може заблокувати можливість прийняття ключових рішень, таких як вчинення значних правочинів чи дофінансування компанії, що, в свою чергу, обмежує можливість директора ефективно здійснювати свої повноваження з операційного управління.

У такій ситуації звільнення директора може стати необхідним кроком для уникнення можливих негативних наслідків – як юридичних, так і репутаційних – для нього самого та компанії загалом. Однак, процес звільнення директора має свої особливості, що відрізняють його від звільнення інших працівників. Керівник господарського товариства не тільки виконує роль найманого працівника, але й виступає виконавчим органом товариства, що надає йому специфічний статус та значні повноваження.

Згідно з чинним законодавством, для припинення трудових відносин із директором товариства недостатньо його заяви про звільнення за власним бажанням. Важливо, що рішення про зміну керівника приймається тим органом, який його призначив. У випадку товариств з обмеженою відповідальністю,

таким органом є загальні збори учасників, які мають виключну компетенцію обирати та звільняти одноосібний виконавчий орган товариства.

Проаналізуємо судову практику з порушеного питання. Так, позиція Верховного Суду у постанові від 24 грудня 2019 року у справі № 758/1861/18 [1] полягає в тому, що суд першої інстанції помилково відмовив у задоволенні позову, не визнавши ефективним способом захисту права позивача визнання трудових відносин припиненими через відсутність рішення загальних зборів учасників товариства про його звільнення. Верховний Суд підкреслив, що скликання позачергових загальних зборів є прерогативою керівних органів товариства і не може бути примушене судом, оскільки це втручання у внутрішньогосподарську діяльність компанії.

Також Верховний Суд відзначив, що позивач виконав усі необхідні дії для свого звільнення, включаючи написання заяви, ініціювання зборів та передачу печатки і документів. Таким чином, суд апеляційної інстанції правильно визнав трудові відносини припиненими, зважаючи на порушення права позивача на вільний вибір праці через неможливість прийняття рішення загальними зборами.

Водночас, Верховний Суд визнав помилковим рішення апеляційного суду щодо виключення запису про директора з ЄДРПОУ, оскільки це виходить за межі компетенції суду.

Треба враховувати, що керівник не може самостійно вирішувати питання про своє

звільнення, навіть якщо він подає заяву про звільнення за власним бажанням. Якщо у статуті товариства передбачено, що звільнення директора належить до компетенції загальних зборів, то рішення про звільнення має бути прийнято саме на цих зборах. Це положення підтверджене практикою Верховного Суду України, зокрема такий висновок зробив Касаційний господарський суд у складі Верховного Суду у постанові від 19.01.2022 у справі № 911/719/21 [2].

Процедура призначення та звільнення керівника компанії пов'язана з тим, що відповідно до норм Цивільного та Господарського кодексів України, керівник є частиною виконавчого органу, який підзвітний та підконтрольний загальним зборам учасників. Таким чином, будь-яке рішення щодо звільнення керівника повинно прийматися саме на загальних зборах.

Коли керівник призначається на посаду, з ним укладається контракт (трудовий договір), у якому прописуються його права, обов'язки, відповідальність, умови найму та звільнення, а також строк дії контракту. Звільнення керівника відбувається на підставі рішення загальних зборів, яке фіксується у протоколі зборів і стає підставою для оформлення наказу про звільнення [3].

Таким чином, типовий порядок звільнення керівника господарського товариства передбачає дотримання усіх вимог, визначених законодавством та статутними документами компанії, що забезпечує правомірність дій як з боку товариства, так і з боку самого керівника.

У контексті порушеного питання заслуговує на увагу рішення суду справи № 183/6431/22 [4], яка розглядалася Новомосковським міськрайонним судом Дніпропетровської області. В даній справі суд визнав, що трудові відносини між директором та ТОВ були припинені на підставі статті 38 КЗпП України. Суд дійшов висновку, що позивач використав всі можливі засоби для захисту свого права на звільнення за власним бажанням, однак

рішення загальних зборів учасників товариства про його звільнення не було прийнято через відсутність кворуму. Враховуючи це, суд визнав обраний позивачем спосіб захисту ефективним і відповідним закону, тому трудові відносини слід вважати припиненими з моменту, коли скликання зборів мало відбуватися. Разом з тим, суд відмовив у задоволенні вимоги щодо виключення відомостей про керівника з Єдиного державного реєстру, оскільки така дія повинна відбуватися відповідно до спеціального законодавства та не входить до компетенції суду.

Також цікавою для нашого дослідження є рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 09.12.2022 року у справі № 487/9200/21. У цій справі суд визнав, що трудові відносини між директором та ТОВ «мають бути припинені. Це рішення було ухвалене з огляду на те, що позивач належним чином подав заяву про звільнення з посади директора за власним бажанням, однак загальні збори учасників товариства не відбулися, і рішення про звільнення не було прийнято. Таким чином, відповідачем були порушені трудові права позивача, і суд задовольнив вимогу про визнання трудових відносин припиненими. Водночас вимога щодо внесення змін до Єдиного державного реєстру не підлягає задоволенню, оскільки рішення суду, що набрало законної сили, автоматично слугуватиме підставою для внесення таких змін [5].

