

IV. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 347.926

Грицай С.О.,
адвокат, Адвокатське об'єднання «ЛОГОС»

«ТРУДОВЕ РАБСТВО», ДЕ-ЮРО, ІСНУЄ У ЄДР

У статті розглядаються проблемні питання внесення зміни до даних Єдиного державного реєстру про керівника юридичної особи. Аналізується порядок внесення таких змін на фоні, з одного боку, волевиявлення керівника звільнитися чи інших обставин його звільнення, з іншого боку, неналежної або недобросовісної поведінки власників по сприянню цьому процесу, зокрема, проведенню загальних зборів, бо результат їх проведення, а саме рішення, – є одним з ключових документів для проведення змін в ЄДР.

Ключові слова: Єдиний державний реєстр, ЄДР, зміна керівника, звільнення директора, загальні збори.

В статье рассматриваются проблемные вопросы внесения изменений к данным Единого государственного реестра о руководителе юридического лица. Анализируется порядок внесения таких изменений на фоне, с одной стороны, волеизъявление руководителя или других обстоятельств его увольнения, с другой стороны, ненадлежащее или недобросовестное поведение собственников в содействии этому процессу, в частности, проведению общего собрания, так как результат их проведения, а именно решение, – является одним из ключевых документов, для проведения изменений в ЕГР.

Ключевые слова: Единый государственный реестр, ЕГР, смена руководителя, увольнение директора, общее собрание.

The article deals with the problematic issues of introducing changes to the data on the head of a legal entity in the Unified State

Register. The procedure for making such changes from the prospective of the will of the leader or other circumstances of his dismissal on the one hand side and improper or unscrupulous behavior of owners in facilitating this process, in particular, holding a general meeting on the other hand side is analyzed because the result of their activity, decisions in particular, – is one of the key document for carrying out changes in the USSR.

Keywords: Unified State Register, USSR, change of leader, dismissal of director, general meeting.

Постановка проблеми. Питання звільнення керівника за власним бажанням є досить проблематичним. У такому випадку, одна з основних проблем припинення повноважень керівника полягає у тому, що дане питання знаходиться у площині регулювання, як трудового і корпоративного, так і безпосередньо адміністративного права.

Дане питання має велике практичне значення для людей, що стали заручниками такої ситуації, і одна з основних «галавин» у вирішенні даного питання і знаходиться у полі саме адміністративного права. А чому саме адміністративне право, створює колізії норм діючого права з іншими галузями права? Тому що, як кінцевим результатом при звільненні директора за власним бажанням, при застосуванні статті 38 Кодексу законів про працю [7], є зміна таких даних у Єдиному державному реєстрі про керівника підприємства. А норми адміністративного права, що регулюють дане питання, не охоплюють цей, на нашу думку, майже односторонній процес звільнення за власним бажанням керівника підприємства, і додатково вимагають від учасників рішення загальних зборів, – або «де-юре» звільнення не відбудеться. А точніше, ідуть не те що у розріз, а ми би сказали паралельно, невизначено – приводячи до не вирішення зачепленого нами питання на протязі тривалого часу, порушуючи завдяки цьому і численні інші діючі норми, у.т.р і трудового права – і цей процес, при деяких обставинах, може тривати невизначений час.

А під час проведення АТО, на деяких територіях Луганської та Донецької областях, питання щодо звільнення

керівників за власним бажанням стало ще більш актуальним, у зв'язку з таким масовим явищем, як вимушені переселенці.

Механізми проведення АТО визначені згідно Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження» від 07 листопада 2014 року № 1085; Указом Президента «Про введення і дію рішення РНБО «Про невідкладні заходи щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в Донецькій та Луганській областях» від 14 листопада 2014 року № 875/2014.

Серед вимушених переселенців є і ті, що займали посади керівників на підприємствах, активи яких залишилися на тимчасово непідконтрольних територіях, та і самі підприємства або вже не працюють, або працюють невідомо як. Але формально керівниками таких підприємств залишаються саме вони, – і вони, такі люди, вже як масове явище більш загострили існуючу і раніше проблему звільнення керівників за власним бажанням і одночасним внесенням відповідних відомостей про такі зміни до Єдиного державного реєстру.

