

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 347.926

ГРИЦАЙ С.О.

**ТИМЧАСОВО ВИКОНУЮЧИЙ ОBOB'ЯЗКИ ДИРЕКТОРА – ПАНАЦЕЯ
ДЛЯ «КЕРІВНИКА МИМОВОЛІ» В ЄДИНОМУ ДЕРЖАВНОМУ РЕЄСТРІ?**

У статті розглядається проблемне питання одночасного внесення змін до Єдиного державного реєстру зі зміною керівника юридичної особи, яке відбувається за волевиявлення керівника звільнитися або за інших обставин його звільнення та супроводжується неможливістю оперативного проведення загальних зборів чи небажанням їх проводити. Без рішення загальних зборів внесення змін до Єдиного державного реєстру неможливе. Як можливий вихід моделюється практична господарська ситуація з проведенням аналізу придатності правового інституту понять «тимчасово виконуючий обов'язки», «заміщення», «замісництво».

Ключові слова: Єдиний державний реєстр, зміна керівника, звільнення директора, загальні збори, тимчасово виконуючий обов'язки, заміщення, замісництво, тимчасово відсутній.

В статье рассматривается проблемный вопрос одновременного внесения изменений в Единый государственный реестр со сменой руководителя юридического лица, которое происходит по волеизъявлению руководителя уволиться или другим обстоятельствам его увольнения и сопровождается невозможностью оперативного проведения общего собрания или нежеланием его проводить. Без решения общего собрания внесение изменений в Единый государственный реестр невозможно. Как возможный выход моделируется практическая хозяйственная ситуация с проведением анализа пригодности правового института понятий «временно исполняющий обязанности», «замещение», «заместительство».

Ключевые слова: Единый государственный реестр, смена руководителя, увольнение директора, общее собрание, временно исполняющий обязанности, замещение, заместительство, временно отсутствующий.

The article deals with problem questions simultaneously bringing changes in leadership of legal entity with data in Unified State Register, which are, on the one hand side, a manifestation of the will of a leader to retire or other circumstances of his retirement, and, from the other hand side, impossibility of expeditiously undertaking of general meeting or unwilling of providing such. Changes to the Unified State Register are impossible without the decision of general meeting. As a possible solution is modelled a practical economic situation with analyze of suitability of the legal institute of determinations "interim", "replacement", "substitution".

Key words: Unified State Register, change of leadership, dismissal of director, general meeting, interim, replacement, substitution, temporary absent.

Вступ. Звільнення директора, навіть з власної ініціативи, з моменту прийняття Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» від 15 травня 2003 р. № 755-IV викликає певні труднощі, які інколи мають ознаки непереборних.

У юридичному полі відносин складність полягає в тому, що відносини між підприємством і керівником регулюються нормами трудового законодавства України, що підтверджується,

зокрема, п. 1 ст. 4 Господарського кодексу України; однак вони зазнають значного впливу з боку норм господарського й цивільного законодавства, а найголовніше те, що завершальний процес публічної легалізації звільнення керівника підприємства унормовується адміністративним правом.

Зокрема, для внесення відомостей до Єдиного державного реєстру (далі – ЄДР) про керівника підприємства, а саме про зміну керівника, одним із головних документів, що подаються реєстратору, є рішення власника підприємства або уповноваженого ним органу, про що зазначено в п. 2 ч. 4 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань»: «(2) примірник оригіналу (нотаріально засвідчена копія) рішення уповноваженого органу управління юридичної особи про зміни, що вносяться до Єдиного державного реєстру, крім внесення змін до інформації про кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) юридичної особи, у тому числі кінцевих бенефіціарних власників (контролерів) її засновника, якщо засновник – юридична особа, про місцезнаходження та про здійснення зв'язку з юридичною особою» [2].

Тому до моменту так званої легалізації інструментами адміністративного права (що має виразитись у внесенні до ЄДР змінених відомостей про керівника, і ці дії є виключною компетенцією власників) людина, яка фактично звільнилась і склала із себе повноваження директора або, якщо припустити, навіть влаштувалась на іншу роботу, «за законами» ЄДР залишається на невизначений час «керівником мимоволі».

У ситуації «керівника мимоволі» людина може опинитись не тільки за наміру реалізувати норму ст. 38 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), а й під час реалізації п. 2 ст. 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку контракту, п. 8 ст. 36 КЗпП на підставах, передбачених у контракті, ст. ст. 38, 39 КЗпП з ініціативи працівника/керівника, п. 1 ст. 36 КЗпП за угодою сторін, ст. 45 КЗпП на вимогу профспілкової організації [16].

Наголошуємо на тому, що останнім кроком у процедурі зміни керівника підприємства на підставах будь-якої зі згаданих статей КЗпП буде адміністративно врегульована процедура внесення змін до даних ЄДР про зміну керівника.

Такі твердження про те, що людина, яка виявила бажання звільнитись із посади керівника, проте власники не проявили належного волевиявлення та, наприклад, не провели загальні збори або не сформували належний пакет до державного реєстратора ЄДР, залишається «керівником мимоволі», базуються виключно на нормах ч. 1 ст. 10 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», що має назву «Статус документів та відомостей, внесених до Єдиного державного реєстру», де зазначено: «якщо документи та відомості, що підлягають внесенню до Єдиного державного реєстру, внесені до нього, такі документи й відомості вважаються достовірними та можуть бути використані в спорі з третьою особою» [2].

Державний реєстратор ЄДР без належно оформленого пакета документів у складі, визначеному ч. 4 ст. 17 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», відмовить внести дані до ЄДР про зміну керівника підприємства.

Результати роботи у формі висновків і пропозицій є важливими з огляду на практичність реалізації чинних норм права на вільний вибір праці шляхом волевиявлення або розірвання трудового контракту з інших обставин. Зокрема, у розглянутій ситуації порушується насамперед Конституція України, а саме її ст. 43. Згадана норма містить символічне в контексті нашої теми положення: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Нею проголошено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. У другому абзаці ст. 43 Конституції України прямо вказано, що використання примусової праці забороняється [5].