Як видно з Єдиного державного реєстру судових рішень, кількість справ, пов'язаних із позовами керівників до юридичних осіб щодо припинення трудових відносин, постійно зростає. Це свідчить про існування проблеми в процесі звільнення керівників товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ). Суди переважно стають на сторону позивачів, визнаючи їх право на звільнення, але лише за умови, що керівник виконав усі необхідні дії для належного і своєчасного повідомлення учасників товариства про свої наміри щодо звільнення.

Особливості припинення трудових відносин директора ТОВ полягають у специфіці правового статусу керівника. На відміну від звичайних працівників, директор ТОВ не тільки виконує трудові функції, але й є виконавчим органом товариства, що накладає додаткові зобов'язання та процедури щодо його звільнення. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» передбачає, що звільнення директора здійснюється лише за рішенням загальних зборів учасників товариства. Це означає, що директор не може самостійно прийняти рішення про своє звільнення, і таке рішення має бути підтверджене учасниками товариства.

На практиці це створює додаткові труднощі для керівників, які бажають припинити трудові відносини з товариством. Невчасне проведення загальних зборів або відсутність кворуму можуть блокувати процес звільнення, залишаючи директора формально займаним на посаді навіть після подання заяви про звільнення. У таких випадках суди часто стають єдиним засобом для вирішення спору.

З огляду на наявну судову практику та законодавче врегулювання таких правовідносин, керівникам, які бажають звільнитись, ми погоджуємося з І. Мірошніченко, що необхідно чітко дотримуватися вимог Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю». Зокрема, не достатньо лише направити повідомлення про заплановані збори учасникам товариства. Повідомлення слід оформити як поштове відправлення з описом вкладення, що забезпечить належну фіксацію факту його відправлення. У самому повідомленні мають бути зазначені конкретні дата, час, місце проведення зборів, а також порядок денний, де обов'язково має бути включене питання про розгляд заяви керівника про звільнення [3].

Також важливо заздалегідь подбати про належне інформування всіх учасників товариства, включно з наданням необхідних документів і доказів відправлення повідомлень. Це дозволить уникнути ситуацій, коли

загальні збори не відбуваються через відсутність належного повідомлення або кворуму. У випадках, коли збори все ж не можуть бути проведені, директор має право звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими, що підтверджується відповідною судовою практикою.

Вбачаємо за доцільне ще висвітлити питання звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю за угодою сторін, оскільки це також є досить специфічною процедурою, яка має враховувати як загальні положення трудового законодавства, так і особливості корпоративного управління товариством. Процедура звільнення директора за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України, хоча і передбачає взаємну згоду сторін, вимагає дотримання певних формальностей та послідовності дій [6].

Так, директор ініціює процес звільнення, подаючи власнику товариства або уповноваженому органу (зазвичай це загальні збори учасників) заяву про звільнення за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України. У цій заяві він висловлює своє бажання припинити трудові відносини за взаємною згодою. Після отримання заяви власник товариства або загальні збори учасників товариства повинні розглянути цю заяву. Власник має погодитися на звільнення директора, що фактично є першим кроком до досягнення угоди між сторонами. Якщо власник або учасники товариства погоджуються на звільнення директора, необхідно провести загальні збори учасників товариства. На цих зборах приймається рішення про звільнення директора. Це рішення має бути документально оформлене у вигляді протоколу загальних зборів. Після прийняття рішення загальними зборами директор видає наказ про своє звільнення. Особливість цієї процедури полягає в тому, що директор, будучи першою особою у товаристві, фактично сам підписує наказ про своє звільнення. Цей наказ є основним документом, на підставі якого здійснюється

розірвання трудових відносин. Після видачі наказу, у трудовій книжці директора робиться запис про звільнення. Формулювання запису повинно бути таким: «Звільнений(на) за угодою сторін, п. 1 ст. 36 КЗпП України». Цей запис підтверджує, що звільнення відбулося на підставі взаємної згоди між директором та власником товариства.

Фінальним етапом є внесення змін до Єдиного державного реєстру. Після звільнення директора необхідно внести відповідні зміни до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Це важливий крок, який забезпечує юридичне закріплення факту звільнення директора. Зазвичай це питання вирішується новопризначеним керівником або уповноваженою особою товариства.

Необхідно наголосити на тому, що звільнення за угодою сторін є найбільш мирним способом припинення трудових відносин. Воно дозволяє уникнути конфліктів і судових спорів, оскільки відбувається за згодою обох сторін. Крім того, цей спосіб звільнення може бути вигідним для обох сторін, оскільки доз-

воляє домовитися про умови, які максимально відповідають їхнім інтересам.

