

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.36>

orcid.org / 0000-0002-4698-8267

© Мамай В.А., 2024

**В.А. Мамай**

**ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ  
КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ  
ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ: БАЛАНС  
НОРМ ТРУДОВОГО ТА  
ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**V. Mamai**

**FEATURES OF THE DISMISSAL OF  
THE MANAGER OF A LEGAL ENTITY  
AT HIS OWN DESIRE: THE BALANCE  
OF LABOR AND ECONOMIC LAW  
STANDARDS**

**Анотація.** У статті розглядається питання звільнення директора юридичної особи за власним бажанням у випадку неможливості застосування загальної процедури (через скликання Загальних Зборів товариства) і застосування судової процедури для вирішення проблеми.

Зміст статті зводиться не лише до суто вивчення та аналізу положень нормативно-правових актів, а й до аналізу наукових публікацій та дослідження судової практики (зокрема практики Верховного Суду) з вирішення цього питання.

Так, перш за все у статті наголошується на неприпустимості примусової праці і про необхідність дотримання принципу свободи праці у даній категорії справ. А саме те, що свобода праці передбачає не тільки вільний вибір роду діяльності, а й вільне право на припинення праці.

Крім вищевказаного, у статті піднімається питання обрання юрисдикції суду при вирішення даної категорії справ.

З цього питання проведено дослідження та аналіз останніх напрацювань судової практики та зазначено приклади судових рішень, а саме постанов Верховного Суду, в яких сформульовано правові позиції з вирішення питання припинення повноважень директора за власним бажанням. Зроблено висновок, що без укладення договору з директором відносини

будуть вважатися корпоративно-правовими та підлягатимуть розгляду у суді господарської юрисдикції.

Спираючись на актуальну судову практику, сформовано певний алгоритм дій директора товариства для припинення повноважень за власним бажанням за умови неможливості застосування загальної процедури (через скликання Загальних Зборів товариства) і застосування судової процедури для вирішення проблеми.

Також наголошується на практичних прогалинах і способах вирішення проблеми здійснення реєстраційних дій щодо виключення відомостей, що містяться в Єдиному державному реєстрі стосовно керівника юридичної особи.

Крім того, у статті зазначено про не вирішення суті проблематики припинення повноважень директора та проаналізовано актуальні намагання внесення змін до існуючого законодавства.

**Ключові слова:** директор юридичної особи, керівник юридичної особи, звільнення директора/керівника юридичної особи, припинення повноважень директора/керівника юридичної особи, господарська юрисдикція спорів, свобода праці, виключення відомостей про директора/керівника юридичної особи в Єдиному державному реєстрі.

**Annotation.** The article considers the issue of dismissal of the director of a legal entity at his own will in case of impossibility of applying the general procedure (due to the convening of the General Meeting of the company) and the application of the court procedure to solve the problem.

The content of the article is reduced not only to the purely study and analysis of the provisions of normative legal acts, but also to the analysis of scientific publications and the study of judicial practice (in particular, the practice of the Supreme Court) dealing with this issue.

So, first of all, the article emphasizes the inadmissibility of forced labor and the need to observe the principle of freedom of labor in this category of cases. Namely, that freedom of labor implies not only the free choice of the type of activity, but also the free right to terminate work.

In addition to the above, the article raises the issue of choosing the jurisdiction of the court when deciding this category of cases.

On this issue, a study and analysis of the latest developments in judicial practice was carried out, and examples of court decisions, namely Supreme Court decisions, in which the court formulated legal positions on the issue of termination of the director's powers at his own will, were indicated. It was concluded that without concluding a contract with the director, the relationship will be considered corporate-legal and will be subject to consideration in a court of economic jurisdiction.

Based on current judicial practice, a certain algorithm of actions of the director of the company has been formed to terminate the powers at his own will, provided that it is impossible to apply the general procedure (due to the convening of the General Meeting of the company) and apply the court procedure to solve the problem.

Also, practical gaps and methods of solving the problem of registration actions regarding the exclusion of information contained in the Unified State Register regarding the head of a legal entity are emphasized.

In addition, the article notes that the essence of the problem of termination of the director's powers has not been resolved and current efforts to amend the existing legislation are analyzed.

**Keywords:** director of a legal entity, head of a legal entity, dismissal of a director/head of a legal entity, termination of powers of a director/head of a legal entity, economic jurisdiction of disputes, freedom of labor, exclusion of information about the director/head of a legal entity in the Unified State Register.