Не останнім питанням у зв'язку зі згаданими нормами Конституції України є також грубе порушення численних норм КЗпП. Яскравим прикладом є ст. 38 КЗпП, що має назву «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» та передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за 2 тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, вступ до навчального закладу, неможливість проживання в цій місцевості,

підтверджена медичним висновком, вагітність, догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною-інвалідом, догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи, вихід на пенсію, прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [16].

Те, що ст. 38 КЗпП стосується також керівника підприємства, який, відповідно до ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України, працює на підставі укладеного контракту, свідчить про тісний зв'язок зі ст. 36 «Підстави припинення трудового договору» КЗпП, у п. 4 якої наведено як одну з підстав саме можливість застосування ст. 38 КЗпП [16].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У яких фундаментально започатковано вирішення вказаної проблеми, свідчить про практичну відсутність робіт із цього питання. Автор у дослідженні спирається на власний аналіз діючих норм права.

Постановка завдання. Метою статті буде спроба змодельовати вирішення проблеми, що досліджується, через так званий правовий інститут тимчасово виконуючого обов'язки директора.

Результати дослідження. Розглянемо правову природу терміна «тимчасово виконуючий обов'язки», проте спочатку зазначимо, що чітке його визначення в законодавстві України відсутнє. Єдиний нормативний акт, що містить це поняття, – роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці й заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 р. № 30/39. Воно чинне й сьогодні з огляду на те, що в Україні в частині, що не суперечить її законодавству, продовжують діяти нормативні акти, прийняті за часів СРСР, що зазначено в Постанові Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. № 1545 [20]. Водночас є ще один документ, де міститься фрагментарне посилання на наявність такого інституту права (як і попередньо згаданий, цей нормативний акт має «радянське минуле»), – Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р., прийнятий Верховною Радою Української РСР.

У Роз'ясненні Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці й заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 р. № 30/39 вказано, що призначення на місце тимчасово відсутнього працівника зазвичай можливе для виконання обов'язків працівника, який тимчасово відсутній, лише за сукупності умов: 1) це зумовлено виробничою необхідністю; 2) робота посадової особи, яку заміщують, пов'язана з виконанням розпорядчих функцій [25].

У Листі Міністерства праці та соціальної політики України «Щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника» від 19 квітня 2011 р. № 126/06/186-11 зазначено, що згідно із чинним законодавством виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути як без звільнення працівника від своїх основних обов'язків, так і зі звільненням працівника від своїх основних обов'язків.

Виконання обов'язку тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своїх основних обов'язків – це заміна працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою (без звільнення від основних трудових обов'язків), коли працівник разом зі своєю основною роботою виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника. У цьому разі, відповідно до ст. 105 КЗпП, працівнику провадиться доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (розмір доплати встановлюється на умовах, передбачених колективним договором).

Виконання обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника (тимчасове заступництво) провадиться зі звільненням від своїх основних обов'язків. У цьому разі, відповідно до п. 1 роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці й заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 р. № 30/39 (зі змінами, внесеними постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці й заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС від 11 грудня 1986 р. № 521/30-18), працівнику виплачується різниця між його фактичним окладом та посадовим окладом працівника, якого він замінює, якщо цей працівник не є штатним заступником або помічником відсутнього працівника (за відсутності посади заступника). Головний інженер підприємства, установи, організації на час відсутності керівника права на отримання різниці в окладах не має.

Призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою не допускається. Зазначене можливо лише за посадою, призначення на яку провадиться вищим органом управління [19].

Призначення виконуючих обов'язки не варто плутати з тимчасовим переведенням на іншу роботу за ст. ст. 33, 34 КЗпП. Після закінчення строку тимчасового переведення працівник має бути переведений на попередню, тобто основну, посаду відповідно до попередньо виданого

наказу про тимчасове переведення, у якому й має бути зазначено конкретний строк такого переведення, тому згода працівника на поновлення його на основній посаді за трудовим договором не потрібна, оскільки така згода постає зі змісту наказу про тимчасове переведення. Строк тимчасового переведення може визначатись певною датою, певним періодом, певною подією.

Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, запис до трудової книжки про тимчасове переведення працівника на іншу роботу не передбачено.

Тимчасово виконуючому обов'язків, прийнятому не із числа працівників підприємства, після закінчення терміну виконання обов'язків повинна бути запропонована інша робота на цьому підприємстві з урахуванням його кваліфікації й досвіду роботи. За відсутності відповідної роботи або за його відмови від пропозиції він звільняється з роботи на підставі закінчення строкового трудового договору відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП.

Чинними законами України для певних категорій посадових осіб прямо передбачається тимчасове виконання обов'язків, а саме щодо посадових осіб, які призначаються Президентом України за згоди Верховної Ради України або ж Верховною Радою України за подання Президента України. У Законі України «Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України» від 10 грудня 1997 р. № 709/97-ВР зазначено, що їх функції тимчасово виконують заступники [5].

Також щодо керівника новоутвореного вищого навчального закладу в ч. 3 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII зазначено, що на цю посаду засновник або уповноважена ним особа призначає виконувача обов'язків, проте не більше ніж на 6 місяців. На посади керівників факультетів призначаються виконувачі обов'язків не більше ніж на 3 місяці [6].

Про тимчасово виконуючого обов'язки прямо зазначено в Роз'ясненні Державного комітету Ради Міністрів СРСР із питань праці й заробітної плати та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 р. № 30/39: таке можливо лише за посадою, призначення на яку провадиться вищим органом управління. У статті аналізується саме той випадок, адже призначення чи звільнення керівника підприємства проводиться вищим органом управління, як правило, загальними зборами підприємства (наглядовою радою – як виняток).

Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, передбачено проведення запису до трудової книжки про перебування на посаді тимчасово виконуючого обов'язки працівника [13].

Проміжним висновком, який буде корисним для продовження дослідження, є те, що, по-перше, правовий інститут тимчасово виконуючого обов'язки існує, проте має дуже «обмежене» правове поле; по-друге, призначення працівника виконувачем обов'язків можливе до затвердження його на цій посаді вищим органом управління на строк не більше 3 місяців. Якщо працівник виконує обов'язки більше 3 місяців, є підстави вважати, що він затверджений на цій посаді на підставі безстрокового договору, хоча відповідного документа не було видано (на підставі КЗпП), як такий, що пройшов випробувальний термін, і це право людина вже може відстоювати в суді. Адже ст. 26 КЗпП передбачено, що під час укладення трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Строк випробування під час прийняття на роботу регламентується ст. 27 КЗпП. Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, за погодженням із відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – 6 місяців. Строк випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати 1 місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Результати випробування під час прийняття на роботу регламентуються ст. 28 КЗпП. Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право

протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за 3 дні. Розірвання трудового договору із цих підстав може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення [16].

Задля об'єктивності разом із наведеними інститутами права необхідно розглянути також такі правові поняття, як відсторонення від виконання обов'язків, відсторонення від посади та окремо поняття усунення. Ці юридичні інструменти в практичній діяльності підприємств дуже часто є невід'ємною частиною призначення тимчасово виконуючого обов'язки та, як правило, йому передують.

Процедура відсторонення передбачена різними галузями права, як безпосередньо профільним трудовим законодавством, так і непрофільним (кримінальним, антикорупційним, про проходження державної служби).

Профільний закон – Кодекс законів про працю України – передбачає відсторонення від роботи в ст. 46. Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається в таких випадках: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу та перевірки знань з охорони праці й протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством [16].

У галузі кримінального права загальні положення відсторонення від посади унормовуються в ст. 154 Кримінального процесуального кодексу України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI. Відсторонення від посади може бути здійснене щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину середньої тяжкості, тяжкого чи особливо тяжкого злочину, і незалежно від тяжкості злочину – щодо особи, яка є службовою особою правоохоронного органу. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування або суду під час судового провадження на строк не більше 2 місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно до вимог ст. 158 Кримінального процесуального кодексу України. Питання про відсторонення від посади осіб, які призначаються Президентом України, вирішується Президентом України на підставі клопотання прокурора в порядку, встановленому законодавством. Відсторонення судді від посади здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України в порядку, встановленому законодавством [17].

У галузі антикорупційного права Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII у ч. 5 ст. 65 передбачає відповідальність за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. Особа, якій повідомлено про підозру у вчиненні нею злочину у сфері службової діяльності, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом. Особа, щодо якої складено протокол про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, якщо інше не передбачено Конституцією й законами України, може бути відсторонена від виконання службових повноважень за рішенням керівника органу (установи, підприємства, організації), у якому вона працює, до закінчення розгляду справи судом. У разі закриття провадження в справі про адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, у зв'язку з відсутністю події чи складу адміністративного правопорушення відстороненій від виконання службових повноважень особі відшкодовується середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного з таким відстороненням [8].

Під час відсторонення державних службовців необхідно керуватись нормами ст. 22 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII. Так, невиконання службових обов'язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значної матеріальної чи моральної шкоди громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян, є підставою для відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою зі збереженням заробітної плати. Рішення про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою приймається керівником державного органу, у якому працює цей службовець. Тривалість відсторонення від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати час службового розслідування. Службове розслідування проводиться в строк до 2 місяців у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Якщо правомірність рішення про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою не підтверджується результатами службового розслідування, це рішення скасовується. Відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою в разі вчинення ним корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, здійснюється в порядку, визначеному Законом України «Про запобігання корупції» [7].

Ще один важливий проміжний висновок, який можна зробити на цьому етапі дослідження, полягає в тому, що керівник підприємства будь-якої форми власності може бути відсторонений від виконання роботи на своїй посаді, і ці дії не будуть пов'язані з рішенням загальних зборів.

Розглянемо також ситуацію, коли керівник буде відсторонений (проте на інших підставах, ніж зазначалося) від виконання обов'язків. Це може статись на підставі п. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, яка встановлює, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень [27].

Усунення (припинення) – це тимчасове призупинення повноважень. Усунення керівника підприємства від виконання обов'язків є інструментом оперативної зміни керівника, спрямованим на захист прав власників підприємства.

Усунення можуть проводити як наглядова рада, так і загальні збори (залежно від форми господарського товариства). Усе залежить від норм статуту підприємства, тобто імперативної законодавчої норми стосовно виключної компетенції зборів на усунення керівника немає. Цей правовий інструмент застосовується, коли є воля власника усунути керівника, однак немає передбачених Кодексом законів про працю України підстав для звільнення або неможливо оперативно провести загальні збори.

Усунення необхідно оформлювати відповідним рішенням та наказом із тимчасовим покладанням виконання обов'язків керівника на іншу посадову особу товариства.

Варто додати до зазначених нестандартних ситуацій із відстороненням керівника від посади також формування «бездиректорської галявини», і на цьому тлі виникнення нагальної необхідності призначення тимчасово виконуючого обов'язки, що відбувається з декількох більш тривіальних та повсякденних причин, таких як відпустка, хвороба чи навіть смерть керівника підприємства.

Постає питання про те, скільки часу можуть тривати наведені вище в статті обставини, що мають нагальну потребу в призначенні тимчасово виконуючого обов'язки. Цей аналіз підкреслить гостроту внесення змін до чинного Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» у частині додаткового регулювання процедури зміни керівника та введення нової процедури про призначення тимчасово виконуючого обов'язки.