Аналіз дослідження даної проблеми. Наукові дослідження з даної тематики не мають широкого кола, та не привертати належної уваги з боку наукового світу. Напроти, як у стані практикуючих юристів, дана проблематика є нагальною, і як та, що вже пройшла не одні кола судових інстанцій на протязі багатьох років існування Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [3], – але, на жаль, теж не знайшла однозначного рішення.

Метою даної статті, по-перше, є висвітлення існуючої проблематики, а саме у галузі адміністративного права; і по-друге, початок процесу розробки пропозицій по виходу з майже юридично тупикової, нормативно не врегульованої, а точніше недоврегульованої норми адміністративного права, яка іде у розріз зі ст.38 Кодексу законів про працю [7] та здоровим глуздом, який справедливо нам стверджує, – що людина має

право на вільний вибір роботи, і у нашій країні не повинно існувати, хоча і де-юре, «трудового рабства».

Виклад основного матеріалу. У відповідності до частини першої статті 99 Цивільного кодексу України [11], загальні збори товариства створює виконавчий орган і встановлює його компетенцію та склад. Існує два загальновідомих складу виконавчого органу, це одноосібний, як більш розповсюджений, та колегіальний, як менш розповсюджений. Згідно ст.62 Закону України «Про господарські товариства» [4], у товаристві з обмеженою відповідальністю створюється виконавчий орган: колегіальний (дирекція) або одноособовий (директор). Дирекцію очолює генеральний директор. Членами виконавчого органу можуть бути також і особи, які не є учасниками товариства.

Згідно частини третьої статті 65 Господарського кодексу України [1] для керівництва господарською діяльністю підприємства власник безпосередньо або через загальні збори призначає керівника підприємства.

І у цій же статті 65 Господарського кодексу України [1], але вже частиною шостою регламентовано, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. Ця норма кореспондується із частиною третьою статті 21 Кодексу законів про працю та пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю [7], які, крім загальних підстав для припинення трудового договору, допускають ще й підстави, передбачені контрактом.

Узагальнюючи, відповідно до Кодексу законів про працю, звільнення керівника підприємства може відбуватися: у зв'язку із закінченням строку контракту (п. 2 ст. 36 КЗпП) або на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36); з ініціативи працівника-керівника (ст. 38, 39 КЗпП); за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП); на вимогу профспілкової організації (ст. 45 КЗпП) [7]. Але є одне «но», усі ці перелічені процедури звільнення реалізуються тільки через рішення власника-учасника або уповноваженого ним органа, як то загальні збори чи наглядова рада, а до того моменту керівник, хоча і де-юре, залишається у «трудоному рабстві» по даним Єдиного державного реєстру.

Таким чином, питання про призначення, рівно як і про звільнення, полягають у компетенції власника – учасника або уповноваженого ним органа, як то загальних зборів, в залежності від виду підприємства, а точніше організаційної форми.

Так, відповідно до частини десятої статті 65 Господарського кодексу України [1], зазначено, що особливості управління підприємствами окремих видів (організаційних форм підприємств) встановлюються цим Кодексом та законами про такі підприємства.

Перелік організаційних форм підприємств передбачено Законом України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. № 1576-ХІІ [4]. З-поміж інших видів юридичних осіб своєю складною структурою виділяється акціонерне товариство. Відповідно до статті 41 Закону України «Про господарські товариства» [4] та до статей 99, 145, 159 Цивільного кодексу України [11], виконавчий орган обирається та відкликається виключно загальними зборами акціонерного товариства.

Враховуючи специфіку організаційно-правової форми акціонерного товариства, процедура звільнення має значні особливості. Загальні збори визнаються правомочними, якщо в них беруть участь акціонери, котрі мають, відповідно до статуту товариства, понад 60% голосів. При скликанні загальних зборів, які уповноважені прийняти рішення про звільнення керівника, слід дотримуватися вимог, передбачених Законом України «Про акціонерні товариства» [5]. Акціонери повідомляються про проведення загальних зборів персонально за допомогою письмового повідомлення. Письмове повідомлення про проведення загальних зборів та їх порядок денний надсилається особою, яка скликає загальні збори, у спосіб, передбачений статутом акціонерного товариства, у строк не пізніше ніж за 30 днів до дати їх проведення. Зазвичай повідомлення надсилається листом з описом вкладення з повідомленням про вручення. Окрім того, товариство з кількістю акціонерів-власників простих акцій понад 1000 осіб не пізніше ніж за 30 днів до дати проведення загальних зборів також публікує в офіційному друкованому органі повідомлення про проведення загальних

