

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.26>

## ODWOŁANIE SZEFÓW FIRMY: DOŚWIADCZENIA HOLANDII

**Ludmiła Pyskun**

*absolwentka Wydziału Prawa*

*Wydział Prawa*

*Wschodnioukraiński Uniwersytet Narodowy*

*nazwany na cześć Wołodymyra Dahla (Kijów, Ukraina)*

*lvpysk@gmail.com*

*ORCID ID: 0009-0003-4294-400X*

**Adnotacja.** W artykule naukowym podjęto problematykę zwolnienia menadżera firmy z uwzględnieniem doświadczeń Holandii. Przeanalizowano specyfikę regulacji prawnych procesu zwalniania menadżerów spółek zajmujących stanowiska dyrektorów statutowych i porównano je z procedurami zwalniania zwykłych pracowników. W szczególności badana jest specyfika powoływania i odwoływania menadżerów przedsiębiorstw, a także skutki prawne związane z tymi procesami.

Autor podkreśla znaczenie zrozumienia różnic pomiędzy relacjami pracowniczymi i korporacyjnymi menadżerów, gdyż to właśnie te różnice wpływają na mechanizm ich zwalniania. W artykule szczegółowo zbadano normy prawne regulujące zwalnianie menadżerów w Holandii oraz specyfikę ochrony ich praw w kontekście zarówno prawa pracy, jak i prawa korporacyjnego.

W artykule zwrócono uwagę na trudności, jakie mogą pojawić się w procesie zwalniania menadżera, jeśli procedura powołania nie została odpowiednio udokumentowana lub przeprowadzona. Praktyka sądowa poświęcona jest zilustrowaniu, w jaki sposób spory związane ze zwolnieniem kadry zarządzającej spółkami są rozwiązywane w Holandii.

W artykule przedstawiono praktyczne rekomendacje dotyczące zapewnienia odpowiedniej ochrony prawnej menadżerom firm i minimalizacji ryzyka w trakcie ich zwalniania.

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę, zwolnienie, menadżer, odprawa, odszkodowanie, uprawnienia pracownicze, osoba prawna, pracodawca, dyrektor statutowy, zarządzanie przedsiębiorstwem.

## DISMISSAL OF THE HEAD OF THE COMPANY: DUTCH EXPERIENCE

**Pyskun Liudmyla,**

*PhD student at the Department of Law of the Faculty of Law,*

*Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Kyiv, Ukraine)*

*lvpysk@gmail.com*

*ORCID ID: 0009-0003-4294-400X*

**Abstract.** The article examines the issue of dismissal of a company's CEO, taking into account the experience of the Netherlands. The author analyzes the peculiarities of legal regulation of the process of dismissal of company executives who hold the position of statutory directors and compares it with the procedures for dismissal of ordinary employees. In particular, the author examines the specifics of appointment and dismissal of company executives, as well as the legal consequences associated with these processes.

The author emphasizes the importance of understanding the differences between the labor and corporate relations of executives, as these differences affect the mechanism of their dismissal. The article analyzes in detail the legal rules governing the dismissal of executives in the Netherlands and the specifics of protecting their rights in the context of both labor and corporate law.

The article draws attention to the difficulties that may arise in the process of dismissal of a director if the appointment procedure was not properly documented or executed. The article focuses on the court practice illustrating how disputes related to the dismissal of company executives are resolved in the Netherlands.

The article offers practical recommendations on how to ensure proper legal protection of company executives and minimize the risks during their dismissal.

**Key words:** employment contract, dismissal, manager, severance pay, compensation, employee rights, legal entity, employer, statutory director, corporate governance.

**ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА КОМПАНІЇ: ДОСВІД НІДЕРЛАНДІВ***Людмила Пискун**аспірантка кафедри правознавства  
юридичного факультету**Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля (Київ, Україна)**lvpyrk@gmail.com**ORCID ID: 0009-0003-4294-400X*

**Анотація.** У науковій статті розглядається питання звільнення керівника компанії з урахуванням досвіду Нідерландів. Аналізуються особливості правового регулювання процесу звільнення керівників компаній, які обіймають посади статутних директорів, та порівнюються з процедурами звільнення звичайних працівників. Зокрема, досліджується специфіка призначення та звільнення керівників компаній, а також правові наслідки, пов'язані з цими процесами.