Досудове слідство в кримінальній справі починає свій відлік із дня повідомлення особі про підозру у вчиненні кримінального проступку або злочину. Строки досудового розслідування визначено ст. 219 Кримінального процесуального кодексу України. Досудове розслідування має бути закінчене протягом 1 місяця з дня повідомлення особі про підозру у вчиненні кримінального проступку або протягом 2 місяців із дня повідомлення особі про підозру у вчиненні злочину. Строк досудового розслідування може бути продовжений у порядку, передбаченому параграфом 4 глави 24 Кримінального процесуального кодексу України. При цьому загальний строк досудового розслідування не може перевищувати: 1) 2 місяців із дня повідомлення особі про підозру у вчиненні кримінального проступку; 2) 6 місяців із дня повідомлення особі про підозру у вчиненні злочину невеликої або середньої тяжкості; 3) 12 місяців із дня повідомлення особі про підозру у вчиненні тяжкого або особливо тяжкого злочину. Строк із дня винесення постанови про зупинення кримінального провадження до дня її скасування слідчим суддею або винесення постанови про відновлення кримінального провадження, а також строк ознайомлення з матеріалами досудового розслідування сторонами кримінального провадження в порядку, передбаченому ст. 290 Кримінального процесуального кодексу України, не включається в строки, передбачені ст. 219 Кримінального процесуального кодексу України [17].

Розгляд у суді адміністративного антикорупційного правопорушення, а саме строки розгляду справ про адміністративні правопорушення, регламентовано ст. 277 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Справа про адміністративне правопорушення розглядається в 15-денний строк із дня одержання органом (посадовою особою), правомочним розглядати справу, протоколу про адміністративне правопорушення та інших матеріалів справи [18].

Службове розслідування щодо державного службовця, згідно зі ст. 22 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, передбачає, що тривалість відсторонення від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати час службового розслідування. Службове розслідування проводиться в строк до 2 місяців у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [7].

Розглянемо питання можливості перебування на лікарняному керівника, замість якого призначено тимчасово виконуючого обов'язки. Так, відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП трудовий

договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках нез'явлення на роботу протягом більш ніж 4 місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Важливо наголосити на тому, що таке звільнення працівника є правом роботодавця, а не обов'язком, тобто роботодавець може звільнити, а може й залишити на роботі. При цьому варто зазначити, що вихід на роботу хоча б на 1 день перериває цей строк. І надалі 4-місячний строк має обчислюватися знову. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 5 ст. 40 КЗпП, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Не підлягають звільненню з ініціативи власника, зокрема, вагітні жінки (особи, зазначені в ч. 3 ст. 184, ст. 186-1 КЗпП).

Вагітним жінкам лікарняний лист видається один раз на 30 тижнів вагітності. Загальна кількість днів у листку не має перевищувати 126, які розподіляють як 70 днів до пологів та 56 днів після пологів.

За виникнення непрацездатності через хворобу або травму лікар відділення видає лікарняний лист до 5 календарних днів. Якщо ж одужання не відбулось і працездатність не відновилася, лікар має право продовжити лікарняний до 10 календарних днів. Якщо ж після 10-денного терміну здоров'я не покращилось, лікар може подовжити лист до 30 днів, проте до огляду й лікування приєднується завідувач відділення. Після закінчення 30-денного строку збирається лікувальна контрольна комісія, яка вирішує, чи продовжувати лікарняний лист на період 10–12 місяців або ж направляти до МСЕК.

Період перебування у відпустці регламентує Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. Види щорічних відпусток визначені в його ст. 4, до них, зокрема, належать такі: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством. Щорічна основна відпустка – це відпустка, право на яку мають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Деякі категорії працівників користуються правом на відпустку більшої тривалості. Крім того, положення ст. 6 Закону України «Про відпустки» щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену ч. ч. 1, 7 і 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки». Відповідно до ст. 69 Господарського кодексу України та ст. 91 КЗпП підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників, у тому числі щорічні відпустки більшої тривалості. У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися і тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки [9].

З метою задоволення потреб та інтересів працівників ст. 25 Закону України «Про відпустки», ст. 84 КЗпП, а також іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання надання двох видів відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівнику: в обов'язковому порядку у випадках, передбачених законодавством, та за згодою між працівником і роботодавцем згідно зі ст. 26 Закону України «Про відпустки», за сімейними обставинами та з інших причин. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» на період відпустки, у тому числі без збереження заробітної плати, за працівником зберігаються місце роботи й посада, також цей період зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. Варто зазначити, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника в період його знаходження у відпустці, зокрема й у відпустці без збереження заробітної плати, що зазначено в ч. 3 ст. 40 КЗпП.

У зв'язку з тим, що керівник підприємства може надати собі відпустку без збереження заробітної плати, при цьому його посада зберігається та це знову приведе до призначення тимчасово виконуючого обов'язки, то наведемо тільки найбільш яскраві приклади зі ст. 26 Закону

України «Про відпустки», а саме строки додаткових можливих відпусток: до 14 календарних днів на рік; пенсіонери за віком та інваліди III групи – до 30 днів; інваліди I та II групи – до 60 календарних днів; мати або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та один із прийомних батьків – не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку; якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу – не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку [9].

Смерть керівника, який водночас був власником/співвласником підприємства зі значимою часткою в статутному фонді, для проведення загальних зборів має значні негативні наслідки для оперативної зміни даних у ЄДР про керівника на тлі ситуації, де єдиним виходом є призначення тимчасово виконуючого обов'язки.

