



ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИЗБРАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЯ ЛИЦА НА ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА

Александр ГУСАРОВ,

председатель Печенежской райгосадминистрации, депутат Харьковского облсовета

Summary

The article is devoted to the complex issue of unity and division of labor laws and civil in regulating the appointment and dismissal of the head of a business entity. Condition of legal regulation of the appointment and dismissal of the head of a business entity indicates the need to improve it. The author has established that in order to effectively regulate and secure the legal peculiarities of the legal content of the employment status of business entities heads, there is a need to develop a systematic special provisions for heads of a business entity.

Key words: head, business entity, dismissal, election, appointment.

Аннотация

Статья посвящена сложному вопросу единства и разграничения норм трудового законодательства и гражданского в сфере регулирования назначения на должность и увольнения с должности руководителя хозяйственного общества. Состояние правового регулирования избрания и увольнения лица на должность руководителя хозяйственного общества указывает на необходимость его совершенствования. Автор обосновал, что с целью эффективного законодательного регламентирования и закрепления особенностей правового содержания трудового статуса руководителей хозяйственных обществ необходимо разработать специальные систематизированные положения в отношении руководителей хозяйственных обществ.

Ключевые слова: руководитель, хозяйственное общество, увольнение, избрание, назначение.

Постановка проблемы. Сложность вопроса избрания и увольнения руководителя хозяйственного общества заключается в том, что отношения между ним и обществом регулируются нормами трудового законодательства Украины, но на них имеют значительное влияние нормы хозяйственного и гражданского (корпоративного) законодательства, что вносит определенные сложности в процесс увольнения руководителя хозяйственного общества или его отстранение, а также в процесс найма. Учитывая комплексность данного взаимного влияния, а также складывающуюся ситуацию в Украине при активном развитии рыночной экономики, сопровождающимся увеличением количества хозяйственных обществ и уменьшением государственного сектора, актуальным является вопрос улучшения правового регулирования пребывания на должности руководителя хозяйственного общества как одного из наиболее важных субъектов, от исполнения трудовой функции которого в значительной степени зависит деятельность в целом хозяйствующего субъекта. Именно поэтому Я.В. Свечкарева видит необходимость разработки правовых норм, которые совершенствуют порядок избрания на должность руководителя, а также квалификационные требования к руководителю как правового, так и морального характера, которые должны обеспечить интересы как самого общества в целом, так и его сотрудников [1, с. 9].

Актуальность темы исследования обоснована необходимостью раз-

работки правовых норм, которые совершенствуют процедуру избрания и увольнения лица на должность руководителя хозяйственного общества.

Состояние исследования. В работе использованы научные разработки И. Есипова, В. Монастырского, О. Орловой, Н. Петрыкиной, Я. Свечкаревой, Ю. Сергеенко. Данные ученые составляют фундаментальную теоретическую базу по вопросу правового регулирования избрания и увольнения лица на должность руководителя хозяйственного общества.

Целью и задачей статьи является определение правовых основ избрания и увольнения лица с должности руководителя хозяйственного общества. Для достижения поставленной цели предусматривается решение таких задач: анализ норм действующего трудового, гражданского, хозяйственного права; выявление юридических оснований для избрания и увольнения лица с должности руководителя хозяйственного общества; определение особенностей реализации таких юридических оснований на практике.

Изложение основного материала. Согласно ст.ст. 99, 145 и 159 ГК Украины и ст. 41 Закона Украины «О хозяйственных обществах» общее собрание хозяйственного общества выбирает, а не назначает, руководителя общества. На основании решения общего собрания участников (акционеров), которое закреплено в протоколе, и заключенного контракта с руководителем исполнительного органа выдается

кадровый приказ о начале выполнения им должностных обязанностей со дня, определенного в контракте. После избрания руководителя начинается его легализация для внешнего круга лиц, то есть его регистрация в соответствующих учреждениях и государственных органах: органах статистики, налоговых органах, кредитно-финансовых учреждениях. С момента легализации лица как руководителя общества его назначение завершается, а он получает право на реализацию полномочий, предоставленных ему уставом общества, в том числе на подписание договоров и других документов.

Если руководитель хозяйственного общества после назначения его владельцем стал исполнять обязанности, не подписав трудового договора, он считается вступившим на должность на определенный срок на общих основаниях. Такой маневр, по мнению Н. Петрыкиной, позволяет искусственно расширить полномочия, минимизировать ответственность и ограничить возможности компании по контролю над деятельностью и смещения с должности. Включение в устав организации условия об обязательном подписании трудового договора с руководителем в течение трех дней со дня его назначения владельцем и закрепления этого условия в локальном нормативном акте компании помогут избежать такой ситуации [2, с. 4].