Автор наголошує на важливості розуміння відмінностей між трудовими та корпоративними відносинами керівників, оскільки саме ці відмінності впливають на механізм їхнього звільнення. У статті детально розглядаються правові норми, які регулюють звільнення керівників у Нідерландах, та особливості захисту їхніх прав у контексті як трудового, так і корпоративного права.

Стаття звертає увагу на складнощі, що можуть виникати у процесі звільнення керівника, якщо процедура призначення не була належним чином задокументована або виконана. Приділено судовій практиці, яка ілюструє, як у Нідерландах вирішуються спори, пов'язані зі звільненням керівників компаній.

Стаття пропонує практичні рекомендації щодо забезпечення належного правового захисту керівників компаній та мінімізації ризиків під час їхнього звільнення.

**Ключові слова:** трудовий договір, звільнення, керівник, вихідна допомога, компенсація, права працівника, юридична особа, роботодавець, статутний директор, корпоративне управління.

**Вступ.** У різних країнах існують різні підходи до регулювання трудових відносин між керівниками та компаніями, і Нідерланди є однією з держав, що пропонує унікальні правові механізми, спрямовані на забезпечення балансу між інтересами компанії та її керівників.

Вибір Нідерландів як об'єкта дослідження зумовлений тим, що ця країна має добре розвинену правову систему, яка ґрунтується на принципах корпоративного управління, високих стандартів прозорості та підзвітності. Голландське законодавство передбачає детальне регулювання процедур звільнення керівників компаній, зокрема членів правління і директорів, що дозволяє забезпечити справедливе врегулювання конфліктів і захист прав як компанії, так і самого керівника.

Досвід Нідерландів цікавий не тільки з точки зору формального законодавства, але й у контексті судової практики, яка часто є визначальною у вирішенні спорів, пов'язаних зі звільненням керівників. Особливістю нідерландської моделі є те, що у ній враховуються як корпоративні, так і трудові відносини керівника, що дозволяє досягти балансу між корпоративними інтересами компанії та трудовими правами керівників.

**Метою статті** є дослідження нідерландського досвіду у сфері звільнення керівників компаній та його потенційна адаптація для вдосконалення національних моделей корпоративного управління в інших країнах.

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети та виконання завдань дослідження було застосовано різноманітні методи. Зокрема, використано загальнонаукові підходи, такі як синтез, порівняння та узагальнення. Додатково, для впорядкування загальних характеристик був застосований метод систематизації, а метод аналізу допоміг визначити особливості звільнення керівника компанії у Нідерландах.

**Виклад основного матеріалу.** Звільнення керівника компанії в Нідерландах є складною процедурою, яка регулюється специфічною правовою базою. Процес звільнення керівника включає ряд важливих етапів, починаючи від визначення підстав для звільнення, до проведення зборів акціонерів та можливого судового розгляду. Важливим аспектом є розмежування між статутними та нестатутними директорами, що визначає їхні права, обов'язки та процедури звільнення. Статутні директори призначаються акціонерами і мають більш широкі повноваження, тоді як нестатутні директори призначаються на підставі контракту і підлягають іншим правовим нормам.

Підставами для звільнення керівника можуть бути: недобросовісна поведінка, невиконання обов'язків, порушення законодавства, конфлікт інтересів або невиконання договірних зобов'язань. Процедура звільнення передбачає належне повідомлення акціонерів, проведення зборів, на яких голосується за звільнення, та дотримання вимог до голосування, передбачених законом. Голосуванням у суді може бути перевірено дотримання всіх правових вимог, що забезпечує справедливість процесу.