Згідно зі ст. 1216 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) спадкуванням є перехід прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців). Спадкування розпочинається фактом смерті особи, тобто відкриттям спадщини. Спадщина відкривається внаслідок смерті особи або оголошення її померлою. Згідно з нормою ст. 1220 ЦКУ оголошення судом особи померлою тягне за собою ті ж наслідки, що й смерть фізичної особи. Часом відкриття спадщини є день смерті особи або день, з якого вона оголошується померлою. Однак на час написання статті в Україні проводиться антитерористична операція, тому необхідно брати до уваги ч. 3 ст. 46 ЦКУ: фізична особа, яка пропала безвісти у зв'язку з воєнними діями, може бути оголошена судом померлою після спливу 2 років із дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізичну особу померлою також до спливу цього строку, проте не раніше спливу 6 місяців. Варто зазначити, що, крім спадкування за заповітом і за законом, які названі в ст. 1217, інші норми ЦКУ передбачають також спадкування на підставі рішення суду. Такий вид спадкування застосовується у випадку так званої відумерлої спадщини, тобто існування спадщини, яка не була успадкована протягом встановленого законом строку жодною особою. Згідно зі ст. 1277 ЦКУ в разі відсутності спадкоємців за заповітом і за законом, усунення їх від права на спадкування, неприйняття ними спадщини, а також відмови від її прийняття суд визнає спадщину відумерлою за заявою відповідного органу місцевого самоврядування за місцем відкриття спадщини. Така заява має бути подана після спливу 1 року із часу відкриття спадщини. За рішенням суду спадщина, яку він визнав відумерлою, переходить у власність територіальної громади за місцем відкриття спадщини. Якщо заповіт складено на користь зачатого, проте ще не народженої дитини, видача свідоцтва про право на спадщину та розподіл спадщини між усіма спадкоємцями може відбутись лише після народження дитини. Заяви про прийняття спадщини або відмову від її прийняття подаються спадкоємцем особисто нотаріусу за місцем відкриття спадщини в письмовій формі в строки, визначені ст. 1270 ЦКУ, тобто протягом 6 місяців із часу відкриття спадщини. Відповідно до ст. ст. 1296–1298 ЦКУ спадкоємець, який прийняв спадщину, може одержати свідоцтво про право на спадщину [27].

Оформлення спадщини жодним строком не обмежене. Відсутність свідоцтва про право на спадщину не позбавляє спадкоємця права на спадщину.

Підсумовуючи викладене, для кращого візуального сприйняття інформації наведемо ймовірні терміни, на які призначається тимчасово виконуючий обов'язки, у різних ситуаціях, а саме:

- досудове слідство в кримінальній справі – до 12 місяців, з правом зупинення слідства, у тому числі обчислення перебігу термінів;
- адміністративне антикорупційне провадження – до 15 днів, проте після складання протоколу та передачі його до суду з усіма матеріалами справи;
- службове розслідування державного службовця – до 2 місяців;
- відсторонення за ст. 46 КЗпП – строк відсторонення чітко не визначено, проте за практикою не менше 1 робочого дня, з розглядом у подальшому питання про звільнення;
- усунення за п. 3 ст. 99 ЦКУ – строк відсторонення чітко не визначено;
- перебування на лікарняному – безперервно до 4 місяців (якщо є хоча б 1 день виходу, облік починається спочатку); для вагітних – до 126 днів; для тих, хто отримав виробничу травму – до 12 місяців;
- перебування в щорічній відпустці – не менше 24 календарних днів, і це не беручи до уваги відпустки без збереження заробітної плати, яка може тривати додатково від 14 днів до 16 років;
- смерть учасника під час зміни керівника або керівника-учасника, який водночас був власником чи співвласником значимої частки для проведення загальних зборів підприємства, – від 6 місяців до безкінечності.

Наведені вище терміни, коли замість керівника управляє підприємством тимчасово виконуючий обов'язки, – це тільки офіційно граничні терміни, так би мовити, «за буквою закону», а фактично в більшості ситуацій це набагато довші періоди, які інколи можуть тягнутись, висловлюючись терміном математики, до безкрайності, як, приклад, у ситуації, коли перебіг процесуальних строків у кримінальному провадженні зупинено слідчим або спадкоємці померлого учасника не оформлюють свої права.

Маючи проведений правовий аналіз вихідних даних, можемо переходити до ключового питання: чи вирішує застосування правового інституту тимчасово виконуючого обов'язки проблему внесення даних про керівника до ЄДР у зв'язку з такими обставинами:

- а) зміною керівника, пов'язаною зі звільненням попереднього;
- б) тимчасовим відстороненням від посади керівника;
- в) усуненням керівника;
- г) відпусткою чи хворобою керівника;
- г) смертю учасника під час звільнення керівника або керівника-учасника.

Для простоти моделювання ситуації, яка стане об'єктом подальшого ключового правового аналізу, припускаємо, що ми маємо на підприємстві замість звільненого за власним бажанням, чи замість відстороненого, чи замість усуненого, чи замість тимчасово відсутнього директора, чи замість померлого, назначеного з огляду на норми права, які детально розглянуто вище, іншу людину, яка тимчасово виконує обов'язки керівника підприємства.

Те, що така людина, яка на законних підставах стала тимчасово виконуючим обов'язки, не зможе легалізувати себе згідно з нормами адміністративного права в ЄДР за відсутності належного регулювання, з'ясовано нами на початку викладу статті. А от чи зможе він виконувати функції керівника та чи зможе загалом функціонувати підприємство, ми детально розберемо далі на декількох яскравих і ключових прикладах у роботі підприємства.

Наведемо так звані ключові моменти, з якими неминуче зіткнеться тимчасово виконуючий обов'язки та які є необхідними для нормального функціонування підприємства:

- робота з поточним рахунком у банку щодо розпорядження безготівковими коштами та отримання готівки (для видачі на відрядження чи компенсацію авансових звітів або виплати заробітної плати);
- робота з нотаріусом, насамперед щодо оформлення карток зі зразками підписів до банку та укладення угод, які потребують нотаріального посвідчення;
- реєстрація податкових накладних у державному електронному реєстрі як складової частини електронного документообігу;
- подача звітності в електронному вигляді до податкової як обов'язкова умова до платників податків на додану вартість;
- укладення господарських договорів.