зборів. Публічне акціонерне товариство додатково надсилає повідомлення про проведення загальних зборів та їх порядок денний фондовій біржі, на якій це товариство пройшло процедуру лістингу. У разі реєстрації акцій на ім'я номінального утримувача повідомлення про проведення загальних зборів та порядок денний надсилається номінальному утримувачу, який забезпечує персональне повідомлення акціонерів, яких він обслуговує. Протокол загальних зборів акціонерів підписується головою і секретарем зборів і не пізніше як через три робочих дні після закінчення зборів передається виконавчому органу акціонерного товариства. З питання звільнення керівника рішення приймається простою більшістю голосів акціонерів, які беруть участь у зборах [5].

Ми дуже коротко навели процедуру скликання загальних зборів на прикладі акціонерного товариства з метою наглядно продемонструвати, який значний проміжок часу це займає, – тобто окрім завчасно написаної заяви про звільнення, що передбачено Кодексом законів про працю, потрібно ще пройти процедуру ініціювання проведення загальних зборів та їх безпосереднє проведення, з обов'язковим включенням у порядок денний питання про звільнення та одночасно питання про призначення нового керівника – і це все відбувається на фоні порушення прав керівника, що написав заяву про звільнення.

Керівник є найманим працівником і вільною людиною, з правом вільного волевиявлення, зокрема, вільного визначення місця праці. Те, що даний лозунг є найголовнішим при вирішенні проблематики, яка є предметом даної статті, і говорить нормативний акт, у якому закріплене дане право людини, підкреслюємо, людини, а не тільки громадянина, і це є Конституція України.

Статтею 43 Конституції України, яка має назву «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.», проголошено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання,

підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [6].

У другому абзаці вище зазначеної статті Конституції України прямо вказано, що використання примусової праці забороняється. І тільки не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [6].

А якщо, продовжуючи раніше почату тему, загальні збори не відбулися, як, приклад, за відсутністю кворуму, або рішення про звільнення не було прийнято, або не призначено взамін нового керівника, – то керівник, що раніше виявив бажання звільнитися, стає заручником ситуації, і формально залишається керівником.

Такі висновки підтверджуються виходячи з того, що:

по перше, для внесення відомостей до Єдиного державного реєстру про керівника підприємства, поряд з іншими, одним з головних документів, що подається реєстратору, є рішення власника підприємства або уповноваженого ним органу, про що зазначено у пункті 2 частині 4 статті 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців громадських формувань», а саме «2) примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) рішення уповноваженого органу управління юридичної особи про зміни, що вносяться до Єдиного державного реєстру, крім внесення змін до інформації про кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) юридичної особи, у тому числі кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) її засновника, якщо засновник – юридична особа, про місцезнаходження та про здійснення зв'язку з юридичною особою» [3];

а по-друге, відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», а саме у частині першій статті 10, що має назву «Статус документів та відомостей, внесених до Єдиного державного реєстру» зазначено, якщо документи та відомості, що підлягають внесенню до Єдиного державного

реєстру, внесені до нього, такі документи та відомості вважаються достовірними і можуть бути використані у спорі з третьою особою [3].

Ще одне з проблемних є також питання, хто повинен подавати заяву та документи до державного реєстратора при реєстрації змін до відомостей про юридичну особу в частині зміни керівника? Новий чи старий директор?

Відповідно до положень пункту 4 частини 1 статті 1 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» державна реєстрація – це офіційне визнання шляхом засвідчення державою факту створення або припинення юридичної особи, зміни відомостей, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, про юридичну особу [3].

У разі подання документів для проведення реєстрації змін до відомостей щодо юридичної особи заявником відповідно до норм пункту 8 частини 1 статті 1 Закону № 755-IV є уповноважений представник юридичної особи.

Згідно з положеннями пункту 5 розділу II Порядку державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 09.02.2016 № 359/5, у разі подання заяви уповноваженою на те особою державний реєстратор перевіряє обсяг повноважень такої особи за документом, що підтверджує її повноваження діяти від імені іншої особи [8].

Положеннями статей 41, 59, 65 Закону України «Про господарські товариства» передбачено, що повноваження щодо утворення і відкликання виконавчого та інших органів товариства належать до виключної компетенції вищих органів акціонерних товариств, товариств з обмеженою чи додатковою відповідальністю і не може бути передано іншим органам товариства [4].