Значну роль у цьому процесі відіграють нідерландські суди, які забезпечують судовий контроль за законністю звільнення керівника, а також надають можливість оскарження рішення керівником, якщо він вважає, що звільнення було необґрунтованим або незаконним. Додатково, при звільненні керівника необхідно враховувати фінансові наслідки, такі як виплата компенсації, якщо звільнення визнано неправомірним, що може додатково збільшити фінансові витрати компанії.

Важливо зауважити, що станом на 1 липня 2015 року, після багатьох років жвавих дискусій, нідерландське трудове законодавство, а саме законодавство про звільнення, зазнало суттєвих змін завдяки впровадженню

Закону «Про працю та безпеку» (Wet werk en zekerheid) (Dutch Official Gazette, 2014: 216). Основною метою цих змін було спрощення, справедливості, швидкості та зменшення витрат на процедуру звільнення для роботодавців. На відміну від попередніх спроб реформування нідерландського законодавства про звільнення, залишилася незмінною процедура попередньої оцінки обґрунтованості звільнення, яку здійснює державний орган або окружний суд (kantonrechter). Це означає, що одностороннє звільнення з боку роботодавця можливе лише за наявності попереднього дозволу державного органу або на підставі рішення окружного суду.

Голландський уряд стверджує, що ця система превентивного перегляду звільнень не тільки гарантує необхідну обережність роботодавця при звільненні працівника, захищаючи останнього від свавілля, але й сприяє більшому прийняттю працівником цього рішення, що, в свою чергу, допомагає уникнути судових розглядів. Голландська система превентивного оцінювання при звільненні є досить унікальною. В інших країнах зазвичай застосовується репресивний контроль, коли працівники захищають свої права після звільнення через судові процеси. Однак, такий підхід несе високий ризик необґрунтованих звільнень, особливо для працівників із нижчим соціально-економічним статусом, які можуть уникнути судового розгляду через недостатню обізнаність або фінансові обмеження.

Так, відповідно до Закону «Про працю та безпеку», з 1 липня 2015 року роботодавці більше не можуть вільно обирати між звільненням із попереднім дозволом державного органу або розірванням трудового договору через окружний суд, як це було передбачено попереднім законодавством. Тепер процедура звільнення залежить від конкретної причини звільнення. Законні підстави для звільнення були чітко перераховані в Цивільному кодексі Нідерландів. Звільнення за попередньою згодою державного органу зарезервоване виключно для випадків економічних причин або тривалої непрацездатності працівника.

Для звільнення з причин, пов'язаних із поведінкою працівника або іншими особистими обставинами, трудовий договір може бути розірваний лише через рішення окружного суду. Обґрунтуванням для такого підходу є створення більшої правової визначеності та зменшення кількості судових процесів. Однак, незабаром після впровадження Закону «Про працю та безпеку», обмежений перелік підстав для звільнення був підданий критиці. Закрита система обґрунтованих підстав вважалася занадто обмежувальною для роботодавців.

Дослідження показали, що після впровадження нового закону окружні суди відхилили більше позовів про розірвання трудового договору, ніж раніше. Щоб зробити систему звільнення більш гнучкою, законодавець додав додаткову підставу для звільнення: сукупність підстав (cumulatiegrond). З 1 січня 2020 року окружний суд може прийняти рішення про розірвання трудового договору на підставі поєднання декількох обставин, які окремо не є достатніми для звільнення, але в сукупності роблять подальше працевлаштування неприпустимим (Tijdschrift voor Ontslagrecht, Aflevering Theme, 2021).

У контексті порушеного нами питання, детально розглянемо правила звільнення статутного (керуючого) директора суттєво відрізняються від тих, які застосовуються до звичайних працівників. Керуючий директор займає особливу позицію в компанії як виконавчий орган, і тому до нього застосовуються менш суворі правила припинення трудових відносин за нідерландським законодавством.

Зазвичай директори призначаються радою директорів або загальними зборами акціонерів, які також мають право їх звільнити. Як тільки акціонери приймають рішення про звільнення, директор втрачає всі повноваження щодо представництва компанії, а його статус як статутного директора негайно припиняється.