**Постановка проблеми.** Свобода праці як основоположна свобода людини, передбачає не тільки вільний вибір роду діяльності, а й вільне право на припинення праці.

Станом на сьогоднішній день найбільший відсоток господарювання в Україні належить товариствам з обмеженою відповідальністю. Всю поточну роботу, організацію діяльності, функціонування товариства забезпечує його виконавчий орган – Директор (у випадку одноосібного виконавчого органу), який має свої права, гарантії і обов'язки, в тому числі не може бути примушений до примусової праці.

Однак, існують ситуації, за яких Директор не може звільнитися за загальним порядком (через скликання Загальних зборів Товариства) і виникає необхідність звернення до суду.

Так, судова практика з розгляду цієї категорії спорів не є одноголосною, тому вбачається за необхідне дослідити процедуру припинення повноважень директора товариства, її особливості, шляхи вирішення існуючих проблем та колізій у законодавстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної теми.** Зважаючи на те, що питання припинення повноважень директора юридичної особи межує на стику декількох галузей права, таких як цивільне, трудове, господарське право, дискусія також точиться на міжгалузевому рівні. Дослідженню припинення повноважень директора юридичної особи приділяли свою увагу такі науковці як О. В. Гарагонич, І. І. Шпуганич, О. М. Ярошенко, М. І. Іншин, І. В. Спасибо-Фатеева та інші.

**Мета статті.** Визначення особливостей звільнення керівника юридичної особи за власним бажанням в розрізі спірних правовідносин між керівником та учасниками (засновниками) юридичної особи.

**Виклад основного матеріалу.** Піднімаючи питання свободи праці в Україні, перш за все вбачається за необхідне звернутися до норм міжнародного законодавства, а саме ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, зі змісту якої вбачається, що «ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю»[1].

Вищевказаній нормі міжнародного законодавства кореспондується норма національного, яка закріплена у ст. 43 Конституції України, та передбачає, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється» [2].

Конституційний суд України у Рішенні від 29.01.2008 № 2-рп/2008 зазначав, що «визначене статтею 43 Конституції України право на працю розглядає як природну потребу людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Це право передбачає як можливість

самостійно займатися трудовою діяльністю, так і можливість працювати за трудовим договором чи контрактом» [3].

У Рішенні Конституційного суду України від 07.07.2004 № 14-рп/2004, викладено висновок, що «свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невіднужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації» [4].

Таким чином, свобода праці є однією із основоположних свобод людини, законодавче закріплення якої унеможлиблює змушення людини до примусової праці.

З розвитком ринкової економіки, розвитком приватного сектору господарювання, на зміну державним інституціям все більшого попиту у наданні послуг, виконанню робіт тощо набирають юридичні особи приватного права.

Станом на 01 квітня 2024 року в Україні найбільшу частку юридичних осіб (за організаційно-правовою формою) займають саме товариства з обмеженою відповідальністю [5].

Юридична особа набуває статусу суб'єкта різних правовідносин, не самостійно, не автоматично («теорія фікції» юридичної особи) [6, с. 119], а через свої органи управління.

За загальним правилом, вищим органом управління товариства виступають загальні збори учасників товариства. Однак, представництво юридичної особи, організацію всієї поточної діяльності, її функціонування, взаємодію з іншими суб'єктами правовідносин забезпечує саме виконавчий орган, утворений загальними зборами товариства, який може виступати як у формі колегіального органу (правління, дирекція тощо), так і одноосібного (директор, керівник тощо) [7].

На практиці, найбільш поширеною є ситуація обрання одноосібного виконавчого органу – директора (або інша назва відповідно до Статуту юридичної особи).

Відповідно до ч. 12 ст. 39 Закону України «Про товариства з обмеженою і додатковою відповідальністю» (надалі – Закон), «з одноосібним виконавчим органом та кожним членом колегіального виконавчого органу укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт)» [8]. Тобто, процедура обрання і призначення Директора Товариства є досить чітко визначеною.

Повертаючись до розгляду питання свободи праці як основоположної свободи людини, слід зазначити, що вона передбачає не тільки вільний вибір роду діяльності, а й вільне право на припинення праці.

Так, процедура припинення повноважень директора товариства визначена Законом, а саме у статті 30, якою повноваження щодо звільнення директора віднесено до компетенції загальних зборів учасників товариства та ч. 13 ст. 39 Закону: «повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень лише шляхом обрання нового одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків» [8].