Згідно з абзацом 2 пункту 6 частини 1 статті 15 Закону № 755-IV для державної реєстрації змін до відомостей про юридичну особу, що містяться в Єдиному державному реєстрі,

подається рішення уповноваженого органу управління юридичної особи, яке викладається у письмовій формі, прошивається, пронумеровується та підписується засновниками (учасниками), уповноваженими ними особами або головою та секретарем загальних зборів (у разі прийняття такого рішення загальними зборами). Справжність підписів на такому рішенні нотаріально засвідчується, крім випадків, передбачених законом.

Отже, оскільки уповноважений орган управління юридичної особи на засіданні своїм рішенням звільняє попереднього та призначає нового керівника, керуватися потрібно датою призначення. Дата реєстраційної дії, не може передувати даті призначення нового керівника згідно рішення уповноваженого органу юридичної особи. Тому ми вважаємо, що пакет документів до державного реєстратора з метою внесення змін про керівника підприємства повинен подавати або новопризначений керівник, або людина по довіреності, або та, яка прямо визначена у рішенні уповноваженого органу для подачі документів державному реєстратору.

Однак, наша позиція іде у розріз з викладеною позицією по даному питанню Нотаріальною палатою України, на своєму офіційному сайті:

«Як свідчить практика, якщо така заява надходить до державного реєстратора в день звільнення попереднього керівника, саме він має бути і підписантом (або уповноважений представник, особа за довіреністю). Якщо ж з дати призначення в рішенні уповноваженого органу юридичної особи слідує, що новий керівник вже приступив до виконання своїх обов'язків, тоді він цілком законно має право подати заяву щодо змін до відомостей про юридичну особу» [2].

Висновки. У результаті проведених досліджень можна стверджувати, що на підприємствах, і саме це яскраво виражено на приведеному прикладі акціонерних товариств, підстави звільнення керівника передбачено Кодексом законів про працю, а от процедура такого звільнення — Цивільним та Господарським кодексами; а що найголовніше, так це те, що легалізація відбувається на підставі адміністративних норм права, зокрема Закону України «Про державну реєстрацію

юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань». Дане твердження повністю підтверджується статтею 10 і 17 вищезгаданого закону.

І саме у цій останній ланці, що, підкреслюємо, регулюється нормою адміністративного права, є так званий юридичний дефект, що саме і призводить до колізії правових норм у даному проблематичному питанні, який є темою наших досліджень.

Ми вважаємо, підсумовуючі усе вищевикладене, що процес адміністративного регулювання зміни даних у Єдиному державному реєстрі при звільненні керівників за власним бажанням є нагальним і повинен бути негайно врегульованим. І дане врегулювання повинно носити у нормах адміністративного права більш односторонній порядок з боку директора, що має намір звільнитися, як і визначено у Кодексі законів про працю, – бо «трудового рабства» в усіх розвинутих країнах світу не існує, і ми сподіваємося і прикладемо зусилля для напрацювання матеріалу і направлення його для використання у подальшому для врегулювання в найкоротші терміни даного питання в галузі адміністративного права. І такі зміни повинні з'явитися саме у Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», що є безпосередньо площиною адміністративного права.

Продовжуючи дослідження по вибраній автором лінії проблематики, на наш погляд, буде доречно у подальшому змодельовати вирішення проблеми через так званий правовий інститут «тимчасово виконуючого обов'язки», чому і буде присвячена одна з наступних статей.

Література:

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

2. Деякі питання, що виникають у сфері державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Нотаріальна палата України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://npu.in.ua/novini/NPU_inform_pitannja240417

3. Закон України від 15.05.2003 року № 755-IV «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>

4. Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII «Про господарські товариства» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>

5. Закон України від 17.09.2008 року № 514-VI «Про акціонерні товариства» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/514-17>

6. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

8. Порядок державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 09.02.2016 № 359/5 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

9. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження» від 07 листопада 2014 року № 1085 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1085-2014-р>

10. Указ Президента «Про введення і дію рішення РНБО «Про невідкладні заходи щодо стабілізації соціально-економічної ситуації в Донецькій та Луганській областях» від 14 листопада 2014 року № 875/2014 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0013525-14>

11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>