Фінансові установи, якими є банки, первинно керуються саме законом, що є базовим у наших дослідженнях, а саме ч. 4 ст. 10 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», у якій зазначено, що відомості, які містяться в ЄДР, використовуються для ідентифікації юридичної особи або її відокремленого підрозділу, громадського формування, що не має статусу юридичної особи, фізичної особи – підприємця, у тому числі під час провадження ними господарської діяльності та відкриття рахунків у банках та інших фінансових установах [2].

Окрім цього, Інструкцією про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах, затвердженою Постановою Правління Національного банку України від 12 листопада 2003 р. № 492, передбачено, окрім іншого, подання:

- копії статуту (якщо дата затвердження – до 1 січня 2016 р.);
- опису документів, що надаються юридичною особою державному реєстратору (якщо дата установчого документа – після 1 січня 2016 р.). Юридичні особи, які створені/діють на підставі модельного статуту, подають копію рішення про їх створення (у якому має бути зазначено відомості про найменування, місцезнаходження, предмет і цілі діяльності, склад засновників та учасників, розмір статутного капіталу, розмір часток кожного з учасників, порядок внесення ними вкладів, а також інформація про провадження діяльності на основі модельного статуту), підписаного всіма засновниками. Під час подання оригіналу рішення копія засвідчується уповноваженим працівником банку;
- документів, що підтверджують повноваження осіб, які діють від імені клієнта, мають право розпоряджатись відкритими в банку рахунками клієнта;

– паспорта й довідки про присвоєння ідентифікаційного коду особи, яка діє від імені клієнта, має право розпоряджатись відкритими в банку рахунками клієнта;
– картки зі зразками підписів і відбитком печатки, засвідченої нотаріально або організацією, якій клієнт адміністративно підпорядкований в установленому порядку [14].

Як бачимо, окрім наявності посилання на відомості ЄДР, ще є вимоги подати документ, який підтверджує повноваження особи розпоряджатись поточним рахунком. Таким документом є наказ, протокол, рішення засновників, довіреність тощо. Наприклад, під час подання наказу (інших документів, таких як протокол, рішення засновників, не можна подати) на тимчасово виконуючого обов'язки (і це за умови, що в статуті підприємства право розпоряджатись грошовими коштами не є виключною компетенцією керівника, до того ж без права передоручення, коли ситуація взагалі тупикова) постає питання про те, хто підпише цей наказ, якщо він не був оформлений, і скоріше це так, якщо колишній директор, що досі вважається таким за даними ЄДР, звільнився та наказ не видавав або помер і наказ не видав.

Оформлення картки зі зразками підписів можливе в організації, якій установа адміністративно підпорядкована (державні й комунальні установи), безпосередньо в банку (якщо це фізична особа – підприємець), а в усіх інших випадках – у приватного чи державного нотаріуса.

Засвідчення нотаріусом зразків підписів посадових осіб юридичних осіб на картках, що подаються до банків із метою відкриття рахунків, регламентоване п. 7 глави 7 Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України, затвердженого Наказом Міністерства юстиції України від 22 лютого 2012 р. № 296/5. Під час засвідчення зразків підписів посадових осіб юридичних осіб на картках, що подаються до Національного банку України, комерційних банків із метою відкриття рахунків, нотаріус перевіряє обсяг правоздатності юридичної особи, справжність підписів посадових осіб та їх повноваження на право підпису. На підтвердження повноважень на право підпису нотаріусу подаються копія наказу про призначення на посаду або копія протоколу про обрання посадової особи, довіреність на ім'я керівника, видана вищим органом управління юридичної особи, тощо [22].

Під час оформлення в нотаріуса картки зі зразками підписів на тлі того, що «нотаріус перевіряє <...> повноваження на право підпису», а перевірка знов-таки проходить через ЄДР, ми знову маємо вимогу про надання копії наказу про призначення на посаду або копії протоколу про обрання посадової особи, які з визначених у статті причин подати неможливо. А якщо припустити наявність довіреності від колишнього керівника, то знову постає питання, де її брати, якщо вона не була оформлена, і скоріше це так, якщо колишній директор, що досі вважається таким за даними ЄДР, звільнився й довіреність не видавав або помер і довіреність не видав.

Перейдемо до вивчення можливості проведення реєстрації податкових накладних у Єдиному державному реєстрі податкових накладних у процесі гіпотетичної реалізації функції керівника тимчасово виконуючим обов'язки.

Відповідно до п. 201.1 ст. 201 Податкового кодексу України на дату виникнення податкових зобов'язань платник податку зобов'язаний скласти податкову накладну в електронній формі з дотриманням умови щодо реєстрації в порядку, визначеному законодавством, електронного підпису уповноваженої платником особи та зареєструвати її в Єдиному державному реєстрі податкових накладних у встановлений Податковим кодексом України термін [23].

Згідно з п. 11 підрозділу 2 розділу XX Перехідних положень Податкового кодексу України з 1 лютого 2015 р. реєстрації в Єдиному державному реєстрі податкових накладних підлягають усі податкові накладні та розрахунки коригування до податкових накладних (у тому числі ті, які не надаються покупцю, складені за операціями з постачання товарів/послуг, що звільнені від оподаткування) незалежно від розміру ПДВ в одній податковій накладній/розрахунку коригування.

Регламентуються дії щодо проведення реєстрації Порядком ведення Єдиного реєстру податкових накладних, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. № 1246. Цей порядок, уже в новій редакції згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р., містить обов'язок використання електронного цифрового підпису (далі – ЕЦП) відповідно до Закону України «Про електронний цифровий підпис» від 22 травня 2003 р. № 852-IV та дотримання Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 р. № 851-IV [24].