**Висновки.** Звільнення директора ТОВ за угодою сторін – це процес, який вимагає ретельного дотримання законодавчих вимог і належного оформлення всіх необхідних документів. Дотримання цих вимог дозволяє сторонам завершити трудові відносини без зайвих ускладнень і конфліктів.

Особливість процедури звільнення директора полягає у тому, що це можливо лише за умови обрання іншого директора або призначення тимчасово виконуючого обов'язки. Таким чином, забезпечення належного функціонування компанії в умовах сучасних викликів вимагає ретельного дотримання юридичних процедур, передбачених законодавством України.

Таким чином, ключовим моментом для успішного припинення трудових відносин директора з товариством є точне дотримання процедури повідомлення та організації загальних зборів учасників. Це забезпечить належний правовий захист і дозволить уникнути затягування процесу звільнення.

### Анотація

У статті досліджено правові аспекти та процедури припинення трудових відносин із керівником товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ). Автори аналізують законодавчі норми, що регулюють звільнення директора, зокрема Кодекс законів про працю України та Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», а також вивчають судову практику, яка склалася у цій сфері.

Особливу увагу приділено специфіці звільнення директора ТОВ за угодою сторін, яка передбачає взаємну згоду як самого керівника, так і власників товариства. Розглянуто ключові етапи цієї процедури, включаючи подання заяви директором, скликання загальних зборів учасників товариства, ухвалення відповідного рішення та внесення змін до Єдиного державного реєстру юридичних осіб. Також досліджено питання оформлення документів, зокрема наказу про звільнення та запису у трудовій книжці.

Автор вказує, що актуальність теми зумовлена необхідністю чіткого розуміння та дотримання юридичних вимог при звільненні директора ТОВ, оскільки цей процес має низку особливостей, які відрізняються від звільнення інших працівників. Адже в сучасних умовах це є дуже важливо для успішного функціонування бізнесу. У статті акцентовано увагу на важливості виконання всіх формальних процедур для уникнення потенційних конфліктів і судових розглядів.

Детально проаналізована наявна судова практика щодо звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю. Виокремлено характерні особливості судових справ.

Автор робить висновок про те, що правильне дотримання законодавчих норм і процедур при звільненні директора ТОВ є запорукою стабільності та безперервності управління товариством, а також захисту прав обох сторін трудових відносин. Крім того, точне дотримання процедури повідомлення та організації загальних зборів учасників дозволить уникнути затягування процесу звільнення.

**Ключові слова:** звільнення за власним бажанням, угода сторін, трудовий договір, трудові відносини, товариство з обмеженою відповідальністю, керівник, роботодавець, працівник.

### **Pyskun L.V. Peculiarities of dismissal of a director of a limited liability company**

The article examines the legal aspects and procedures of termination of employment with the head of a limited liability company (LLC). The authors analyze the legal provisions governing dismissal of a director, in particular, the Labor Code of Ukraine) and the Law of Ukraine “On Limited Liability Companies and Additional Liability Companies”, as well as study the court practice in this area. Particular attention is paid to the specifics of dismissal of a director of LLC by agreement of the parties, which requires mutual consent of both the director and the owners of the company. The author analyzes the key stages of this procedure, including submission of application by the director, convening of the general meeting of the company’s shareholders, adoption the relevant decision and making changes to the Unified State Register of Legal Entities. The author also examines the issues of paperwork, in particular, the order of dismissal order and an entry in the employment record book.

The author points out that the relevance of the topic is due to the need for clear understanding and compliance with legal requirements when dismissing a director of an LLC, since this process has a number of features that differ from the dismissal of other employees. Indeed, in today’s environment, this is very important for the successful functioning of the business. The article emphasizes the importance of fulfilling all formal procedures to avoid potential conflicts and litigation.

The author analyzes in detail the existing case law on dismissal of a director of a limited liability company. The author has identified the characteristic peculiarities of court cases are highlighted.

The author concludes that proper compliance with legislative norms and procedures when dismissing a director of an LLC is a guarantee of stability and continuity of the company’s management, as well as protection of the rights of both parties to labor relations. In addition, strict adherence to the procedure for notification and organization of the general meeting of shareholders will help to avoid delaying the dismissal process.

**Key words:** dismissal at will, agreement of the parties, employment contract, labor relations, limited liability company, manager, employer, employee.

### **Список використаних джерел:**

1. Постанова Верховного Суду України від 24 грудня 2019 року у справі № 758/1861/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/86607315>.
2. Постанова Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду від 19.01.2022 у справі № 911/719/21. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=102854566&red=100003a21453a45b937e6f7e34034e8b357b27&d=5>
3. Мирошніченко І. Звільнення керівника ТОВ: остання судова практика. Юридична газета Online. 2022. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/zviltannya-kerivnika-tov-ostannya-sudova-praktika.html>.
4. Рішення Новомосковського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 08 грудня 2022 року у справі № 183/6431/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107775169>.
5. Рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 09.12.2022 року у справі № 487/9200/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107828124>
6. Кодекс законів про працю України: Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n247>.