

Директор у відпустці продовжує виконувати свої обов'язки? Мінсоцполітики проти!

Чинним законодавством України належними чином не врегульовано питання можливості продовження або необхідності припинення керівником підприємства виконання своїх посадових обов'язків у період перебування у щорічній відпустці, під час тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою тощо.

Тож, справедливо виникають запитання: чи буде вважатись порушенням законодавства, коли керівник підприємства у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо буде виконувати свої посадові повноваження, зокрема підписувати накази, розпорядження, платіжні документи, договори? Чи можуть бути визнані недійсними офіційні документи, підписані директором підприємства, а також інші вчинені ним в інтересах підприємства правочини у період відпустки, тимчасової непрацездатності тощо?

Міністерство соціальної політики України надає відповідь, що у період відпустки, тимчасової непрацездатності повноваження директора, зокрема, припиняються. Відповідно, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатись такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Відповідь Мінсоцполітики від 14.07.2016р. №254/06/186-16 подаємо нижче – в текстовому та фото- варіантах.

1. Клікніть для перегляду текстової версії/приховати
МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45,
факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mfcsp.gov.ua. Код ЄДРДОУ
37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м.
Києва, МФО

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від 08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шліхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної платні

Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і

заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов’язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов’язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих обставин об’єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності – „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов’язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов’язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов’язковий характер.

Директор Юридичного департаменту

Туліна

0.

2. Клікніть для перегляду фото- копії відповіді/приховати



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

14.07.16 № 254/06/186-16

На № _____ від _____

ТОВ „Вікторія”
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто лист від 08.06.2016 № 10/2016/0001105 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Відпустка - це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати.

Виходячи зі змісту Закону України „Про відпустки” у період відпустки працівник не несе обов'язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підлягати внутрішньому трудовому розпорядку.

Під тимчасовою втратою працездатності слід розуміти неспроможність особи виконувати свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, внаслідок короткотривалих обставин об'єктивного характеру. Випадком тимчасової непрацездатності є тимчасова непрацездатність, яка триває безперервно від початку визначеного захворювання, травми тощо, підтверджується видачею листка непрацездатності з можливим продовженням лікування до відновлення

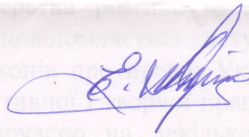
працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності - „стати до роботи”.

З урахуванням зазначеного, працівники, які перебувають у відпустці, на лікарняному, у розумінні трудового законодавства не можуть вважатися такими, що виконують в цей період роботу, обумовлену трудовим договором.

Враховуючи викладене, а також те, що законодавством про працю не передбачено можливості продовження виконання керівником підприємства посадових обов'язків у період відпустки, тимчасової непрацездатності, з метою уникнення можливих негативних наслідків у штат підприємства, на нашу думку, доцільно ввести посаду, наприклад заступника керівника, обіймаючи яку, працівник виконуватиме обов'язки керівника у разі тимчасової відсутності останнього.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна

Підприємство без директора. Чи можливо?..

Нерідкими на практиці є ситуації, коли згідно кадрових документів керівника юридичної особи було звільнено, але призначення нового керівника не відбулось.

Проте, Державна реєстраційна служба не має можливості внести інформацію про звільнення колишнього керівника до ЄДР без подання відповідних документів про призначення нового керівника.

Що це може тягнути за собою? Один з неприємних наслідків – у разі, якщо підприємство з передбачених Законом підстав буде припинятись за рішенням суду, то суддя на підставі даних з ЄДР може призначити головою ліквідаційної комісії колишнього керівника, котрий, імовірно, давно би хотів забути про існування колишнього роботодавця. Можуть бути й інші неприємні наслідки для колишніх керівників. З цього всього коротка порада – ретельно обирайте роботодавця.

Відповідь Державної реєстраційної служби України від 27.10.2014р. №2764/8-14-72 подається нижче.



**ДЕРЖАВНА
РЕЄСТРАЦІЙНА СЛУЖБА
УКРАЇНИ
УКРДЕРЖРЕЄСТР**

вул. Марини Раскової, 15, м. Київ, 02660
Тел. 233-65-10, факс 233-64-98
E-mail: info@drs.gov.ua
Web: http://www.drsu.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37508344

27.10.2014 № 2764/P-14-82
На № _____ від _____

Товариство з обмеженою
відповідальністю
«Універсальна правничо-
фінансова аутсорсингова
компанія «Вікторія»
вул. Богомольця, 17, м. Чернівці,
оф. 1, 58001

Міністерство юстиції України
Департамент взаємодії з
органами влади

Про розгляд листа

Державна реєстраційна служба України розглянула лист від 03.10.2014 № 18/0003860, надісланий листом Міністерства юстиції України від 14.10.2014 № 18363-0-33-14/6.1, та в межах компетенції повідомляє щодо порядку зміни в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців (далі – ЄДР) відомостей про керівника юридичної особи.