Однак, вищевказана «формула» припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства є дієвою при активній діяльності товариства (безпроблемне зібрання Загальних зборів учасників товариства) та у випадку «неконфліктних» відносин загальних зборів учасників з директором.

Для директора товариства ситуації, при яких юридична особа перебуває у «замороженому» неактивному стані господарювання, що призводить до неможливості зібрання Загальних зборів учасників товариства або ж ігнорування скликання таких зборів, а у випадку одного учасника (засновника) ігнорування прийняття рішення – є патовими.

Це призводить до неможливості директора товариства скористатися своїм правом на звільнення, у зв'язку з чим особа не може обрати інший вид діяльності і по своїй суті змушена виконувати «примусову» працю.

Оскільки, наразі чіткої законодавчо закріпленої процедури звільнення директора товариства за власним бажанням не встановлено, то відповіді шукають у судовій практиці.

Так, постановою Верховного суду від 19 січня 2022 року у справі № 911/719/21, встановлено, що «незважаючи на те, що право на працю безумовно є правом, а не обов'язком, для належної реалізації свого права на звільнення за власним бажанням керівник (директор) товариства має не тільки написати заяву про звільнення за власним бажанням на підставі статті 38 КЗпП України та подати/надіслати її всім учасникам товариства, а й за власною ініціативою, як виконавчий орган товариства, скликати загальні збори учасників товариства, на вирішення яких і поставити питання щодо свого звільнення» [9].

Відповідно до висновків, викладених у постанові Верховного суду від 24 грудня 2019 року у справі № 758/1861/18, зазначається, що «разом з тим особливість звільнення директора полягає в тому, що воно відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства. У випадку відсутності рішення загальних зборів учасників товариства про звільнення керівника, зокрема через неможливість зібрати кворум для проведення загальних зборів, керівнику із метою захисту свої прав надано можливість звернутися до суду із вимогою про визнання трудових відносин припиненими» [10].

Таким чином, у вищевказаних постановках зазначається про обрання такого способу захисту – як захист саме трудових прав.

Однак, Велика Палата Верховного Суду у постанові від 06.09.2023 року у справі № 127/27466/20 відступила від висновків Верховного Суду про застосування в подібних правовідносинах положень законодавства про працю, зокрема, статті 38 КЗпП України, викладених у постановках від 24.12.2019 у справі N 758/1861/18, від 17.03.2021 у справі N 761/40378/18 та від 19.01.2022 у справі N 911/719/21, зокрема, в частині тверджень про те, що відповідно до трудового законодавства України керівник товариства (директор), як і будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні, а також про те, що визначальним при вирішенні справ цієї категорії є не перевірка дотримання керівником юридичної особи порядку скликання загальних зборів учасників товариства, а волевиявлення працівника на звільнення з роботи та дотримання ним процедури звільнення, передбаченої частиною першою статті 38 КЗпП України.

Необхідність такого відступу зумовлена тим, що у справах N 761/40378/18, N 758/1861/18 та N 911/719/21 Верховний Суд застосував норми законодавства про працю та поклав їх в основу своїх висновків, зроблених у спорах за позовами директорів, які були обрані рішеннями загальних зборів учасників, за відсутності встановлених судами обставин укладення з ними трудових договорів (контрактів), що суперечить викладеним вище правовим висновкам [11].

У основі такого відступу від правових позицій Великої Палати Верховного суду лежать висновки Конституційного суду України, а саме «Конституційний Суд України в абзацах другому та четвертому пункту 3.2 свого Рішення N 1-рп/2010 від 12.01.2010 у справі N 1-2/2010 виснував, що підставою набуття виконавчим органом товариства повноважень є факт його обрання (призначення) загальними зборами учасників (акціонерів) або укладення із членом виконавчого органу товариства трудового договору, який від імені товариства може підписувати голова наглядової ради чи особа, уповноважена на те наглядовою радою.

При цьому Конституційний Суд України наголосив, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що

виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Велика Палата Верховного Суду неодноразово підтримувала ці висновки, зокрема, в постановках від 10.09.2019 у справі N 921/36/18 та від 30.01.2019 у справі N 145/1885/15-ц, де також висувала, що хоча такі рішення уповноваженого на це органу можуть мати наслідки і в межах трудових правовідносин, але визначальними за таких обставин є корпоративні правовідносини.

