Звільнення керівника підприємства під час мобілізації: правовий аналіз

Законодавство України не надає керівнику (директору) товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) або приватного підприємства прямого механізму вийти з посади **без згоди** учасників (власників). Відповідно до Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», повноваження директора можуть бути припинені лише одночасно з обранням нового керівника або тимчасово виконуючого обов’язки. Тобто юридично неможливо просто звільнити директора без призначення заміни – до моменту обрання нового керівника повноваження чинного директора не припиняються. Відповідно, і зміни до Єдиного державного реєстру (ЄДР) про керівника теж не можуть бути внесені, доки не буде призначено іншу особу на цю посаду.

На практиці це означає, що односторонній «наказ по підприємству» про своє звільнення, підписаний самим директором на себе, не має повної юридичної сили. Якщо власники відмовляються оформити протокол про зміну керівника або ігнорують заяву директора про звільнення, у керівника фактично залишається єдиний шлях – звернутися до суду. Велика Палата Верховного Суду звернула увагу на подвійний статус керівника як найманого працівника і корпоративного органу, тому спори щодо припинення повноважень директора мають розглядатися як **корпоративні** у господарських судах, а не як звичайні трудові спори. Таким чином, директор, який бажає припинити трудові відносини і повноваження без згоди власників, подає позов до товариства про розірвання трудового договору та припинення корпоративних відносин. Перед зверненням до суду важливо виконати досудові формальності: належним чином скликати загальні збори учасників з порядком денним про свою відставку і призначення нового керівника (згідно з процедурою,

визначеною статутом і законом). Лише за умови, що директор зробив усе від нього залежне для проведення зборів, суд може задовольнити позов і зобов’язати внести зміни до ЄДР щодо керівника.

Висновок: без рішення власників директор не може просто піти з посади. Якщо учасники не погоджуються його звільнити, він юридично залишається керівником. Для фактичного припинення повноважень потрібне або рішення загальних зборів про зміну директора, або рішення суду за позовом керівника.

Примітка: У випадку, коли директор є одночасно єдиним засновником і власником (що часто має місце в приватних підприємствах чи одноосібних ТОВ), питання спрощується. Єдиний власник сам ухвалює рішення щодо зміни керівника або призупинення діяльності підприємства. Зокрема, такий власник-директор може власним письмовим рішенням призначити іншу особу виконуючим обов’язки директора або навіть тимчасово зупинити діяльність бізнесу на час своєї відсутності. Фактично, він як учасник реалізує своє право одноосібно приймати рішення загальних зборів (нотаріальне посвідчення рішення вимагається для реєстрації змін).

Звільнення в разі мобілізації: трудові гарантії та порядок

Мобілізація працівника **не може бути підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця**. Із початком російсько-української війни у 2014 р. законодавець запровадив спеціальну гарантію: за мобілізованими працівниками зберігається їхнє робоче місце і посада на весь період військової служби (в межах особливого періоду). Ця норма закріплена в ч.3 ст.119 Кодексу законів про працю (КЗпП) і охоплює всі випадки військової служби за призовом під час особливого періоду, в

тому числі призов під час мобілізації, призов офіцерів запасу, а також прийняття на контрактну службу в особливий період. Отже, **роботодавець зобов’язаний зберігати за мобілізованим працівником його посаду** протягом служби, незалежно від форми власності підприємства.

Раніше до липня 2022 року гарантії охоплювали також збереження середнього заробітку, але Законом №2352-IX цю норму скасовано через надмірне навантаження на роботодавців. Нині закон вимагає лише збереження місця роботи і посади, а питання оплати вирішується за домовленістю або колективним договором. Наприклад, роботодавець за власний рахунок може продовжувати виплачувати мобілізованому певні суми, але це не обов’язок, а добра воля (ст. 9-¹ КЗпП дозволяє встановлювати додаткові пільги у колдоговорі).

Трудові підстави для звільнення у зв’язку з військовою службою. Формально КЗпП містить норму про припинення трудового договору у разі призову працівника на військову службу – п.3 ч.1 ст.36 КЗпП. У мирний час вручення повістки може розривати трудовий договір на цій підставі. Однак під час оголошеної мобілізації така норма не застосовується. Від 2014 року введено правило, що **мобілізовані працівники не підлягають звільненню**, а лише *увільняються* від роботи (тобто тимчасово звільняються від виконання своїх посадових обов’язків) на період служби. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» також зобов’язує підприємства зберігати трудові правовідносини на особливий період. Таким чином, оформлення мобілізованого працівника здійснюється не шляхом звільнення, а шляхом видання наказу про **увільнення від роботи у зв’язку з призовом на військову службу**. В наказі посилаються на ч.3 ст.119 КЗпП, указ Президента про мобілізацію тощо. Посаду такого працівника не можна виключити зі штатного розпису – вона зберігається за ним на час служби.