Нужно отметить, что само избрание руководителя хозяйственного общества связано с особыми требо-



ваниями к профессиональным и моральным, психологическим качествам руководителя хозяйственного предприятия, которые выдвигает работодатель, в силу обусловленности характера выполняемой работы. Так, в частности, такими правилами могут охватываться требования относительно объективной необходимости наличия у него навыков управления трудом, нужного уровня понимания ответственности за судьбу работников хозяйственного общества и т.д. Такие требования, как отмечает Ю.С. Сергеев, не являются дискриминационными [3, с. 10], главным образом потому, что они обусловлены широкой компетенцией руководителя в управлении трудовым коллективом и имуществом хозяйственного общества.

При принятии руководителя хозяйственного общества необходимо учитывать, что, помимо критериев, предъявляемых к кандидатам самим обществом, законодательство содержит ряд требований и ограничений в отношении таких лиц. Эти ограничения содержатся, в частности, в Законах Украины «О хозяйственных обществах», «О банках и банковской деятельности» от 7 декабря 2000 года N 2121-III [4] и в других специальных нормативно-правовых актах. Нарушение этих условий является основанием для признания принятия на работу руководителя нелегитимным, что, в свою очередь, создает проблемы в процессе определения легитимности всех управленческо-распорядительных решений (увольнение, перевод, награждения, отстранение и т.п.), которые принял такой руководитель.

С целью конкретизации требований к кандидатам на должность руководителей хозяйственных обществ нужно закрепить в КЗоТе Украины условие, что на эти должности принимаются лица, соответствующие квалификационным характеристикам, установленным трудовым законодательством Украины, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами организации.

Стоит отметить, что п. 6 ст. 65 ГКУ предусматривает, что руководитель предприятия может быть уволен досрочно на основаниях, предусмотрен-

ных трудовым контрактом в соответствии с законом. Эта норма корреспондирует ч. 3 ст. 21 и п. 8 ст. 36 КЗоТа Украины, которые, кроме общих оснований прекращения трудового договора, допускают еще и основания, предусмотренные контрактом. Наряду с этим, в соответствии с п. 3 ст. 99 ГК Украины, руководитель может быть в любое время отстранен от исполнения своих обязанностей, если в учредительных документах не определены основания такого устранения. По этому поводу И. Есипов отмечает, что «право устранения члена исполнительного органа общества ничем не обусловлено; вместе с тем непонятно, что имеет в виду законодатель под термином «устранения»» [5]. Именно «устранение», как цивилистическая категория, не соотносится с похожей по названию, но иной по правовому содержанию, трудовой категорией «отстранения», которая регламентирована ст. 46 Кзот Украины и абз. 1 ч. 2 ст. 61 Закона Украины «Об акционерных обществах». В частности, Конституционный суд Украины, разъясняя этот вопрос в своем Решении по делу N 1-2/2010 от 12 января 2010 года отмечает, что ч. 3 ст. 99 ГК Украины следует понимать как право уполномоченного органа общества в любое время и по любым основаниям отстранить руководителя общества от исполнения обязанностей исполнительного органа при условии, если в учредительных документах общества не определены такие основания [6].

Наряду с этим В. Монастырский и О. Орлова считают, что вопрос устранения руководителя общества нужно рассматривать в двух аспектах:

1) временное отстранение. Может иметь место, в частности, при устранении руководителя общества на время проведения внутреннего расследования в отношении фактов, которые были обнаружены при выполнении таким руководителем своих обязанностей, и согласно которым у собственника возникли подозрения. Так, решение об отстранении руководителя общества может быть отменено по результатам внутреннего расследования (если были сняты все подозрения);

2) устранение с целью последующего освобождения. Такое устранение происходит в том случае, когда собственник или уполномоченное лицо уверен в нарушении законодательства

руководителем. Так, на основании данных о выявлении нарушения, полученных во время расследования инвентаризации, работодатель может уволить руководителя на основании ст.ст. 40, 41 КЗоТа Украины [7, с. 12]. Согласно действующему трудовому законодательству, увольнение руководителя предприятия может происходить:

1) в связи с окончанием срока контракта (п. 2 ст. 36 КЗоТ) или на основаниях, предусмотренных нормами трудового контракта (п. 8 ст. 36 КЗоТ). Стоит отметить, что в силу специфики правовой природы трудового статуса руководителей хозяйственных обществ являются невозможными случаи, когда срок действия контракта закончился, а трудовые отношения между руководителем и работодателем фактически продолжают существовать. Однако в случаях, когда ни работодатель, ни руководитель предприятия не желает прекращения трудовых отношений, а новый трудовой контракт еще не заключен, временное фактическое продолжение выполнения своих полномочий не является признаком того, что такими действиями трудовой контракт, срок действия которого закончился, сменяется новым, который считается заключенным на неопределенный срок, а условие о срочном характере трудового контракта теряет силу;

2) по инициативе руководителя (ст. ст. 38, 39 КЗоТ);

3) по соглашению сторон (п. 1 ст. 36 КЗоТ). Так, в процессе такого расторжения трудовых правоотношений, вопрос освобождения не нужно согласовывать с профсоюзным органом общества. Также в случае увольнения по согласию сторон руководителю хозяйственного общества не предусматриваются выплаты каких-либо компенсаций или иных гарантий, если это прямо не указано в трудовом контракте или коллективном договоре;

4) по инициативе владельца или уполномоченного органа. Увольнение руководителя предприятия по инициативе работодателя (уполномоченного органа) происходит путем принятия решения уполномоченным органом юридического лица либо собственником предприятия, или уполномоченным собственником лицом о досрочном расторжении трудовых отношений с руководителем.



