

ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ГОСПОДАРСЬКОГО ТОВАРИСТВА

Досліджені норми чинного законодавства України щодо регулювання відносин між господарським товариством і його керівником.

Ключові слова: керівник підприємства, звільнення, усунення, відсторонення.

На практиці часто виникають спори щодо обрання, усунення від виконання обов'язків, звільнення та поновлення на посаді керівників і інших членів виконавчого органу господарського товариства.

Складність даної категорії спорів обумовлюється тим, що керівник та інші члени виконавчого органу товариства не є тотожними його власнику і одночасно з виконанням повноважень по управлінню товариством перебувають з останнім у трудових відносинах. Відповідно потребує вирішення питання корпоративні чи трудові відносини виникли між вказаними суб'єктами і якими нормами матеріального права регулюються такі відносини.

Чималий внесок у розробку правового статусу керівника господарського товариства зробили такі правознавці як Кібенко О.Р., Кравчук В.М., Луць В.В., Спасибо-Фатеева І.В. та інші.

Основною *метою* дослідження є виявлення проблем, які виникають при регулюванні обрання, звільнення та поновлення на посаді керівників і інших членів виконавчого органу та обґрунтуванні способів їх вирішен

Слід відзначити, що українське законодавство недостатньо уваги приділяє розмежуванню трудових і корпоративних відносин. Зокрема, Цивільний кодекс України (далі по тексту – «ЦК») [1], Господарський кодекс України (далі по тексту – «ГК») [2] та Закон України «Про господарські товариства» від 19. 09. 1991 р. [3] не містять правових норм, які б регулювали відносини між учасниками товариства та його керівником чи іншими членами виконавчого органу товариства.

Відповідаючи на питання, чи охоплюється поняттям «корпоративних відносин» управління діяльністю господарського товариства посадовими особами виконавчого органу, треба звернути увагу на ст. 167 ГК України, у якій дається визначення корпоративних відносин. Так, згідно з ч. 3 ст. 167 ГК України корпоративні відносини визначаються як відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав. При цьому відповідно до змісту ч. 1 ст. 167 ГК України корпоративні права визна-

чаються як права особи, частка якої визначається у статутному фонді (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи у управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами.

Згідно ст. 3 Кодексу законів про працю України (далі по тексту – «КЗпП України») [4] до трудових відносин належать відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Відповідно до ч. 1 ст. 99 ЦК виконавчий орган створюють загальні збори товариства. А у ч. 3 цієї ж статті, зазначається, що члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків, якщо у установчих документах не визначені підстави їх усунення. Разом з тим, КЗпП України чітко визначає підстави припинення трудового договору. Тому, як справедливо з цього приводу зазначає О. Кот, «законодавець, по суті, створив нову юридичну категорію «усунення члена виконавчого органу», не вирішивши питання про її співвідношення з існуючими поняттями «припинення трудового договору», «звільнення працівника за ініціативою власника» тощо» [5, с 156].

Окрім того, КЗпП України містить у ст. 46 норму, яка передбачає можливість відсторонити керівника підприємства від роботи: відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; у інших випадках, передбачених законодавством.

У зв'язку з цим виникає питання: чи є усунення членів виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків на підставі ст. 99 ЦК

України одним із випадків, передбачених законодавством щодо відсторонення працівника від роботи власником або уповноваженим ним органом, про які йдеться у ст. 46 КЗпП України? у аспекті даної проблеми розподіл між трудовими і корпоративними відносинами провів Конституційний Суд України (рішення у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнародний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України № 1-2/2010 від 12. 01. 2010 р.) [9].

Колегія суддів дійшла висновку, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків (ч. 3 ст. 99 ЦК України) або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень (абзац перший ч. 2 ст. 61 Закону України "Про акціонерні товариства") за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі статті 46 КЗпП України. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не у приписах КЗпП України, а у ст. 99 ЦК України, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Така форма захисту є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, і не може розглядатися у площині трудового права, зокрема у аспекті ст. 46 КЗпП України.

Разом з тим, реалізація права засновників на відсторонення членів виконавчого органу на практиці пов'язана з певними складнощами. Зокрема, відсторонюючи керівника підприємства від своїх обов'язків, його при цьому не можна не допустити до виконання своїх трудових обов'язків, що забезпечити доволі непросто. Тому доцільно, щоб рішення засновників товариства про відсторонення члену виконавчого органу від виконання своїх обов'язків містило перелік повноважень, які виключаються з компетенції відповідного члену виконавчого органу.

Відповідно до ч. 1 ст. 48 Закону України «Про господарські товариства» від 19. 03. 1991 р. [3] Голова правління акціонерного товариства вправі без довіреності здійснювати дії від імені товариства. Згідно ч. 5 ст. 62 цього ж Закону генеральний директор товариства з обмеженою відповідальністю має право без довіреності виконувати дії від імені товариства. З огляду на це, виникає питання як унеможливити вчинення керівником правочинів від імені юридичної особи

на час відсторонення його від виконання своїх обов'язків.

Необхідність розмежування трудових і корпоративних відносин є актуальною і при вирішенні питання про звільнення керівника підприємства. КЗпП України наділяє керівника підприємства таким же обсягом прав і гарантій, які і будь-якого іншого працівника, за винятком додаткових підстав для звільнення. Стаття 40 КЗпП України передбачає перелік загальних підстав розірвання трудового договору із ініціативи власника, зокрема, зміна у організації виробництва і праці; невідповідність працівника займаній посаді; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків; прогул; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; поява на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника.