Перш ніж говорити про правила звільнення, необхідно чітко розуміти трудо-правовий статус статутного директора. Так, статутний директор є особою, офіційно призначеною загальними зборами акціонерів, і це призначення зазвичай реєструється в реєстрі компаній (нідерландською мовою: «handelsregister»). Однак можлива ситуація, коли особа обіймає посаду директора (наприклад, операційного або фінансового директора), але не була офіційно призначена акціонерами. Такий директор не є статутним директором і має статус звичайного найманого працівника, що забезпечує йому звичайний захист від звільнення відповідно до трудового законодавства.

Треба не забувати, що у деяких випадках директор не є безпосередньо працевлаштованим у компанії, а укладає договір про управління з особистою холдинговою компанією. У такому разі порядок розірвання договору зазвичай прописується в договорі про управління, і після звільнення акціонерами цей договір повинен бути розірваний.

Водночас, у багатьох випадках директор є безпосередньо працевлаштованим у компанії, яку він очолює, і отримує заробітну плату як звичайний працівник. Протягом тривалого часу не було однозначного розуміння того, чи припиняється трудовий договір автоматично з прийняттям рішення про звільнення акціонерами. Проте, рішення Верховного суду Нідерландів від 15 квітня 2005 року (Case C-534/08, 2008) встановило, що якщо не передбачено конкретних заборон, корпоративні та трудові відносини припиняються одночасно з моменту прийняття рішення про звільнення акціонерами. Тобто, як тільки акціонери ухвалюють рішення про звільнення директора, це призводить до негайного розірвання трудового договору.

Однак, деякі обмеження трудового законодавства все ж застосовуються. Наприклад, звільнення не може бути здійснено, якщо працівник перебуває у відпустці по хворобі або вагітності на момент звільнення. У таких випадках трудовий договір залишається чинним до закінчення періоду заборони на звільнення.

Якщо між директором і компанією не укладено трудовий договір, директор не може подати позов про несправедливе звільнення. Проте у випадку розірвання договору про управління директор може вимагати компенсації за порушення умов договору або за незаконні дії компанії.

Розмір компенсації за несправедливе звільнення не має фіксованих рекомендацій і може варіюватися в залежності від обставин справи. Якщо звільнення є особливо несправедливим, суд може присудити значну суму компенсації. Водночас, суд може вважати, що за певних обставин звільнення було частково обґрунтованим, і присудити лише незначну компенсацію. При цьому враховуються такі фактори, як вік директора, його перспективи подальшого працевлаштування, розмір заробітної плати та отриманих бонусів, які можуть компенсувати ризик звільнення.

Ці аспекти роблять процес звільнення керуючого директора в Нідерландах більш складним і багатограним порівняно зі звільненням звичайного працівника. Важливою є необхідність враховувати юридичні та практичні нюанси, що забезпечує збалансованість прав і обов'язків як компанії, так і керуючого директора.

Процедура звільнення керуючого директора завжди викликає дискусії, особливо коли постає питання, чи є він керуючим директором відповідно до статуту компанії (*statutair bestuurder*). Це питання має важливе значення, оскільки статус керуючого директора за статутом значно впливає на рівень його захисту від звільнення. Зокрема, керуючий директор за статутом має менший захист від звільнення порівняно з «звичайним» працівником, що робить визначення його статусу ключовим у процесі звільнення.

Основне правило призначення керуючого директора за статутом передбачає його обрання загальними зборами акціонерів компанії. Проте, законодавство не встановлює жорстких формальних вимог до цього процесу, і навіть статут компанії може не містити детальних вказівок щодо процедури призначення. Це створює можливість для різних тлумачень і спорів, які можуть виникнути під час звільнення керуючого директора.

На перший погляд, здається, що процедура призначення керуючого директора проста: акціонери приймають відповідне рішення, новий керівник підписує його і підтверджує свою згоду на призначення. Останнім кроком є внесення інформації про керівника до торгового реєстру. Однак, якщо роботодавець не забезпечить належного оформлення всіх документів, він може зіткнутися з необхідністю доводити, що особа дійсно була призначена керуючим директором відповідно до статуту.