Працівник, призваний на військову службу, вважається таким, що перебуває у трудових відносинах, але тимчасово не виконує свої обов’язки. Йому не може бути вручено повідомлення про звільнення, навіть якщо роботодавець спершу не знав про мобілізацію. Верховний Суд чітко зазначив: **необізнаність роботодавця** про службу працівника не звільняє його від обов’язку зберегти за працівником робоче місце. Отже, звільнення мобілізованого з причини його відсутності є протиправним і буде скасоване судом.

Як оформити увільнення: Керівник підприємства (або відділ кадрів) після отримання від працівника документів про призов (повістки, розпорядження ТЦК тощо) видає наказ: *«Увільнити [ПІБ] від виконання обов’язків [посада] на час проходження військової служби під час мобілізації з [дата]»*. Підстави: ч.3 ст.119 КЗпП, Закон «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», копія повістки. У трудовій книжці запис про увільнення не вноситься (оскільки це не є звільненням). Далі, підприємство повинне вести облік цього працівника як такого, що знаходиться на військовій службі, та не пізніше ніж протягом 10 днів повідомити територіальний центр комплектування (військкомат) про увільнення працівника і збереження за ним місця роботи.

Важливо: Закон також прямо забороняє звільнення мобілізованого працівника у зв’язку із закінченням строку трудового договору під час його служби. Тобто якщо строковий трудовий контракт директора або іншого працівника сплив, поки він служить, роботодавець не має права припинити з ним трудові відносини до демобілізації. Позиція Верховного Суду в цьому питанні дещо еволюціонувала. З’явилися рішення, які допускають припинення строкового договору, що закінчився під час служби, *без* продовження до демобілізації. Однак існує й протилежний підхід: звільнення за п.2 ст.36 КЗпП (закінчення строку) можливе лише **після фактичного повернення** працівника зі служби.

З огляду на колізії, роботодавцям рекомендується уникати припинення строкових договорів із мобілізованими до їхнього повернення, аби не порушити гарантії.

Особливості, якщо керівника призначено на посаду в Збройних Силах (офіцерську чи адміністративну)

Призов або вступ на військову службу **офіцера** чи на будь-яку адміністративну посаду в ЗСУ по суті не відрізняється від мобілізації рядового з точки зору трудового законодавства. Гарантії статті 119 КЗпП розповсюджуються як на солдатів строкової служби, так і на військовослужбовців, призваних під час мобілізації, **включно з особами офіцерського складу**. Так само під захист потрапляють і ті, хто добровільно уклав контракт на військову службу в особливий період. Законом «Про військовий обов’язок і військову службу» (ст. 39^2) встановлено, що всі громадяни, призвані на службу під час мобілізації чи прийняті на службу у разі оголошення воєнного стану, користуються трудовими гарантіями, визначеними ч.3 ст.119 КЗпП. Отже, **якщо директор підприємства отримав офіцерське звання і призначення на посаду в ЗСУ**, за ним так само зберігаються його посада керівника і трудовий договір на час служби.

Практичне ускладнення полягає лише в тому, що офіцер чи інший військовослужбовець, займаючи відповідну посаду в Збройних Силах, фізично не може виконувати обов’язки директора цивільного підприємства. Але з юридичної точки зору це вирішується вже згаданим *увільненням від роботи*. На весь час військової служби офіцера-директора підприємство має або призначити іншого виконуючого обов’язки директора, або власник здійснює керівництво безпосередньо (якщо це дозволено статутом і типом підприємства). Зазвичай у статутах ТОВ передбачають

можливість тимчасового виконання обов’язків керівника іншою особою чи передачі повноважень за довіреністю. Якщо така особа (підписант) заздалегідь внесена в ЄДР, достатньо видати наказ про вступ її в обов’язки на час відсутності директора. Якщо ж ні — директор або власники мають оформити довіреність на іншу особу для представництва інтересів підприємства.

Варто відзначити, що перебування на військовій службі в статусі офіцера жодним чином не позбавляє керівника права звільнитися за власним бажанням від посади директора, якщо він цього хоче. Процедура буде такою ж, як описано вище: офіцер-директор може подати заяву про відставку учасникам товариства, але поки новий керівник не призначений, він залишається формально на посаді. Власники підприємства, зі свого боку, **не мають права примусово звільнити** директора у зв’язку з його призначенням до ЗСУ. Закон не передбачає такої підстави звільнення, а мобілізація не є дисциплінарним чи негативним фактором. Якщо власники невдоволені відсутністю керівника і бажають його замінити, вони можуть провести загальні збори і обрати нового директора — але таке звільнення може бути оскаржене, якщо буде доведено, що воно здійснене всупереч гарантіям ст.119 КЗпП (фактично через проходження служби). Судова практика тут на боці мобілізованих працівників: звільнення під час служби визнаються незаконними і скасовуються. Тому оптимальний шлях — **за взаємною згодою** вирішити питання: або директор добровільно подає заяву (щоб формально було звільнення за власним бажанням чи за угодою сторін), або ж сторони чекають демобілізації чи здійснюють тимчасову заміну без розриву трудового договору.

