

Призначення директора, підписання наказу. Компетенція засновника

Якщо в статуті Товариства з обмеженою відповідальністю передбачено призначення директора на посаду та/або звільнення з посади Загальними зборами учасників Товариства, то чи мають право учасники цього Товариства видавати і підписувати наказ про прийняття та/або про звільнення директора? Міністерство соціальної політики вважає, що у разі наявності такої компетенції згідно установчих документів – то чому би й ні.

Лист Міністерства соціальної політики від 03.11.2016р. №205/06/187-16 нижче.



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

03.11.2016 № 205106/187-16

На № _____ від _____

Друк І. А.

а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 03.10.2016 та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно норм статті 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.

Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи.

Тобто норми законодавства не містять заборони видавати і підписувати наказ про прийняття та/або звільнення директора учасниками товариства, якщо це передбачено його установчими документами.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор
Юридичного департаменту

О.Туліна

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.

Туліна

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

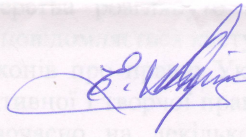
працездатності, що підтверджується закриттям листка непрацездатності - „стати до роботи”.

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

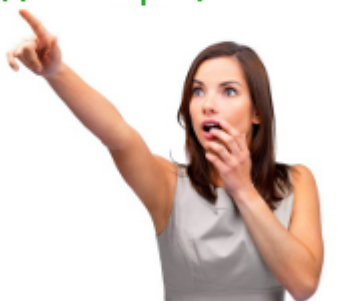
Реєстрація підприємця в Чернівцях та Чернівецькій області: відтепер послуга on-line

Подати документи для реєстрації фізичної особи-підприємця в Чернівцях та Чернівецькій області відтепер можна он-лайн!



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.

Все просто – Ви направляєте коротке Замовлення і в перший робочий день після його отримання ми запрошуємо вас до себе в офіс забрати готові підприємницькі документи.



Відтепер не потрібно ходити до державного реєстратора чи до податкової. Не потрібно власноруч заповнювати реєстраційні заяви, вигадувати КВЕДи, перейматись обранням системи оподаткування. Наші фахівці все підготують оптимально відповідно до Ваших потреб! Справді, ще ніколи не було так легко та вигідно отримати статус підприємця, як це забезпечать для Вас фахівці нашої компанії.

Вартість послуг з супроводу реєстрації – 250 грн.!

У разі потреби – Ви зможете також отримати й інші

послуги по доступній вартості – бухгалтерський супровід, виготовити печатку, оформити електронні ключі для подання податкової звітності, послуги адвоката, послуги брокера на митниці, інші представницькі, юридичні чи консультаційні послуги.

У разі потреби додаткової попередньої консультації телефонуйте: (+38) 095 595 77 77. Наші фахівці нададуть Вам відповіді на всі Ваші запитання!

	Для оформлення Замовлення заповніть поля нижче	
---	---	---

Ваше прізвище, ім'я та по-батькові*

Ваш № телефону.* За цим номером з Вами зв'яжеться менеджер для підтвердження Замовлення

Ваш e-mail*

Якою діяльністю Ви плануєте займатись? Опишіть коротко*

Поставте галки, якщо вважаєте необхідним. Не проставляйте, якщо не впевнені:

- печатка ☐ - акредитація на митниці ☐ - статус платника ПДВ ☐ - статус платника єдиного податку ☐ - рахунки в банку ☐

Завантажте скан (або фотокопію) Вашого паспорту (1,2,3 сторінки та сторінка з відміткою останнього місця проживання):

1) скан (або фотокопію) паспорту

2) при потребі, наступні сторінки паспорту

3) сторінка паспорту з інформацією про реєстрацію останнього місця проживання (обов'язково)

Завантажте скан (або фотокопію) довідки про присвоєння податкового номеру (якщо отримувався)

При потребі додайте сюди примітки до Замовлення

Send

**Всі поля Форми Замовлення підлягають заповненню!*



Ця картка Замовлення є публічною офертою у відповідності до ст.ст. 633, 638, 641 та 642 Цивільного Кодексу України та згідно з Правилами продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями затверджених наказом Міністерства економіки України від 19.04.2007 №103

Послуга не надається через посередників.

Утримайтесь від оформлення картки Замовлення, якщо Ви не маєте реального наміру скористатись нашими послугами.
Дякуємо!



ВІКТОРІЯ

Компанія Вікторія

Відповідальність, Вдосконаленість, Впевненість



Інші сервіси On-Line від Компанії Вікторія

Найкращому клієнтові – реєстрація в подарунок*

Спеціально для клієнтів Компанії “Вікторія”! Якщо Ви маєте наміри розширювати бізнес – ідеальний варіант скористатись акцією **“Найкращому клієнтові – реєстрація в подарунок!”**.

- 1. Хто може скористатись акцією? Будь-хто з наших клієнтів, з котрими укладено договір бухгалтерського обслуговування;*
- 2. Зміст акції: ми надаємо безкоштовно послуги з реєстрації ФОП або ЮО (ПП або ТОВ) нашому клієнтові. Клієнт відшкодовує лише суму витрат, пов'язаних з реєстрацією. Ці суми відповідають: ФОП (без печатки) – 50 грн., ЮО (разом з печаткою) – 550 грн.;*
- 3. Акція включає подання заяв на ЄП або ПДВ.*

Акція діє до 25.06.2016 року!