Управління товариством здійснюють його органи - загальні збори його учасників і виконавчий орган, якщо інше не встановлено законом (частини перша, друга статті 97 ЦК України). Частинами першою - четвертою статті 99 ЦК України передбачено, зокрема, що загальні збори товариства своїм рішенням створюють виконавчий орган та встановлюють його компетенцію і склад. Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб.

Органами товариства є загальні збори учасників, наглядова рада (у разі утворення) та виконавчий орган. (стаття 28 Закону N 2275-VIII).

Загальні збори учасників є вищим органом товариства (частина перша статті 29 Закону N 2275-VIII), до компетенції якого належить, зокрема, обрання одноосібного виконавчого органу товариства (пункт 7 частини другої статті 30 Закону N 2275-VIII).

Разом з тим Закон N 2275-VIII також передбачає укладення з членом виконавчого органу товариства договору.

Частиною дванадцятою цієї ж статті 39 Закону N 2275-VIII передбачено, що з одноосібним виконавчим органом та кожним членом колегіального виконавчого органу укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт). Договір (контракт), що укладається з одноосібним виконавчим органом та членом колегіального виконавчого органу, від імені товариства підписує особа, уповноважена на таке підписання загальними зборами учасників.

Відтак, аналіз цієї норми в сукупності з положеннями останнього речення частини сьомої статті 39, частини шостої статті 40 та частини восьмої статті 42 Закону N 2275-VIII дозволяє дійти висновку про те, що договір, про який ідеться в частині дванадцятій статті 39 цього Закону, є цивільно-правовим або трудовим договором (контрактом).

Отже, чинна редакція Закону N 2275-VIII встановлює обрання особи виконавчим органом товариства або до складу цього органу в межах відносин з управління товариством і окремо передбачає укладення цивільно-правового або трудового договору.

Таким чином, за загальним правилом створення (обрання) виконавчого органу товариства відбувається за рішенням загальних зборів учасників

товариства (частина перша статті 99 ЦК України, пункт 7 частини другої статті 30 Закону № 2275-VIII) або в окремих випадках - наглядової ради товариства (частина друга статті 38 Закону № 2275-VIII). Це рішення породжує між особами, яких воно стосується, корпоративні відносини, у яких обрана особа наділяється повноваженнями з управління.

Ці корпоративні відносини також є підставою для виникнення відносин представництва товариства перед третіми особами, а також трудових відносин, що регулюються законодавством про працю, та виникають у зв'язку з укладенням в установленому порядку (частина дванадцята статті 39 Закону № 2275-VIII) з одноосібним виконавчим органом (членом колегіального виконавчого органу) трудового договору (контракту).

Такий трудовий договір (контракт) може визначати окремі аспекти діяльності одноосібного виконавчого органу (члена колегіального виконавчого органу) як працівника товариства, зокрема, строк здійснення ним повноважень; права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальну); умови матеріального забезпечення; умови звільнення з посади (у тому числі дострокового)» [11].

Отже, наразі принципово важливою умовою звільнення Директора товариства за власним бажанням є наявність чи відсутність укладеного з ним трудового договору. Адже у разі не встановлення ознак укладення трудового договору, такі правовідносини будуть вважатися корпоративними та підлягатимуть розгляду у суді господарської юрисдикції.

Так, наприклад, Гарагонич О. В. зазначає, що «відносини, які виникають між ТОВ та його директором (одноосібним виконавчим органом), який ініціював своє звільнення з цієї посади (припинення цих повноважень) за власним бажанням мають подвійну правову природу. При ініціюванні директором, як працівником ТОВ, свого звільнення за власним бажанням він діє в сфері трудових відносин.

Відносини, що виникають між ТОВ та його директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, й ініціює припинення його повноважень, мають корпоративно-правову природу» [12.]

Аналіз вищевказаних норм дає підстави сформулювати певний алгоритм дій директора товариства при звільненні за власним бажанням, у випадку не укладення з ним договору.

Відтак, директор для припинення своїх повноважень як одноосібного виконавчого органу за своєю ініціативою має скликати загальні збори учасників товариства (п. 1 ч. 1, ч. 7 ст. 31 Закону) з включенням до порядку денного питання про припинення своїх повноважень шляхом обрання нового директора або тимчасового виконувача його обов'язків (ч. 13 ст. 39 Закону), оскільки вирішення цього питання належить до виключної компетенції

загальних зборів учасників Товариства (ч. 1 ст. 99 ЦК України, п. 7 ч. 2 ст. 30 Закону).

