



Мы живем по
киевскому времени





06:41
21 марта



Запомнить

забыли пароль? зарегистрироваться

- О проекте
- Пресс-центр
- Бизнес
- Государство
- Общество
- Карьера
- Форум
- Блоги
- Интернет-конференции
- Юридическая клиника

[Главная](#) / [Пресс-центр](#) / [Публикации](#) / [Юридические публикации](#) / [Проблемные вопросы прекращения полномочий директора](#)

ПРЕСС-ЦЕНТР

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕКРАЩЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ДИРЕКТОРА

- [Новости](#)
- [Календарь событий](#)

➤ [Публикации](#)

- [Юридические публикации](#)
- [Социальные публикации](#)
- [Юридический бизнес](#)

- [Обозрение рынка](#)
- [Legal Style](#)
- [Конкурс](#)

Проблемные вопросы прекращения полномочий директора

📅 Дата 18-марта-2011



Ольга Невмержицкая, юрист ООО Украинская Юридическая Группа

Вопрос увольнения руководителя является достаточно актуальным для собственников украинских предприятий. Одна из основных проблем прекращения полномочий руководителя заключается в том, что данный вопрос находится в плоскости регулирования как трудового, так и корпоративного права.

В данной статье мы рассмотрим вопрос прекращения полномочий директора в обществах с ограниченной ответственностью.

Вопрос о назначении/прекращении полномочий директора как исполнительного органа общества относится к компетенции общего собрания общества.

Вместе с тем, следует учитывать, что директор является наемным работником, на которого распространяются нормы Кодекса законов о труде Украины (далее - «КЗоТ Украины»). В частности, как и любой другой работник, директор не подлежит увольнению без достаточных оснований (в отличие от норм законодательства других стран, в частности, России).

Оптимальным вариантом решения спорных ситуаций при увольнении директора является заключение с ним трудового контракта, в котором, кроме прочего, предусматривается положение о порядке досрочного расторжения контракта.

Если же трудовой контракт по каким-либо причинам не заключен, либо заключен, но не содержит четких положений относительно возможности его досрочного расторжения по инициативе собственника, у собственника остается возможность уволить директора в соответствии с общими нормами КЗоТ Украины либо искать другие варианты прекращения его полномочий, которые рассмотрены ниже.

1. Общие основания увольнения согласно КЗоТ.

Общими основаниями для увольнения согласно КЗоТ Украины являются:

- изменения в организации производства и труда, в том числе сокращение численности или штата работников;
- выявленное несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению выполнения данной работы;
- систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- прогул (в т.ч. отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- неявка на работу в течение более чем четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;
- восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического либо токсического опьянения;

Оставьте свой отзыв

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленное приговором суда, вступившим в законную силу или постановлением органа, к компетенции относится наложение административного взыскания.

Дополнительными основаниями для увольнения руководителя является одноразовое грубое нарушение им трудовых обязанностей, а также виновные действия руководителя, вследствие которых заработная плата выплачивалась несвоевременно или в размерах, ниже установленного законом размера минимальной заработной платы.

Стоит отметить, что увольнение по указанным выше причинам:

- во-первых, не всегда возможно (например, невозможно уволить директора в связи с сокращением численности или штата);
- во-вторых, практически во всех случаях требует соблюдения особой процедуры и наличия веских доказательств (особенно в случаях увольнения директора в связи с несоответствием занимаемой должности либо с систематическим невыполнением возложенных на директора обязанностей).

Мы рассмотрим некоторые из возможных оснований увольнения, которые не требуют сбора доказательств относительно вины директора либо его недостаточной квалификации.

1.1. Увольнение в связи с изменениями в организации производства и труда (п.1 ст.40 КЗоТ Украины).

В данном случае, речь может идти, например, о преобразовании исполнительного органа из единоличного в коллегиальный.

Согласно п.1 ст.40 КЗоТ Украины изменения в организации производства и труда являются основанием для увольнения работника. В связи с созданием коллегиального исполнительного органа должность директора можно сократить и уволить директора на основании п.1 ст.40 КЗоТ Украины.

В данном случае, возможные претензии директора могут быть связаны с тем, что общее собрание не предложило ему занять другую работу в обществе, в частности, должность генерального директора (обязанность работодателя предложить работнику работу на том же предприятии предусмотрена ст.49-2 КЗоТ Украины). Однако, при возникновении такого спора, собственник вправе сослаться на свое право распоряжаться принадлежащими ему корпоративными правами по собственному усмотрению, том числе, назначать лицо, уполномоченное на управление обществом (ссылаясь, в частности на решение Конституционного Суда от 12.01.2010г., о котором детальнее будет указано ниже).

Стоит отметить, что для увольнения директора по данному основанию его необходимо уведомить о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца.

В то же время, преобразование исполнительного органа может быть осуществлено немедленно после принятия собственником (общим собранием) соответствующего решения.