Ви ще не клієнт Компанії “Вікторія”?.. Звертайтеся, для Вас також будуть подарунки!

Контактна інформація [телефони, адреса]

Ваша Компанія “Вікторія”

Розширена консультація щодо успадкування частки в ТОВ

Міністерством юстиції надано розширену консультацію з питання успадкування частки в статутному капіталі юридичної особи.

Лист від 30.03.2016р. №10594/3-6197/8 подаємо нижче.



Задорожній Р.Г.

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ
УКРАЇНИ**

вул. Городецького, 13, м. Київ, 01001
Тел.: +380 44 278-37-23, факс: +380 44 271-17-83
E-mail: themis@minjust.gov.ua
http://www.minjust.gov.ua
Код ЄДРПОУ 00015622

30.03.2016 № 10594/3-6197/8

На № 3-6197 від 02.03.2016
Про розгляд звернення

Міністерством юстиції України розглянуто Ваше звернення від 23 лютого 2016 року щодо зміни складу засновників товариства з обмеженою відповідальністю (далі – ТОВ) та повідомляється.

Згідно з Положенням про Міністерство юстиції України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 № 228 (зі змінами), Міністерство юстиції України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику, зокрема, у сфері державної реєстрації юридичних осіб, громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, та фізичних осіб – підприємців.

Слід зазначити, що пунктом 4.7 постанови Пленуму Вищого Господарського Суду України від 25 лютого 2016 року № 4 «Про деякі питання практики вирішення спорів, що виникають з корпоративних правовідносин» встановлено, що за змістом статей 130, 147, 166 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) та статей 55, 69 Закону України «Про господарські товариства», якими передбачено спадкування саме частки учасника господарського товариства, у разі смерті (ліквідації) учасника ТОВ спадкоємцем (правонаступником) *спадкується не право на участь, а право на частку в статутному (складеному) капіталі.*

Частиною п'ятою статті 147 ЦКУ закріплено право учасників ТОВ передбачити у статуті товариства необхідність отримання згоди інших учасників товариства на перехід частки у статутному капіталі до спадкоємця фізичної особи або правонаступника юридичної особи.

Після набуття частки в статутному капіталі у спадкоємців (правонаступників) виникає переважне право вступу до цього товариства, передбачене статтею 55 Закону України «Про господарські товариства», проте у цьому разі *не йдеться про автоматичне набуття такими спадкоємцями права участі в товаристві.*

Прийняття рішення про вступ спадкоємця (правонаступника) до складу учасників ТОВ належить до компетенції загальних зборів учасників товариства.

Отже, лише після прийняття вищим органом ТОВ позитивного рішення спадкоємець (правонаступник) частки у статутному капіталі може стати учасником відповідного товариства. У свою чергу товариство може відмовитися від прийняття спадкоємця (правонаступника) до складу учасників. Чинне законодавство не обмежує ТОВ у такому праві.

537221

У разі відмови правонаступника (спадкоємця) від вступу до ТОВ або відмови товариства у прийнятті до нього правонаступника (спадкоємця) йому видається у грошовій або натуральній формі частка у майні, яка належала померлому учаснику, реорганізованій або ліквідованій юридичній особі (спадкодавцю), вартість якої визначається на день реорганізації або ліквідації (смерті) учасника. У цих випадках розмір статутного капіталу товариства підлягає зменшенню.

Крім того, згідно з пунктом 4.8 зазначеної постанови Пленуму *голоси, які припадають на частку померлого (ліквідованого) учасника, не враховуються під час голосування з питання про прийняття спадкоємця або правонаступника до товариства, під час визначення правомочності загальних зборів для прийняття рішення про прийняття спадкоємця або правонаступника учасника товариства до цього товариства, а також під час вирішення інших питань.*

Отже, під час встановлення легітимності загальних зборів учасників ТОВ та наявності кворуму для проведення цих зборів *слід враховувати голоси інших учасників товариства, які без голосів, що припадають на частку померлого (ліквідованого) учасника, становлять у сукупності 100 % голосів, що мають враховуватися під час визначення кворуму.*

Таким чином, право участі у товаристві спадкоємцем набувається тільки після прийняття рішення загальними зборами учасників про прийняття його до товариства. Звертаємо увагу, що до вирішення питання про вступ (прийняття) спадкоємців померлого учасника, правомочність загальних зборів учасників визначається без урахування частки в статутному капіталі, яка належить померлому учаснику.

Також повідомляємо, що частиною першою статті 28 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» встановлений вичерпний перелік підстав для відмови у державній реєстрації юридичної особи. Відмова у державній реєстрації з підстав, не передбачених зазначеною вище статтею не допускається.

Разом з тим зазначаємо, що листи Міністерства юстиції України не встановлюють норм права, а мають інформаційний характер.

Перший заступник Міністра

Наталія СЕВОСТЬЯНОВА

Компанія «Вікторія»