При цьому директор має дотриматись вимог ст. 32 Закону та Статуту щодо порядку скликання загальних зборів учасників товариства, зокрема: не пізніше, ніж за 30 днів до початку зборів шляхом надсилання поштовим відправленням з описом вкладення повідомити кожного з учасників товариства про порядок денний, дату, час і місце їх проведення, а також надати учасникам можливість ознайомитися з документами та інформацією, необхідними для розгляду питань порядку денного, і забезпечити належні умови для ознайомлення з такими документами та інформацією за місцезнаходженням товариства в робочий час.

Результатами проведення вказаних дій є звільнення директора за рішенням загальних зборів (у разі їх скликання) або за рішенням суду.

Крім вищевказаного, ще однією проблемою у процесі звільнення директора є саме реєстрація змін про керівника юридичної особи.

Як уже було зазначено вище, відповідно ч. 13 ст. 39 Закону, «повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені лише шляхом обрання нового одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків».

Слід зазначити, що в даному випадку реалізація права на звільнення однієї особи, прямо залежить від обрання на посаду іншої особи, що є прямим порушенням свободи праці.

У Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань», також не передбачено такої реєстраційної дії як припинення повноважень керівника. Натомість, можливо лише внести зміни про керівника товариства.

Однак, в результаті збільшення такої категорії справ як звільнення директорів товариства за власним бажанням при неможливості звільнення в загальному порядку, гостро постало питання практичної можливості виключення відомостей, що містяться в Єдиному державному реєстрі про керівника юридичної особи на підставі рішення суду про припинення його повноважень.

На сьогоднішній день ця проблема вирішилося шляхом прийняття Листа Мін'юсту від 21.03.2024 р. № 44324/8.4.3/32-24 «Щодо виключення відомостей про керівника юрособи з ЄДР у зв'язку з припиненням відносин з роботодавцем на підставі рішення суду», відповідно до якого «державним підприємством “Національні інформаційні системи” за рекомендаціями Міністерства юстиції України доопрацьовано програмне забезпечення Єдиного

державного реєстру в частині технічної можливості вилучення відомостей про керівника юридичної особи.

На сьогодні відповідне доопрацювання дає можливість у блоці “Керівник” проставити відмітку “Керівник відсутній” та у полі “Причина відсутності керівника” зазначити необхідну інформацію [13].

Таким чином, на сьогоднішній день процедура звільнення директора товариства за власним бажанням у судовому порядку може бути логічно завершена шляхом виключення відомостей про керівника юридичної особи.

Незважаючи на те, що за рахунок розширення судової практики щодо судової процедури звільнення директора за власним бажанням, кожного дня стає більш зрозумілою, самою сутю, «корінь» проблеми не вирішено. Тобто, директор не може звільнитися без застосування судової процедури припинення його повноважень.

Цю проблему намагаються вирішити шляхом прийняттям змін до законодавства України. Так, 24 червня 2024 року було зареєстровано законопроект № 11371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення належної реалізації права на звільнення директора товариства за власним бажанням». Ним пропонується внести зміни до Закону України «Про товариства з обмеженою відповідальністю», Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань», якими передбачається сформулювати чіткий порядок звільнення директора за власним бажанням.

При вирішенні вищевказаного питання, можна звернути увагу на досвід інших країн. Наприклад, «у Новій Зеландії директор товариства може звільнитися з посади, підписавши письмове повідомлення про звільнення та надіславши його на адресу товариства. Повідомлення набуває чинності з моменту його отримання товариством або пізніше з дати, зазначеної в повідомленні. В окремих країнах на законодавчому рівні встановлено персональну відповідальність кожної особи, винної за те, що в юридичній особі відсутній належний директор.