При этом, директор, в любом случае, может быть уволен не ранее чем через два месяца с момента уведомления о предстоящем увольнении.

Во избежание спорных ситуаций, мы все же рекомендуем сформулировать протокол общего собрания таким образом, чтобы решение о создании коллегиального органа вступало в силу через два месяца после его принятия (т.е., одновременно с истечением срока уведомления о предстоящем увольнении директора).

В случае необходимости оперативного прекращения полномочий директора, на период до истечения 2-месячного срока для увольнения директора, его возможно отстранить от выполнения своих обязанностей в порядке ст.99 Гражданского кодекса Украины с назначением исполняющего обязанности директора.

1.2. Увольнение по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п.6 ст.36 КЗоТ Украины).

Хотим обратить внимание еще на одну возможность увольнения директора, с которым не заключен трудовой контракт.

Согласно нормам действующего трудового законодательства в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, такой работник подлежит увольнению на основании п.6 ст.36 КЗоТ Украины.

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Украины от 06.11.1992г. № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» одним из оснований для прекращения трудовых отношений с работником в соответствии с п.6 ст.36 КЗоТ является отказ работника заключить контракт в том случае, если в соответствии с законодательством такая форма трудового договора для данного работника обязательна.

Таким образом, Верховный Суд приравнивает переход на контрактную форму труда к существенным изменениям условий труда.

Обязательность заключения контракта с руководителем предприятия предусмотрена ст.65 Хозяйственного кодекса Украины. Поскольку законодательство не предусматривает, что контракт должен быть заключен исключительно при приеме на работу, собственник предприятия вправе потребовать заключения контракта с директором в любое время.

При этом, директор должен быть уведомлен о переходе на контрактную форму работы не позднее чем за два месяца.

Учитывая изложенное, при условии соблюдения всех норм законодательства, орган, назначивший директора, может изменить существенные условия его труда (включая переход на контрактную форму труда). Отказ директора от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда может быть основанием для прекращения трудовых отношений.

Хотим отметить, что в связи с недостаточным урегулированием украинским законодательством вопросов, связанных с увольнением директора, наличием противоречий между нормами корпоративного и трудового права, отсутствием единообразной судебной практики, каждый из предложенных вариантов увольнения содержит определенные риски. Однако, по нашему мнению, в отсутствие заключенного с руководителем контракта, они могут являться альтернативой увольнению в связи с выявленным несоответствием занимаемой должности либо в связи с систематическим невыполнением директором без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (совершением иного дисциплинарного проступка).

2. Отстранение директора от исполнения своих обязанностей (ч.3 ст.99 Гражданского кодекса Украины).

Согласно ч.3 ст.99 Гражданского кодекса Украины члены исполнительного органа могут быть в любое время

отстранены от исполнения своих обязанностей, если в учредительных документах не указаны основания для отстранения членов исполнительного органа от исполнения своих обязанностей.

До недавнего времени указанная норма толковалась правоприменительными органами неоднозначно.

12.01.2010г. Конституционный Суд Украины принял решение по делу №1-2/2010, которым разъяснил, что положения ст.99 Гражданского кодекса Украины следует понимать как право компетентного органа общества в любой момент и на любых основаниях отстранить лицо от выполнения обязанностей директора при условии, что в учредительных документах общества не определены такие основания.

Поскольку ни в Гражданском кодексе, ни в решении Конституционного Суда не указано иного, мы предполагаем, что данная мера может носить как постоянный, так и временный характер.

Конституционный Суд подчеркнул, что указанная норма не может рассматриваться в контексте трудового права, в то же время, не указав, каким образом должен рассматриваться вопрос трудовых отношений с директором. Учитывая изложенное, мы считаем, что прекращение трудовых отношений с директором должно быть осуществлено в соответствии с требованиями КЗоТ Украины.

В любом случае, данная норма существенно помогает собственнику оперативно прекратить выполнение директором своих функций и может быть применена наряду с мерами, направленными на одновременное прекращение трудовых отношений с руководителем.

 **Комментарии - 0** [+ добавить комментарий](#)

Если Вы заметили ошибку в тексте, пожалуйста, выделите её мышью и нажмите Ctrl+Enter

- О проекте
- Пресс-центр
- Бизнес
- Государство
- Общество
- Карьера
- Форум
- Блоги
- Интернет-конференции
- Юридическая клиника
- Реклама

© 2008-2010 «PRAVOTODAY». Все права защищены.
Тел. редакции: +380 44 33 22 031

При полном или частичном воспроизведении любых материалов ссылка на Pravotoday обязательна.
При воспроизведении в интернете гиперссылка на Pravotoday (<http://pravotoday.in.ua/>) обязательна.

Программирование: Logic-Design
Дизайн: Юлия Костюкова

bigmir.net хиты 332 хосты 87