Судова практика: спори між керівником і власниками

Спори щодо звільнення мобілізованих осіб. Після початку повномасштабної війни у 2022 р. значно зросла кількість судових справ, де мобілізовані працівники оскаржують своє звільнення і вимагають поновлення на роботі. Суди здебільшого захищають право військовослужбовців на збереження місця роботи. Наприклад, Верховний Суд у постанові від 10.07.2024 р. (справа №545/1584/23) підкреслив, що відсутність інформації у роботодавця про службу працівника **не легітимізує** його звільнення: незнання не звільняє від обов’язку виконувати гарантії. Іншими словами, навіть якщо директор не встиг повідомити компанію про мобілізацію, його не можна звільняти за прогули чи інші надумані підстави – це буде порушенням гарантій. У таких спорах суди поновлюють працівників на посадах і виплачують їм середній заробіток за вимушений прогул (як правило, з державного бюджету, оскільки роботодавця звільнено від виплат на час служби).

Спори щодо відставки керівника без згоди власників. Як зазначалося, керівник, якого не звільняють учасники, може звернутися до суду для розриву трудових відносин. Практика показує, що успіх такого позову залежить від дотримання процедури. У 2022 році Велика Палата ВС у справі №201/909/20 зробила важливий правовий висновок: спір про звільнення керівника підприємства стосується позбавлення його корпоративних повноважень, тому належить до корпоративної юрисдикції (господарський суд). Раніше подібні спори розглядалися як трудові в порядку цивільного судочинства, але тепер їх передано до господарських судів. Це означає, що директор, позиваючись до свого ТОВ, повинен подавати позов саме до господарського суду. У таких справах суди перевіряють, чи виконав керівник умови статуту щодо скликання зборів, чи не зловживає своїм правом. Якщо директор доведе, що власники ухиляються від оформлення його звільнення, суд може ухвалити рішення про припинення його трудового договору з певної дати

та зобов’язати держреєстратора внести відповідні зміни до ЄДР.

Практичний приклад: у постанові ВС від 13.06.2018 р. у справі №813/782/17 (ще до зміни юрисдикції) зазначено, що чинне законодавство не передбачає можливості примусово утримувати керівника на посаді всупереч його волі. Тобто суди визнають право директора на звільнення, хоча і в специфічному порядку. Інший аспект – якщо керівник уклав строковий контракт, а строк сплив під час війни: нещодавня постанова ВС від 12.02.2025 р. (№757/31954/23-ц) підтвердила, що гарантії ст.119 КЗпП діють лише протягом чинності трудового договору; закінчення строку контракту дозволяє припинити його, незважаючи на триваючу службу. Водночас у ряді рішень 2023–2024 рр. суди займали протилежну позицію, забороняючи звільняти мобілізованого до кінця особливого періоду навіть після спливу строку договору. Таким чином, судова практика ще формується, але загальна тенденція – максимально захистити військовослужбовця від втрати роботи через службу.

Позиція державних органів і офіційні роз’яснення

Питання трудових прав мобілізованих працівників та керівників неодноразово ставало предметом роз’яснень міністерств. Зокрема, Міністерство економіки (що курує трудове законодавство) у своїх роз’ясненнях наголошує на неприпустимості звільнення мобілізованих осіб і необхідності збереження за ними місця роботи. У *Відповідях на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу* (опублікованих на сайті Мінекономіки) чітко зазначено, що оголошення загальної мобілізації активувало гарантії ст.119 КЗпП, і роботодавці зобов’язані їх дотримуватися. Також у цих роз’ясненнях підтверджено: *«звільнення мобілізованого працівника з ініціативи роботодавця під час воєнного стану заборонене»*, а відсутність фізичної можливості працювати не є підставою розривати трудовий договір.

Міністерство оборони і Генеральний штаб ЗСУ зі свого боку пояснювали порядок призову і можливість **бронювання**

працівників. Хоча це не стосується безпосередньо звільнення, але варто згадати: уряд дозволяє критично важливим підприємствам бронювати своїх керівників від мобілізації, щоб вони продовжували керувати бізнесом. Якщо ж керівник не заброньований і його призвано, Мінооборони очікує від підприємства своєчасного повідомлення про це факту та вирішення питання заміщення посади. Спеціальних пільг чи імунітету від звільнення для директорів-військовослужбовців Мінооборони не встановлює – діють загальні норми трудового права.