Нужно отметить, что законодателем четко определены случаи, когда собственник или уполномоченный орган может увольнять по собственной инициативе работника:

а) общие основания расторжения трудового договора (ст. 40 КЗоТ Украины). К таким основаниям относятся случаи: изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования кооперативного предприятия, сокращения численности или штата работников; выявления несоответствия руководителя занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению выполнения трудовых обязанностей; систематического невыполнения руководителем хозяйственного общества без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым контрактом или правилами внутреннего трудового распорядка (если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания); прогула без уважительных причин; появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением органа управления. Нужно отметить, что согласно ст. 46 КЗоТ Украины, в случае появления руководителя предприятия на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения и в других случаях, предусмотренных законодательством, собственник имущества или уполномоченный им орган может также временно отстранять виновного от выполнения трудовых обязанностей.

б) дополнительные основания расторжения трудового договора (ст. 41 КЗоТ Украины), среди которых, главным образом, являются: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия; виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты

доверия к нему со стороны владельца или уполномоченного им органа и т.п. Наряду с этим, согласно ст. 251 КЗоТ Украины, к дополнительным основаниям расторжения трудового договора также относятся нарушения законодательства во время принятия на работу, что ограничивает возможность совместной работы близких родственников на одном и том же предприятии, если в связи с исполнением трудовых обязанностей они непосредственно подчинены или подконтрольны друг другу.

Отталкиваясь от этого, расторжение трудовых отношений с руководителем хозяйственного общества по инициативе владельца или уполномоченного им органа возможно только при наличии определенных законодательством оснований, однако с учетом особенностей, установленных контрактом, что, в свою очередь, не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством Украины.

5) по требованию профсоюзной организации (ст. 45 КЗоТ). В ст. 45 КЗоТ законодатель уполномочивает избирательный орган профсоюзной организации (профсоюзного представителя) требовать от собственника или уполномоченного им органа расторгнуть трудовой контракт с руководителем предприятия, если он нарушает законодательство о труде, о коллективных договорах и соглашениях, Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15 сентября 1999 года N 1045-XIV. Нужно отметить, что «при рассмотрении дел, связанных с требованиями профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа о расторжении трудового контракта с руководителем или устранения его с занимаемой должности, следует исходить из того, что согласно ст. 45 КЗоТ Украины такое требование может быть заявлено только профсоюзным или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом, по поручению трудового коллектива, который подписал коллективный договор, и оно может быть обжаловано в суде работником или собственником, или уполномоченным им орга-

ном в двухнедельный срок» (абз. 1 п. 14 Постановления ВСУ N 9) [8].

Наряду с этим нужно отметить позицию Конституционного суда Украины, относительно разъяснения правового регулирования вопросов назначения и увольнения руководителя хозяйственного общества. В частности, в Решении от 12 января 2010 года N 1-рп/2010 отмечается, что в соответствии с положениями законов, регулирующих гражданско-правовые отношения, а именно ч. 1 ст. 98, ч. 1 ст. 99 ГК Украины, ч. 1 ст. 23, п. «г» ч. 5 ст. 41, ч. 1 ст. 59 Закона Украины «О хозяйственных обществах», основанием приобретения исполнительным органом общества полномочий является факт его избрания общим собранием участников (акционеров) как высшего органа управления обществом или, как указано в ч. 5 ст. 58 Закона Украины «Об акционерных обществах», заключения с членом исполнительного органа общества трудового договора, который от имени общества может подписывать председатель наблюдательного совета или лицо, уполномоченное на то наблюдательным советом [6].

В процессе исследования нужно отметить особенность процесса увольнения руководителя акционерного общества, в которых решение об увольнении, согласно условиям Законов Украины «О хозяйственных обществах» и «Об акционерных обществах», принимает общее собрание юридического лица, дату проведения сбора которого назначает руководитель и о чем сообщает акционерам предусмотренным уставом и законодательством способом за 45 дней до созыва.