Відповідно до статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Відносини, які виникають у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, регулюються Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» (далі – Закон про реєстрацію).

Згідно із частиною другою статті 17 Закону про реєстрацію в ЄДР щодо юридичної особи *мають міститися відомості*, зокрема, про прізвище, ім'я, по батькові, дата обрання (призначення) та ідентифікаційні номери фізичних осіб-платників податків, які обираються (призначаються) до органу управління юридичної особи, уповноважених представляти юридичну особу у правовідносинах з третіми особами (далі - керівник), або осіб, які мають право вчиняти дії від імені юридичної особи без довіреності, в тому числі підписувати договори; *персональний склад комісії з припинення* (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії), її голову, дату обрання (призначення) або дату обрання (призначення) ліквідатора.

Відповідно до частини першої статті 18 Закону про реєстрацію якщо відомості, які підлягають внесенню до ЄДР, були внесені до нього, то такі відомості вважаються достовірними і можуть бути використані в спорі з третьою особою, доки до них не внесено відповідних змін.

Внесення змін до відомостей про юридичну особу, які містяться в ЄДР, в тому числі, щодо зміни відомостей про керівника, проводиться відповідно до вимог статті 19 Закону про реєстрацію.

161797 *

Частиною другою зазначеної вище статті встановлено, якщо зміни до відомостей про юридичну особу, які містяться в ЄДР, пов'язані із зміною керівника або осіб, що обираються (призначаються) до органу управління юридичної особи, або осіб, які мають право вчиняти дії від імені юридичної особи без довіреності, у тому числі підписувати договори, крім документів, передбачених частиною першою цієї статті (реєстраційна картка форма № 4), особа, уповноважена діяти від імені юридичної особи (виконавчого органу), додатково подає примірник оригіналу (ксерокопію, нотаріально засвідчену копію) рішення уповноваженого органу управління юридичної особи про зміну зазначених осіб та/або примірник оригіналу (ксерокопію, нотаріально засвідчену копію) розпорядчого документа про їх призначення.

Підстави, за наявності яких державний реєстратор залишає без розгляду документи, подані для внесення змін до відомостей про юридичну особу, які містяться в ЄДР, встановлені частиною шостою статті 19 Закону про реєстрацію, зокрема, документи подані не у повному обсязі.

Порядок державної реєстрації припинення юридичної особи на підставі судового рішення, що не пов'язане з банкрутством юридичної особи, встановлений статтею 38 Закону про реєстрацію.

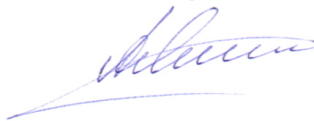
Відповідно до частин шостої, восьмої вищезазначеної статті у разі, якщо в судовому рішенні щодо припинення юридичної особи у зв'язку з її ліквідацією не призначена комісія з припинення (ліквідаційна комісія), державний реєстратор не пізніше трьох робочих днів від дати надходження такого судового рішення вносить до ЄДР запис, в якому *вказує як голову комісії з припинення (ліквідаційної комісії) юридичної особи керівника органу управління* або особу, яка згідно з відомостями, внесеними до ЄДР, має право вчиняти юридичні дії від імені юридичної особи без довіреності, якщо інше не встановлено судовим рішенням. Головою комісії з припинення (ліквідаційної комісії) юридичної особи подаються документи для проведення державної реєстрації припинення юридичної особи у порядку, який встановлено частинами першою - шостою статті 36 цього Закону.

Згідно із частиною четвертою статті 105 Цивільного кодексу України до комісії з припинення юридичної особи (комісії з реорганізації, ліквідаційної комісії) або ліквідатора з моменту призначення переходять повноваження щодо управління справами юридичної особи. Голова комісії, її члени або ліквідатор юридичної особи представляють її у відносинах з третіми особами та виступають у суді від імені юридичної особи, яка припиняється.

Інші питання, які порушені в листі, не відносяться до компетенції Укрдержреєстру.

Одночасно повідомляємо, що листи Укрдержреєстру не встановлюють норм права, а мають інформаційний характер.

Заступник Голови



А. О. Янчук