Міністерство юстиції звертало увагу на правильність оформлення змін у керівництві юридичних осіб. Згідно з роз'ясненнями Мін'юсту, якщо директор тимчасово відсутній (наприклад, мобілізований), підприємство може внести до ЄДР відомості про тимчасово виконуючого обов'язки керівника на підставі рішення учасників або наказу власника. Однак сам мобілізований директор лишається в реєстрі як керівник до тих пір, поки не буде подано документ про призначення іншого директора або поки сам директор не припинить повноваження в судовому порядку. Державні реєстратори керуються ч.13 ст.39 Закону про ТОВ, тому відмовляють вилучати запис про керівника без одночасного додання нового. Таким чином, Мін'юст фактично підтримує описаний вище алгоритм дій через суд, якщо власники не призначають нового керівника.

Варто згадати й лист Мінекономіки від 24.05.2023 №4706-05/23807-09, що наводився в фахових виданнях. У цьому листі Міністерство роз'яснило, хто може виконувати обов'язки директора на час його військової служби. Зокрема, було підтверджено право засновника самостійно здійснювати управління підприємством у разі відсутності найманого директора (відповідно до ч.2 ст.65 та ч.4 ст.128 Господарського кодексу). Також Мінекономіки вказало на можливість **призначення виконуючого обов'язки** наказом по підприємству або укладення строкового трудового договору з іншим працівником на період мобілізації основного керівника.

Фактично цей лист рекомендував підприємствам заздалегідь підготуватися до можливої мобілізації директора: прописати в статуті порядок заміщення, ввести посаду заступника чи передбачити передачу функцій за довіреністю. Такі превентивні заходи допоможуть уникнути правового вакууму в управлінні компанією.

Державна служба з питань праці (Держпраці) також публікувала роз'яснення стосовно виплат мобілізованим та порядку їхнього увільнення. Зокрема, Східне міжрегіональне управління Держпраці зазначало, що з 19.07.2022 р. роботодавець вже не зобов'язаний виплачувати середній заробіток мобілізованому, але **місце роботи і посада зберігаються обов'язково**. У разі загибелі мобілізованого працівника його трудові відносини припиняються з дати смерті, про що роботодавець дізнається з офіційного повідомлення (на жаль, такі випадки теж враховані в роз'ясненнях Держпраці).

Висновки і рекомендації

1. Законодавство України не дозволяє звільнити директора ТОВ чи приватного підприємства в односторонньому порядку без згоди власників. Повноваження директора тривають, доки загальні збори не призначать нового керівника, інакше – слід звертатися до суду для припинення трудових і корпоративних відносин.
2. Мобілізація директора або іншого працівника **не є законною підставою для їх звільнення**. На період військової служби працівник увільняється від роботи, а його посада і трудовий договір «заморожуються», залишаючись чинними. Стаття 119 КЗпП гарантує збереження місця роботи і посади на весь особливий період, тому звільнення мобілізованого з ініціативи роботодавця під час служби буде вважатися незаконним.
3. Якщо директор отримав офіцерську посаду чи іншу роль у ЗСУ, це не змінює його трудового статусу: такі керівники теж підпадають під захист ст.119 КЗпП. Особливість у тому, що підприємству слід забезпечити заміщення функцій

керівника (наказом про виконуючого обов’язки, довіреністю, призначенням заступника тощо) на час відсутності директора. Формально ж трудові відносини з ним тривають до кінця військової служби або до моменту, коли він сам чи власники ініціюють легальне припинення.

4. Судова практика в цілому підтримує мобілізованих директорів і працівників. Суди визнають незаконними звільнення під час служби та поновлюють таких осіб на посадах. У спорах між директором і власниками щодо відставки простежується підхід, за яким такі спори є корпоративними; отже, директор, якого не звільняють добровільно, може добиватися звільнення через господарський суд. Кожен випадок індивідуальний, але загальний тренд — максимальний захист прав військовозобов’язаних у сфері праці.
5. Державні органи (Мінекономіки, Держпраці тощо) у своїх роз’ясненнях підтвердили особливий статус директорів та працівників на військовій службі. Основні меседжі: зберігайте посади, **не звільняйте мобілізованих**, оформлюйте тимчасове заміщення і дотримуйтеся гарантій закону. В сучасних умовах воєнного стану держава стоїть на сторожі трудових прав військовослужбовців, а роботодавцям рекомендовано завчасно планувати дії на випадок мобілізації ключових співробітників, щоб бізнес продовжував працювати у правовому полі.

 Маєте схожий випадок або сумніви щодо дій податкової?
Команда **“Вікторія”** готова захищати ваші інтереси — професійно, ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв’язку для швидкого зв’язку. Збережіть свої нерви, здоров’я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Група Компаній Вікторія