Выводы. Подводя итог, отметим, что с целью эффективного законодательного регламентирования и закрепления особенностей правового содержания трудового статуса руководителей хозяйственных обществ необходимо разработать специальные систематизированные положения в отношении руководителей хозяйственных обществ. Подлежит конкретизации в этих положениях также специальный вопрос определения оснований и процедуры устранения руководителя хозяйственного общества и проблема временного (на период устранения) замещения его должности исполняющим обязанности (его трудовая правовая статус).



Список использованной литературы:

1. Свічкарьова Я.В. Особливості правового регулювання праці в акціонерних товариствах. Автореф. дис ... к.ю.н. Спеціальність: 12.00.05. / Я.В. Свічкарьова – Харків, 2003. – 17 с.

2. Петрыкина Н. Оформление на работу: правовые аспекты. / Н. Петрыкина. // Кадровый менеджмент, N 11, 2006. – С. 4-9.

3. Сергеев Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: дис. ... к.ю.н. Специальность: 12.00.05 / Юлия Сергеевна Сергеев – Москва, 2007. – 204 с.

4. Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07 грудня 2000 року N 2121-III // Відомості Верховної Ради України, 2001, N 5-6, ст. 30.

5. Єсіпов І. Співвідношення норм цивільного і трудового законодавства, або як «усунути» директора. / І. Єсіпов // Юридичний журнал, N 4, 2005. [Електронний ресурс]: Веб-сайт Видавничої організації «Юстиніан». Режим доступу: <http://justinian.com.ua/article.php?id=1662>

6. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України, від 12 січня 2010 року N 1-рп/2010. Справа N 1-2/2010. [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v001p710-10&new=1>

7. Монастирський В., Орлова О. Правові аспекти «усунення» членів виконавчого органу. / В. Монастирський, О. Орлова. // Юридична газета, N 6, 9 лютого 2010. – С. 12.

8. Постанова Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 жовтня 1992 року N 9 // Збірник поточного законодавства, нормативних актів, арбітражної та судової практики. – 1998, N 38, С. 26-31.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА В УКРАИНЕ

Григорий ДЖАГУПОВ,

заместитель начальника по учебно-методической работе факультета по подготовке специалистов для подразделений милиции общественной безопасности и криминальной милиции по делам детей Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

The approaches to the understanding the most important concepts of nowadays – public safety and public order are researched in the paper. Administrative and legal protection of public safety and public order in Ukraine is analyzed; it is proved that forced influence is realized for keeping public discipline, securing and protecting the rule of law in order some individuals and groups would maintain standards in the society.

It is stressed that the bases of public safety and public order in the state, as well as other institutions are established by the Constitution of Ukraine. Special attention is paid to the current state, where Ukrainian society is experiencing a characteristic change in the awareness of human rights and freedoms. Recently a steady tendency towards increasing negative social and political factors, which fully applies to Ukraine has been observed in the world.

Key words: public safety, public order, internal affairs agencies, public, public events, the rule of law.

Аннотация

В работе исследованы подходы к пониманию важнейших понятий сегодняшнего дня – общественной безопасности и общественного порядка. Проанализирована административно-правовая охрана общественной безопасности и общественного порядка в Украине и доказано, что принудительное влияние осуществляется для поддержания общественной дисциплины, обеспечения и охраны законности, для устремления отдельных граждан и коллективов на поддержание норм в обществе.

В работе указывается на то, что основы обеспечения общественной безопасности и охраны общественного порядка в государстве, безусловно, как и других институтов, установлены Конституцией Украины. Уделено внимание современному состоянию, на котором украинское общество переживает характерный перелом в осознании прав и свобод человека. В последнее время в мире наблюдается устойчивая тенденция к усилению негативных социально-политических факторов, что в полной мере касается и Украины.

Ключевые слова: общественная безопасность, общественный порядок, органы внутренних дел, общественность, массовые мероприятия, соблюдение законности.

Постановка проблемы. Один из краеугольных камней деятельности правового государства – обеспечение безопасности своих граждан. События последних лет в странах бывшего Союза показали необходимость пересмотра государственной политики по обеспечению общественной безопасности, изменения отношения непосредственно самих граждан и их объединений как в целом к проблемам безопасности, так и к поддержанию должного общественного порядка, межнационального и межконфессионального согласия в стране.

За последние годы, в результате реформирования общественных отношений и ориентиров, в целом изменилась и деятельность государства [1, с. 11]. Основной Закон государства определил

человека, его жизнь и здоровье, честь и достоинство, неприкосновенность и безопасность высочайшей социальной ценностью. Итак, в основе государственной деятельности должен стоять человек и его интересы.

Общественный порядок и общественная безопасность – это фундамент нормальной жизни всех граждан, деятельности всех государственных, общественных и частных учреждений и предприятий, а потому к охране этих объектов государство всегда относилось как к охране общественного блага, предоставляло этой охране политическое значение.

Категории «общественный порядок» и «общественная безопасность» являются неотъемлемыми и соотносятся как между собой, так и между