Ця ситуація добре ілюструється на прикладі справи «SterGro» (Case R05/001HR, 2005). Компанія SterGro, яка є єдиним акціонером та материнською компанією Groveko, звільнила свого керуючого директора. Виник спір щодо того, чи слід вважати звільненого директора керуючим директором за статутом SterGro, чи він був керуючим директором/генеральним директором дочірньої компанії Groveko. SterGro стверджувала, що, незважаючи на відсутність формального рішення акціонерів про призначення, керуючий директор був призначений відповідно до статуту компанії ще з середини 2015 року. Рішення про звільнення та супровідний лист були спрямовані на припинення як корпоративних, так і трудових відносин між керуючим директором та SterGro з 1 липня 2020 року.

Однак керуючий директор подав позов, стверджуючи, що, хоча він і уклав трудовий договір зі SterGro, насправді він працював на Groveko, яка виплачувала йому заробітну плату. Суд першої інстанції став на бік директора, зазначивши, що SterGro не змогла надати належних доказів того, що він був призначений керуючим директором за статутом. Як наслідок, рішення про звільнення було скасовано, і директор залишився на своїй посаді.

SterGro подала апеляцію, і Апеляційний суд дійшов висновку, що рішення про призначення керуючого директора було ймовірним, а директор погодився на своє призначення. Суд встановив, що існували докази, які вказували на те, що директор діяв як керуючий директор за статутом, включаючи підписання фінансової звітності та використання титулу «статутний директор» у спілкуванні. Відповідно, Апеляційний суд визнав звільнення законним, підтвердивши, що як корпоративні, так і трудові відносини були припинені з 1 липня 2020 року (Dennis Veldhuizen, 2020).

Цей випадок підкреслює важливість чіткого документування процесу призначення керуючого директора та його функцій у компанії. Відсутність належної документації може призвести до серйозних правових наслідків, включаючи оскарження звільнення керуючого директора в суді. Важливо також зазначити, що, якби сторони уклали окрему угоду про те, що звільнення за корпоративним правом не впливає на трудові відносини, ситуація могла б бути іншою.

Таким чином, цей випадок демонструє складність і значущість питань, пов'язаних з призначенням та звільненням керуючого директора, і підкреслює необхідність ретельного дотримання правових процедур.

І на підставі цих фактів Апеляційний суд дійшов висновку, що керуючий директор є керуючим директором відповідно до статуту товариства. Як би там не було, це рішення могло з таким же успіхом бути прийняте на користь виконавчого директора. Це не обов'язково було б для нього корисним, враховуючи, що SterGro тим часом подала заяву на звільнення і отримала дозвіл на звільнення, а це означає, що трудовий договір все одно закінчився б, навіть якщо б керуючий директор був класифікований як «звичайний працівник». У будь-якому випадку, важливо запобігти виникненню такого виду дорогого спору.

Вбачаємо за необхідне ще акцентувати увагу на питанні вихідної допомоги при звільненні. У разі звільнення працівник може мати право на чотири передбачені законом вихідні допомоги: перехідну допомогу, розумну допомогу, накопичувальну допомогу та фіксовану компенсацію збитків.

Так, вихідна допомога виплачується у випадку, якщо працівник звільняється з ініціативи роботодавця, незалежно від тривалості трудового договору. Крім того, працівник зі строковим трудовим договором, після закінчення якого не укладається новий трудовий договір, має право на вихідну допомогу. Однак працівник втрачає це право у разі дії або бездіяльності, вчиненої ним самим і достатньо серйозної для роботодавця, щоб розірвати договір негайно або в судовому порядку.

Мета перехідної допомоги є двоякою. По-перше, вона має на меті забезпечити певну форму фінансової компенсації для звільнених працівників. Тому методика розрахунку перехідної допомогимас відображати фінансові наслідки звільнення (Rb. Amsterdam, ECLI, 2015). По-друге, ідея цієї допомоги для уряду полягала в тому, щоб працівник міг використати її для збільшення шансів отримати нову роботу, наприклад, за допомогою нової роботи, наприклад, шляхом використання допомоги на навчання та освіти. Однак працівники не зобов'язані використовувати її для більш плавного переходу на нову посаду в будь-який спосіб.