Поряд із такими вимогами п. 10 Порядку ведення Єдиного реєстру податкових накладних деталізує, чий саме підписом має бути скріплена податкова накладна або розрахунок коригування податкової накладної:

– ЕЦП головного бухгалтера (бухгалтера) або ЕЦП керівника (за відсутності в постачальника (продавця) посади бухгалтера);

– ЕЦП, який за правовим статусом прирівнюється до печатки (за наявності) [24].

Є можливість надати право реєстрації податкових накладних іншій особі, проте для цього необхідно використати ЕЦП директора або оформити ЕЦП тимчасово виконуючого обов'язки.

Загалом оформлення ЕЦП регулюється нормами Закону України «Про електронний цифровий підпис». Найпоширенішим (тому що безкоштовний) є сервіс від Державної фіскальної служби України (www.acskidd.gov.ua), яким згідно із Законом України «Про електронний цифровий підпис» розроблений відповідний Регламент Акредитованого центру сертифікації ключів Інформаційно-довідкового департаменту Державної фіскальної служби України.

Так, п. 5.1 цього регламенту встановлений порядок ідентифікації та реєстрації заявників. Ідентифікація заявника – це встановлення заявника, підписувача (підписувачів), перевірка наданих заявником даних, що включаються в посилений сертифікат, його повноважень на підставі наданих документів. Для перевірки інформації, наданої заявником, у тому числі відомостей про керівника заявника, його повноважень на представництво юридичної особи та права вчиняти дії від її імені без довіреності адміністратор реєстрації використовує дані Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань [26].

Пунктом 5.2 Регламенту Акредитованого центру сертифікації ключів Інформаційно-довідкового департаменту Державної фіскальної служби України встановлено порядок ідентифікації й реєстрації юридичної особи. Встановлення заявника – юридичної особи здійснюється за установчими документами юридичної особи, або копіями таких документів, які нотаріально засвідчені відповідно до законодавства, або іншими відомостями відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» від 15 травня 2003 р. № 755-IV (у редакції закону України від 26 листопада 2015 р. № 835-VIII), які містяться в ЄДР [26].

Під час ідентифікації юридичної особи з'ясовують також дані, що ідентифікують осіб, які мають право розпоряджатись рахунками й майном, їх повноваження; крім цього, під час реєстрації встановлюються представник юридичної особи та його повноваження.

Таким чином, під час ведення господарської діяльності без запровадження бухгалтерії (або за небажання офіційно працевлаштовувати бухгалтера), що прямо дозволяється Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [12], працівник, який обійняв посаду керівника на умовах тимчасово виконуючого обов'язки, не зможе підписуватись під час реєстрації податкових накладних у Єдиному реєстрі податкових накладних за відсутності в нього належного ЕЦП та необхідності під час його оформлення проходження процедури ідентифікації згідно з даними ЄДР.

Проаналізуємо правову можливість подачі звітності до відповідних територіальних органів Державної фіскальної служби України тимчасово виконуючим обов'язки.

З огляду на проведений правовий аналіз щодо неможливості отримання тимчасово виконуючим обов'язки ЕЦП відразу відкинемо можливість подання податкової звітності в електронному вигляді на електронну адресу адресата звітності засобами телекомунікаційного зв'язку із застосуванням ЕЦП у форматі, затвердженому 15 листопада 2017 р. Наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Порядку обміну електронними документами з контролюючими органами» від 6 червня 2017 р. № 557 (далі – Порядок № 557), яким передбачено, зокрема, нові форму й порядок укладення договору про визнання електронних документів.

Окрім цього, неможливість зумовлена додатково внутрішнім контролем електронної системи на перевірку поданих даних із даними ЄДР, наслідком чого є або розірвання існуючого договору, або відмова в укладенні нового.

Так, Порядком № 557 визначено, що електронний документообіг здійснюється відповідно до законодавства та на підставі договору, що визначає взаємовідносини суб'єктів електронного документообігу (далі – СЕД). Фізичні особи, які не є самозайнятими особами, автоматично вважаються СЕД та мають право подавати електронні документи до контролюючих органів виключно з використанням ЕЦП. Юридичні особи, самозайняті особи, податкові агенти, контролюючі органи, органи державної влади, органи місцевого самоврядування набувають статусу СЕД із дати укладення договору про визнання електронних документів. Відразу зазначимо, що чинні договори про визнання електронних документів продовжують діяти до виникнення підстав, визначених п. 14 розділу III Порядку № 557, а саме:

- отримання інформації від Акредитованого центру сертифікації ключів про завершення строку чинності (або скасування) посиленого сертифіката керівника;
- отримання інформації з Єдиного державного реєстру про зміну керівника;

- отримання інформації з Єдиного державного реєстру про державну реєстрацію припинення юридичної особи;
- наявність у Реєстрі самозайнятих осіб інформації про зняття з обліку самозайнятої особи як платника податків у контролюючому органі;
- наявність у Державному реєстрі інформації про закриття реєстраційного номера облікової картки платника податків підписувача заяви про приєднання до договору (керівника) у зв'язку зі смертю [20].

Передбачений Порядком № 557 договір про визнання електронних документів має форму публічної оферти – договору приєднання, укладається шляхом акцепту контролюючим органом надісланої платником заяви про приєднання. Надіслану заяву контролюючий орган зобов'язаний розглянути протягом 1 робочого дня. Підтвердженням приєднання до договору є отримання СЕД другої квитанції про прийняття заяви про приєднання до договору.

Підстави для відмови в прийнятті заяви про приєднання до договору та, відповідно, у приєднанні до договору є такими:

- відсутність автора на обліку в контролюючому органі;
- невідповідність реєстраційних даних автора, зазначених у заяві про приєднання до договору, даним ЄДР та Державного реєстру фізичних осіб – платників податків (далі – Державний реєстр);
- наявність у ЄДР запису про державну реєстрацію припинення юридичної особи або припинення підприємницької діяльності фізичної особи – підприємця;
- наявність у Державному реєстрі інформації про закриття реєстраційного номера облікової картки платника податків – підписувача заяви про приєднання до договору (керівника) у зв'язку зі смертю [20].