У Сінгапурі кожна компанія повинна мати принаймні одного директора, який зазвичай проживає в Сінгапурі, і, якщо компанія має лише одного члена, цей єдиний директор також може бути єдиним членом компанії. У випадку, коли компанія не відповідає вказаним вимогам, Реєстратор може за власною ініціативою або за заявою будь-якої особи доручити членам компанії призначити директора, який зазвичай проживає в Сінгапурі, якщо Реєстратор вважає, що таке призначення відповідає інтересам компанії. Якщо ці вказівки не виконуються, кожен член, який не виконує обов'язки, буде винним у вчиненні правопорушення і підлягатиме засудженню до штрафу, що не перевищує 2000 доларів США, а, у разі триваючого правопорушення, до

додаткового штрафу, не більше, ніж 1000 доларів США за кожен день або його частину, протягом якого порушення продовжується після засудження» [14].

Отже, попри всі намагання законодавця врегулювати суть проблеми припинення повноважень директора товариства за власним бажанням, станом на сьогоднішній день це питання залишається відкритим.

**Висновки.** 1. Після відступлення Великою Палатою Верховного Суду від правових висновків щодо застосування до процедури звільнення директора товариства за власним бажанням ст. 38 КЗпП України, принциповим визначаючим елементом є укладення з директором товариства трудового договору. Оскільки, без укладення такого договору ці відносини будуть вважатися корпоративно-правовими та підлягатимуть розгляду у суді господарської юрисдикції.

2. Вбачається, що вимога, передбачена у ч. 13 ст. 39 Закону – «повноваження одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу можуть бути припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень лише шляхом обрання нового одноосібного виконавчого органу чи голови колегіального виконавчого органу або тимчасових виконувачів їхніх обов'язків» - є прямим порушення свободи праці, адже право однієї особи прямо залежить від статусу іншої особи.

3. Незважаючи на те, що процедура звільнення директора товариства за власним бажанням у судовому порядку може бути логічно завершена шляхом виключення відомостей про керівника юридичної особи, суть проблеми (а саме відсутність певного порядку припинення повноважень і необхідність застосування судової процедури) не вирішена.

### Література:

1. Європейська конвенція з прав людини (Конвенція про захист прав і основних свобод людини від 04.11.1950). База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004/conv#n297](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/conv#n297) (дата звернення: 10.10.2024). 2. Конституція України. Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 10.10.2024). 3. Рішення Конституційного суду України від 29.01.2008 № 2-рп/2008. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08#Text> (дата звернення: 10.10.2024). 4. Рішення Конституційного суду України від 07.07.2004 № 14-рп/2004. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text> (дата звернення: 10.10.2024). 5. Кількість зареєстрованих юридичних осіб за організаційно-правовими формами господарювання на 01 квітня 2024 року. Державна служба статистики України. Електронний ресурс: URL: <https://skilky-skilky.info/wp-content/uploads/2024/04/Kilkist-zareiestrovanykh-iurydychnykh-osib-za-orhanizatsiyno-pravovymy-formamy-hospodariuvannia-na-1-kvitnia-2024-r.pdf> (дата звернення: 10.10.2024). 6. В. Борисова. Теорія сутності юридичної особи: історія і сучасність. Вісник академії

правових наук України. 2001. Випуск № 4/27. С. 117-130. Електронний ресурс: URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/4616/1/Borysova\\_117.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/4616/1/Borysova_117.pdf) (дата звернення: 10.10.2024).

**7.** Цивільний кодекс України. Закон від 16.01.2003 р. №435-IV. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

**8.** Про товариства з обмеженою і додатковою відповідальністю. Закон від 06.02.2018 р. №2275-VIII. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19/conv#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

**9.** Постанова Верховного суду від 19 січня 2022 року у справі № 911/719/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102854566> (дата звернення: 10.10.2024).

**10.** Постанова Верховного суду від 24 грудня 2019 року у справі №758/1861/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86607315> (дата звернення: 10.10.2024).

**11.** Постанова Верховного суду від 06 вересня 2023 року у справі №758/1861/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113430105> (дата звернення: 10.10.2024).

**12.** Гарагонич О. В. Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/29.pdf> (дата звернення: 10.10.2024).

**13.** Лист Мін'юсту від 21.03.2024 р. № 44324/8.4.3/32-24 «Щодо виключення відомостей про керівника юрособи з ЄДР у зв'язку з припиненням відносин з роботодавцем на підставі рішення суду». URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS39412?an=1&ed=2024\\_03\\_21](https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS39412?an=1&ed=2024_03_21) (дата звернення: 10.10.2024).

**14.** Шпуганич І. І. Підстави, порядок та правові наслідки звільнення з посади голови виконавчого органу юридичної особи. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/05/15.pdf> (дата звернення: 10.10.2024).