Спеціальні додаткові підстави для звільнення керівника підприємства передбачені п. 1 і п. 1-1 ст. 41 КЗпП України. Це одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства та винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або у розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. При цьому законодавець не дає визначення поняття «грубе порушення». Тобто, у кожному конкретному випадку суд буде оцінювати характер порушення з урахуванням обставин справи.

З огляду на це, можна скористатися п. 8. ст.36 КЗпП України, який створює можливість передбачити спеціальні підстави звільнення у контракті, що укладається з керівником.

Частина 4 статті 65 ГК передбачає, що у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), у якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. За ч. 6 статті 65 ГК керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом), відповідно до закону.

Цікавим з цього приводу є норма ст. 69 Закону Російської Федерації «Про акціонерні товариства» від 26. 12. 1995 р., яка передбачає, що на відносини між товариством і одноособовим виконавчим органом товариства (директором, генеральним директором) чи (або) членами ко-

легіального виконавчого органу товариства (правління, дирекція) дія законодавства Російської Федерації про працю розповсюджується у частині, що не суперечить положенням даного закону [6].

Тобто, законодавець визнає, що такі відносини за своєю сутністю є трудовими, разом з тим, при виникненні спору норми корпоративного права будуть переважати над нормами права трудового.

Слід звернути увагу на те, що укладенню та розірванню трудового договору з керівником передують відповідні рішення загальних зборів учасників. Право на оскарження рішення загальних зборів до суду, згідно з ч. 5 ст. 98 ЦК, має його учасник.

Відповідно до загальних засад судочинства, кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання чи оспорування (ч. 1 ст. 15 ЦК). Тобто формально це може бути будь-яка особа, прав і охоронюваних інтересів якої стосується прийняте рішення, у тому числі, і керівник або інший член виконавчого органу господарського товариства.

Разом з тим, виходячи із змісту норми ч. 1, 3 ст. 167 ГК, правовідносини між господарським товариством та керівниками і іншими членами виконавчого органу не будуть охоплюватися власне корпоративними відносинами.

При вирішенні питання про характер відносин, які виникають між керівником і товариством слід зважати на висновки, викладені у узагальненнях судової практики, схвалених Пленумом Верховного Суду України та роз'ясненнях Президії Вищого господарського суду України.

Відповідно до п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24. 10. 2008 р. № 13, спори, пов'язані з оскарженням членами виконавчих органів товариства, а також членами наглядової ради товариства, які уклали з товариством трудові договори, рішень відповідних органів товариства про звільнення (усунення, відсторонення, відкликання) їх з посади, розглядається у порядку цивільного судочинства як трудові спори. У цьому разі позивач звертається до суду за захистом своїх трудових прав як найманого працівника, а не акціонера (учасника) господарського товариства. Способом захисту порушених або оспоруваних прав у таких категоріях спорів є позов про поновлення на посаді, зобов'язання усунути перешкоди у виконанні посадових обов'язків тощо відповідної посадової особи господарського товариства, а не позов про визнання недійсним відповідного рішення загальних зборів акціонерів (учасників) товариства чи наглядової ради товариства [7].

Як зазначено у п. 1. 12. Рекомендацій Президії Вищого господарського суду України від 28. 12. 2007 № 04-5/14, недотримання вимог законодавства та установчих документів під час скликання та проведення загальних зборів господарського товариства є порушенням прав учасників (акціонерів) на управління товариством, а не трудових прав керівника (інших посадових осіб) товариства. Відповідно з позовом про визнання недійсними рішень загальних зборів з цих підстав вправі звертатися учасники (акціонери) господарського товариства. Тому спори про визнання недійсними рішень загальних зборів з підстав порушення порядку їх скликання та проведення, у тому числі рішень про обрання, звільнення, відкликання тощо керівників та інших посадових осіб господарських товариств, належать до корпоративних спорів і підлягають вирішенню господарськими судами за місцезнаходження господарського товариства [8].

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що спори щодо обрання, звільнення та поновлення на посаді керівників і інших членів виконавчого органу господарського товариства є за своїм змістом трудовими. Відповідно, позивач повинен ставити питання про поновлення на роботі, а не визнання недійсним рішення загальних зборів про припинення його повноважень.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16. 01. 2003 р. // *Голос України*. – 2003. - № 47-48.
2. *Господарський кодекс України* від 16. 01. 2003 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 2003. - № 18, № 19-20, № 21-22. - Ст. 144.
3. *Про господарські товариства*. Закон України від 19. 09. 1991 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 1991. - № 49. - Ст. 682.
4. *Кодекс законів про працю України* від 10. 12. 1971 р. // *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17. 12. 1971. – 1971. / Додаток до № 50 /
5. *Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України*: у 2 т. – 2-е вид., перероб. і доп. / За ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнєцової, В. В. Луця. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – Т. I. – 832 с.
6. *Об акционерных обществах*. Закон Российской Федерации от 26. 12. 1995 р. // <http://base.garant.ru>.
7. *Про практику розгляду судами корпоративних спорів*. Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24. 10. 2008 р. № 13 // *Вісник Верховного суду України* - 2008 р.
8. *Про практику застосування законодавства у розгляді справ, що виникають з корпоративних відносин*. Рекомендацій Президії Вищого господарського суду України від 28. 12. 2007

№ 04-5/14 // Вісник господарського судочинства. - № 1. - Стор. 22.

9. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнарод-

ний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України № 1-2/2010 від 12.01.2010 р. // Вісник Конституційного суду України – 2010. - № 2. - Стор. 7.

О. В. Онищенко

Правовой статус руководителя хозяйственного общества.

Исследованы нормы действующего законодательства Украины регулирующие отношения между хозяйственным обществом и его руководителем.

O. V. Onischenko

Legal status of the leader the company.

Norms of the current legislation of Ukraine about the relations are between the company and leader of company.