У більшості випадків закінчення трудового договору означає виплату допомоги на перехідний період. Працівник повинен подати заяву на виплату протягом трьох місяців. Після цього періоду право на допомогу втрачається. Покладання такого обов'язку на працівника, хоча і є зрозумілим з процедурних та практичних причин, є спірним. Крім того, дискутується питання, чи повинно це фінансове зобов'язання взагалі існувати у випадках, коли трудовий договір було розірвано на законних підставах і відповідно до усіх процедурних правил, таких як строк попередження.

Щодо розумної розумна компенсація, то вона може бути надана судом у різних ситуаціях, як це визначено в різних статтях закону (HR, ECLI, 2017). По-перше, вона може бути призначена у випадку серйозної винної дії або бездіяльності роботодавця. Крім того, така виплата передбачена у випадку, якщо працівник сам звільняється у зв'язку з недійсності попереднього розірвання трудового договору з боку роботодавця. У цьому випадку працівник обирає, щоб трудовий договір не відновлюється після недійсного звільнення або вищий суд приймає рішення про поновлення трудового договору, якщо, на його думку, поновлення не є обґрунтованим.

Розумна компенсація явно не означає компенсацію за неповного розгляду справи про звільнення. Тому роботодавець не може відкупитися від недостатньої підстави для звільнення.

Цікаво те, що не існує законодавчо встановленого методу розрахунку розумної допомоги. Верховний суд надав вказівки щодо обставин, які слід брати до уваги, але саме сторони повинні обґрунтувати або спростувати будь-яку шкоду, щоб суд визначив справедливую суму відшкодування. Сума залежить (частково) від конкретних обставин конкретної справи. Характер компенсації не є явно каральним. Мета полягає не в тому, щоб створити стримуючий ефект або покарати, а в тому, щоб або покарання, а в тому, щоб компенсувати працівникові збитки, яких він зазнав у зв'язку з тим, що трудовий договір було розірвано раніше, ніж він мав би бути розірваний, якщо це було зроблено правильно. Тобто, мета полягає не в тому, щоб створити ефект або покарати, а в тому, щоб відшкодувати працівникові збитки, завдані внаслідок того, що трудовий договір було розірвано раніше, ніж він мав би бути розірваний, що може становити навіть кількарічну заробітну плату.

Щодо накопичувальної допомоги, то вона була запроваджена з 1 січня 2020 року в результаті набуття чинності Закону про збалансований ринок праці («Wet arbeidsmarkt in balans» або «WAB»). Якщо суд розриває трудовий договір за кумулятивною, він може призначити працівникові кумулятивну допомогу (Beltzer R. M, 2012). Мета цієї допомоги - компенсувати працівникові той факт, що звільнення відбувається за кумулятивною підставою, а також той факт, що справа про звільнення не відповідає всім вимогам однієї з підстав для звільнення. Законодавець залишив на розсуд судів орієнтири для визначення розміру допомоги, хоча існує законодавчо встановлений максимум у розмірі 50% від відповідної перехідної допомоги. Одним із важливих аспектів для визначення розміру допомоги може бути питання про те, якою мірою були виконані вимоги для відповідної підстави звільнення. Маємо наголосити, що ця специфічна виплата, швидше за все, не зустрічається в інших системах трудового права.

Ще необхідно розглянути фіксовані збитки. Якщо роботодавець неправомірно не взяв до уваги встановлений строк попередження про звільнення, працівник має право на відшкодування фіксованої шкоди, пов'язаної зі строком попередження. Крім того, фіксовані збитки підлягають відшкодуванню у випадку незаконного негайного звільнення або у випадку, якщо роботодавець надає працівникові підстави для негайного звільнення за власним бажанням. Ця сума відповідає заробітній платі бруто за відповідний період попередження про звільнення, який, залежно від тривалості трудового договору або конкретної ситуації, в якій опинився працівник, може становити до чотирьох місяців.