Навіть якщо припустити використання ЕЦП колишнього директора, то й це може тривати недовго залежно від того, коли цей ключ був генерований, оскільки термін дії ЕЦП – від 1 до 2 років. Єдиною підставою для відмови в прийнятті податкової декларації в електронній формі є недійсність ЕЦП платника податків, який подає звіт, у тому числі в разі закінчення строку дії сертифіката відкритого ключа за умови, що така податкова декларація відповідає всім вимогам електронного документа та надана у форматі, доступному для її технічного оброблення.

Згідно з п. п. 49.3 та 49.4 Податкового кодексу України податкова декларація з податку на прибуток подається за вибором платника податків, якщо інше не передбачено Податковим кодексом України, в один із зазначених способів:

- особисто платником податків або уповноваженою на це особою;
- надіслати поштою з повідомленням про вручення з описом вкладення;
- засобами електронного зв'язку в електронній формі з дотриманням вимог законів щодо електронного документообігу та електронного цифрового підпису.

Однак і щодо подачі особисто або через пошту є обмеження. Так, платники податків, які належать до великих і середніх підприємств, подають податкові декларації в електронній формі до контролюючих органів із дотриманням вимог законодавства щодо електронного документообігу та ЕЦП. Натомість податкова звітність із ПДВ подається виключно в електронній формі до контролюючих органів усіма платниками цього податку з дотриманням вимог законів щодо електронного документообігу та електронного цифрового підпису [23].

Підсумовуючи наведене, можна обґрунтовано стверджувати, що тимчасово виконуючий обов'язки не зможе подати податкову звітність до відповідних органів Державної фіскальної служби України через відсутність достатньо опрацьованих механізмів внесення змін до даних про керівника підприємства та взагалі відсутність механізму застосування правового інституту тимчасово виконуючого обов'язки в ЄДР.

Можливість підписання господарських договорів із контрагентами від імені тимчасово виконуючого обов'язки також під суттєвою загрозою та має значні питання, якщо колишній керівник звільнився чи помер і не залишив довіреність. Адже за ч. 2 ст. 207 Цивільного кодексу України правочин вважається таким, що вчинений у письмовій формі, якщо він підписаний його стороною (сторонами). Правочин, який вчиняє юридична особа, підписується особами, уповноваженими на це її установчими документами, довіреністю, законом або іншими актами цивільного законодавства [27].

Висновки. Таким чином, саме в останній ланці процесу зміни керівника з будь-яких підстав (проте найбільш наочно це проявляється під час реалізації ст. 38 КЗпП, і цей процес регулюється виключно нормою адміністративного права, а саме Законом України «Про державну реєстрацію

юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань») існує так званий юридичний дефект, що саме призводить до колізії правових норм у питанні, що досліджується. Колізія виникає, з одного боку, між нормами трудового права як матеріального права, а з іншого – між комплексом норм господарського й цивільного права, які регулюють процес; і це різногослося має регулювати адміністративне право. І спроба такого регулювання зумовлює аналізовані в статті труднощі на тлі недостатньої врегульованості відповідної ситуації, відповідно до норм Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», щодо внесення даних до Єдиного державного реєстру про зміну керівника підприємства.

Доцільним напрямом подальших досліджень вважаємо аналіз правової ситуації, за якої людина, яка з тих чи інших причин припиняє повноваження керівника, може гіпотетично мати негативні для себе наслідки лише у зв'язку з наявністю даних у Єдиному державному реєстрі щодо запису про те, що вона, не беручи до уваги подану належним чином заяву про звільнення тощо, де-юре залишається обіймати посаду керівника підприємства.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.
3. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.
4. Про акціонерні товариства: Закон України від 17 вересня 2008 р. № 514-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/514-17>.
5. Про тимчасове виконання обов'язків посадових осіб, яких призначає на посаду за згодою Верховної Ради України Президент України або Верховна Рада України за поданням Президента України: Закон України від 10 грудня 1997 р. № 709/97-ВР / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/709/97-вр>.
6. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
7. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
9. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/card/504/96-вр>.
10. Про електронний цифровий підпис: Закон України від 22 травня 2003 р. № 852-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/852-15>.
11. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 р. № 851-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/851-15>.
12. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
13. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 / Міністерство праці України, Міністерство юстиції України, Міністерство соціального захисту населення України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
14. Про затвердження Інструкції про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах: Постанова Правління Національного банку України від 12 листопада 2003 р. № 492 / Національний банк України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1172-03>.
15. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
16. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. / Верховна Рада Української РСР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
17. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 р. № 4651-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.

18. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 р. № 8073-X / Верховна Рада Української РСР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

19. Щодо виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2011 р. № 126/06/186-11 / Міністерство праці та соціальної політики України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

20. Про затвердження Порядку обміну електронними документами з контролюючими органами: Наказ Міністерства фінансів України від 6 червня 2017 р. № 557 / Міністерство фінансів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0959-17>.

21. Про порядок тимчасової дії на території України деяких актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. № 1545 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1545-12>.

22. Про затвердження Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України: Наказ Міністерства юстиції України від 22 лютого 2012 р. № 296/5 / Міністерство юстиції України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0282-12/para19#n19>.

23. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

24. Про затвердження Порядку ведення Єдиного реєстру податкових накладних: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. № 1246 / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/341-2017-п>.

25. Про порядок оплати тимчасового замісництва: Роз'яснення Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 р. № 30/39. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0030400-65>.

26. Регламент Акредитованого центру сертифікації ключів Інформаційно-довідкового департаменту Державної фіскальної служби України. URL: <http://www.acskidd.gov.ua/reglament>.

27. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.