

# Звільнити не можна поновити – де поставити кому?

№26, 25 липня 2019



Григорій Павленко ,  
адвокат  
Pavlenko Legal Group

## Головна стаття

Поняття "конфлікт інтересів" у трудовому законодавстві

## Компетентна думка

У чому різниця між трудовим і цивільно-правовим договором?

Трудовий договір проти цивільно-правового: теорія та практика

Атестація як інструмент контролю професійного рівня працівників

Зобов'язання про неконкуренцію та нерозголошення конфіденційної інформації в трудових правовідносинах: іноземний досвід і реалії України

Правила внутрішнього трудового розпорядку: нюанси оформлення

## Актуально

Літнє стажування: нюанси оформлення

Організація комплаєнсу на підприємстві

## Судовий погляд

Оскарження перевірок Держпраці: рекомендації та судпрактика

Трудові спори працівника і роботодавця завжди становили значну частину судової практики. Для цього існує декілька передумов, однак основна полягає в тому, що на цей час трудові відносини регулюються нормативним актом, прийнятим ще за радянських часів.

Не секрет, що швидкий розвиток суспільних відносин потребує відповідного реагування від законодавчого органу будь-якої держави, проте сьогодні ми продовжуємо жити за [Кодексом законів про працю](#), який прийнято ще в далекому 1971 році.

Із 2014 року у Верховній Раді України зареєстровано декілька альтернативних проектів Трудового кодексу України. На цей час повноваження Верховної Ради України VIII скликання добігають свого кінця, але сучасного Трудового кодексу ми так і не побачили, і, найімовірніше, побачимо ще не скоро.

Ураховуючи викладене, сьогодні з метою забезпечення ефективного захисту своїх клієнтів усім правникам необхідно **підлаштовуватися під існуючі реалії судової практики у трудових спорах, які ми розглянемо далі.**

## *Особливості спорів про поновлення директорів ТОВ*

Звільнення директорів у господарських товариствах, зокрема товариствах з обмеженою відповідальністю, завжди було досить дискусійною темою, оскільки такі правовідносини перебувають на перетині трудового та корпоративного законодавства.

Коли до адвоката звертається звільнений за рішенням засновників директор з метою захисту своїх прав та інтересів у суді, часто виникають два основні запитання:

1. Чи може звільнений директор взагалі просити поновлення на роботі?
2. До якого суду необхідно звертатися задля оскарження відповідного рішення засновників та чи не вважатиметься такий спір корпоративним?

У контексті цих питань вважаю, що необхідно звернути увагу на постанову Великої Палати Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі № 510/456/17.

У межах зазначеної справи суди розглянули позов колишнього директора Товариства з обмеженою відповідальністю про поновлення на роботі та скасування запису в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців про зміну керівника юридичної особи.

Суд першої інстанції задовольнив зазначений позов і в подальшому таке рішення підтримав і суд апеляційної інстанції. Не погодившись із вказаними судовими рішеннями, товариство подало касаційну скаргу, яку з огляду на необхідність вирішення питання щодо юрисдикції спору було передано на розгляд Великої Палати.

Зі свого боку Велика Палата Верховного Суду висловила правову позицію, яка полягає в такому.

Зокрема, ВП зазначила, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, звільнення, відкликання членів виконавчого органу стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Хоча такі рішення уповноваженого на це органу можуть мати наслідки в межах трудових правовідносин, але визначальними за таких обставин є саме корпоративні правовідносини.

ВП вказала на те, що припинення повноважень члена виконавчого органу товариства є дією, спрямованою на унеможливлення здійснення такою особою управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від засновників повноваження на управління товариством. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою (чи можливою шкодою) для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень.

ВП вважає, що, ураховуючи викладене, приписи Цивільного кодексу України надають право засновникам припинити повноваження члена виконавчого органу у будь-який час, на свій розсуд і з будь-яких підстав. На думку ВП, така форма захисту є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій засновники довірили управління товариством, і не може розглядатися у площині трудового права.

Вірогідно, що зазначену правову позицію ВП слід розуміти таким чином.

По-перше, засновники можуть у будь-який момент звільняти за власним бажанням і з будь-яких підстав директора товариства.

По-друге, звільнений директор товариства у разі, якщо він вважає, що його права порушено, має звертатися до господарських судів із позовами про скасування відповідного рішення засновників, які, вочевидь, не матимуть великої перспективи.

*На мою думку, така принципова позиція ВП щодо права засновників звільняти директора в будь-який час і з будь-яких підстав обумовлена наявністю закладеного в ст. 44 КЗпП компенсаторного механізму, відповідно до якого звільнений директор має право на отримання вихідної допомоги в розмірі не меншому ніж шестимісячний середній заробіток.*

*Допускаю, що зазначена постанова ВП матиме велике значення для формування подальшої судової практики та спричинить значне зменшення судових спорів щодо поновлення на роботі звільнених директорів господарських товариств.*

## Як правильно розраховувати лікарняні в разі звільнення

За загальним правилом, не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності.

До Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду потрапила справа з цікавою фавбулою.

Зокрема, у цьому трудовому спорі йшлося про звільнення працівника, якого в останній робочий день, уже після отримання наказу про звільнення, швидка допомога доставила до лікарні, і його лист тимчасової непрацездатності було датовано тим самим днем, що і звільнення.

За результатом розгляду цієї справи КЦС прийняв постанову від 12.09.2019 р. у справі № 127/21890/16-ц, якою визначив: оскільки в день звільнення позивач перебував на лікарняному, то незалежно від того, відкрито лікарняний до чи після видання наказу, звільнення такого працівника є незаконним.

Тобто учасникам трудових відносин слід розуміти, що за схожих обставин ключовим є не конкретний час відкриття лікарняного, а дата вчинення відповідних дій.

### ВИСНОВОК:

Підсумовуючи викладене вище, слід зазначити, що на цей час у судах України відсутня системна єдність судової практики, зокрема і в трудових спорах.

Сьогодні адвокатам, отримуючи запит від клієнтів, здавалося б, із нескладних питань, досить проблематично спрогнозувати ймовірні результати тієї чи тієї судової справи.

Однак сподіваємося, що поступово Верховний Суд виправлятиме зазначений недолік і максимально сприятиме формуванню єдиної судової практики.

---

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2019

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове. Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2019

© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2019