Характерною особливістю передбачених трудовим законодавством Нідерландів виплат при звільненні є те, що вони є компенсаційними за своєю природою. У них немає явного карального або стримуючого компонента. Це дуже важливо для аргументації та визначення обґрунтованої допомоги та накопичувальної допомоги. Це також може бути важливим фактором під час переговорів про вихідну допомогу в контексті угоди про припинення трудових відносин, і в цьому випадку передбачена законом вихідна допомога, як правило, є відправною точкою для переговорів. Цікаво дізнатися, яку мету переслідують законодавчо встановлені вихідні допомоги в інших юрисдикціях, і якою мірою ця мета впливає на метод розрахунку або орієнтири для визначення розміру допомоги (допомог).

**Висновки.** Звільнення керівника компанії в Нідерландах є складним і багатоступеневим процесом, який вимагає ретельного дотримання правових норм та процедур. Нідерландська система звільнення керівників компаній відрізняється високою правовою визначеністю, яка досягається через поєднання корпоративного і трудового права. Це дозволяє ефективно захищати інтереси як компанії, так і керівника, знижуючи ризики для обох сторін.

Однією з основних особливостей нідерландської моделі є те, що рішення про звільнення керівника може мати подвійний ефект: воно не тільки припиняє корпоративні повноваження керівника, але й автоматично розриває трудовий договір, якщо він існував. Це надає компаніям можливість швидко та ефективно

звільняти керівників, але водночас вимагає дотримання певних законодавчих обмежень, таких як захист під час хвороби або вагітності.

Досвід Нідерландів підкреслює важливість належного документування усіх процесів, пов'язаних з призначенням і звільненням керівників, а також необхідність укладання чітких договорів, що регулюють ці питання. Відсутність належної документації може призвести до правових спорів, які, як показує судова практика, можуть мати серйозні наслідки для компанії.

Крім того, в Нідерландах передбачено кілька видів компенсацій, які можуть бути призначені у разі звільнення керівника, включаючи перехідну допомогу, розумну компенсацію та кумулятивну допомогу. Кожен з цих видів компенсації має свої специфічні умови та може значно вплинути на фінансові витрати компанії.

Таким чином, нідерландський підхід до звільнення керівників компаній можна розглядати як збалансований і ефективний, але він вимагає високого рівня правової обізнаності та дотримання процедурних правил. Цей досвід може бути корисним для інших країн, що прагнуть удосконалити власні моделі корпоративного управління і захисту прав керівників.

#### Література:

1. Act of 14 June 2014, Dutch Official Gazette, 2014, 216.
2. Beltzer R.M., Het incorporatiebeding, verleden, heden en toekomst, *ARBAC*, 2012, januari-maart.
3. Case C-534/08: Reference for a preliminary ruling from the Hoge Raad der Nederlanden (Netherlands) lodged on 3 December 2008 — KLG Europe Eersel BV v Reedereikontor Adolf Zeuner GmbH. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62008CN0534>.
4. Case R05/001HR (CW 2390), 2005. URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:HR:2005:AS2713>.
5. Dennis Veldhuizen The Netherlands: Is the employee a managing director under the articles of association? 2020. URL: <https://www.littler.com/publication-press/publication/netherlands-employee-managing-director-under-articles-association>
6. HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.
7. Nicola Gundt Dismissal on Economic Grounds in the Netherlands After July 2015. English Electronic Edition. 2017. № 4. p. 154-161. URL: <https://journals.openedition.org/rdctss/2553>.
8. Rb. Amsterdam, 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8752, JAR 2016/2.
9. Tijdschrift voor Ontslagrecht, Aflevering Theme: introduction to the Dutch system of dismissal and its constituents. №1. 2021. URL: [https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/TvO/2021/1/TvO\\_2542-5315\\_2021\\_005\\_001\\_002/fullscreen](https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/TvO/2021/1/TvO_2542-5315_2021_005_001_002/fullscreen).