

# Трудовий

## аспект у корпоративних правовідносинах



### **Т. Л. Постригань**

кандидат юридичних наук, адвокат

Стаття розкриває важливі аспекти розмежування корпоративних та трудових правовідносин в господарських товариствах, зокрема, акціонерних товариствах; питання правового регулювання визначення та оформлення відносин сторін за нормами трудового чи цивільного права з метою вдосконалення правозастосовчої та судової практики.

**Ключові слова:** корпоративні відносини, трудові відносини, члени Наглядової ради, члени Ревізійної комісії, посадові особи Товариства.

Статья раскрывает важные аспекты разграничения корпоративных и трудовых правоотношений в хозяйственных обществах, в частности, акционерных обществах; вопросы правового регулирования определения и оформления отношений сторон по нормам трудового или гражданского права с целью усовершенствования правоприменительной и судебной практики.

**Ключевые слова:** корпоративные отношения, трудовые отношения, члены Наблюдательного совета, члены Ревизионной комиссии, должностные лица Общества.

The article deals with the important aspects of delimitation of corporate and labour legal relationships within companies, particularly in joint-stock companies; the issues of legal regulation of defining and drawing up of the relations of the parties according to the norms of the labour and civil law, the aim of which is to improve law enforcement or court practice.

**Keywords:** corporate relationship, labour relationship, Supervisory Board members, Audit Commission members, Company office-holders.

**Н**а сьогодні трудове законодавство, зокрема, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не визначає, чи застосовується кодекс до регулювання відносин між господарським товариством та членами його виконавчого або іншого органу. Але Закон «Про акціонерні товариства» визначає, що член наглядової ради здійснює свої повноваження, дотримуючись умов цивільно-правового договору, трудового договору або контракту; права та обов'язки членів виконавчого органу акціонерного товариства визначаються контрактом, що укладається з кожним членом виконавчого органу. Тому виникає ряд питань та колізій у правозастосовчій діяльності щодо розмежування трудових та корпоративних відносин.

Окремі аспекти аналізу трудових правовідносин, корпоративних правовідносин, розмежування між трудовими та корпоративними правовідносинами розглядали науковці – фахівці з трудового, цивільного, господарського права: В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, А. М. Івченко, І. В. Спасибо-Фатеева.

Відповідно до статті 3 КЗпП [1], законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. Тобто до сфери регулювання, визначеної КЗпП, не входять відносини між членами наглядової ради, виконавчих органів товариства та товариством.

У судовій практиці чітко розмежування корпоративних та трудових відносин

є проблемним питанням, оскільки відносини, що виникають між одноособовим виконавчим органом (або кожним із членів колегіального виконавчого органу) та господарським товариством, регулюються і нормами трудового права, і нормами цивільного та господарського права. Аналогічна ситуація з членами наглядової ради.

У 2008 році Верховний Суд України (далі – ВСУ) висловився за те, що спори, пов'язані з оскарженням членами виконавчих органів господарського товариства, а також членами наглядової ради товариства, які уклали з товариствами трудові договори, рішень відповідних органів товариства про звільнення (усунення, відсторонення, відкликання) їх з посади розглядаються в порядку позовного провадження загальними судами як трудові спори [2]. При цьому фактично ВСУ не надав вагомих аргументів такого бачення, крім посилання на ст. 3 та Гл. XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори» і ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України (далі – ГК). Вищий господарський Суд України (далі – ВГСУ) при цьому зайняв таку ж позицію, але надав при цьому досить мотивоване обґрунтування, а саме: сторонами трудового спору є працівник та роботодавець, а сторонами корпоративного спору є господарське товариство та його учасник або учасники господарського товариства між собою. Працівником слід вважати й керівника господарського товариства, оскільки між ним та товариством складаються трудові відносини. Відтак, спір між керівником господарського товариства, якого звільнили рішенням загальних зборів, та господарським товариством є трудовим. На додаток аргументи на користь такого бачення підсилюються позначенням на те, що корпоративний спір ґрунтується на порушенні вимог Закону України «Про господарські товариства», Ци-

вільного кодексу України (далі – ЦКУ), ГК, а трудовий спір пов'язаний з порушенням норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). З чого робиться висновок, що господарським судам підвідомчий спір між учасником (акціонером) товариства та товариством, а загальним судам – спір керівника господарського товариства про визнання недійсними рішень загальних зборів, внаслідок яких виникають, змінюються чи припиняються трудові правовідносини [3].

Отже, залишається норму ст. 3 КЗпП розширено тлумачити і застосовувати її до праці членів (учасників) інших видів юридичних осіб. Такий підхід відповідатиме принципу рівності всіх організаційно-правових форм підприємництва. У зв'язку з цим, на підставі ст. 3 КЗпП, особливості правового регулювання праці членів виконавчих органів товариства, зокрема, акціонерного товариства визначаються законодавством.

Слід мати на увазі, що члени виконавчих органів товариства є водночас і працівниками, і виконавчим органом товариства, його посадовими особами. Тому особливості їх праці, прийняття та звільнення з посади визначаються спеціальним законодавством – ЦК, Законом «Про акціонерні товариства», Законом «Про господарські товариства». Законодавство про працю застосовується до цих відносин лише в тій частині, в якій воно не суперечить вказаним нормативно-правовим актам.

Правовою основою виникнення повноважень члена органу управління є факт його обрання або призначення у встановленому порядку. З цього часу між ним і товариством виникають правовідносини щодо управління товариством. Переобрання, відкликання членів виконавчих органів є наслідком реалізації учасниками товариства своїх корпоративних прав на участь в управлінні.

У Господарському Кодексі України загальним питанням створення підприємств присвячено ст. ст. 62-72, а господарським товариствам ст. ст. 79-92. У Цивільному Кодексі України загальним положенням про діяльність господарських товариств відведено ст. ст. 113-118, а спеціальним нормам щодо господарських товариств ст. ст. 152-162. На акціонерні товариства розповсюджується також і дія загальних норм про юридичні особи, що закріплена у ст. ст. 80-112 ЦК України. З введенням у дію спеціального Закону України «Про акціонерні товариства» пов'язують настання реформ корпоративного законодавства 2009-2011 рр. [4].

Корпоративні відносини регулюються на підприємстві також локальними організаційно-розпорядчими та нормативно-методичними документами (статутом, установчою документацією, Положеннями «Про загальні збори акціонерів», «Про Наглядову раду», «Про правління», «Про комітет з аудита Наглядової ради», «Про Раду з регіонального розвитку», іншими правовими актами). До останніх належить Кодекс (принципи) корпоративного управління АТ [5].

Отже, за правовою природою ці відносини скоріше є корпоративними, аніж трудовими. Це підтверджується рішенням Конституційного Суду України від 12 січня 2010 р. №1рп/2010 щодо офіційного тлумачення частини третьої ст. 99 Цивільного кодексу України. Конституційний Суд зазначає: «Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися в межах не трудових, а корпо-

ративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним».

У резолютивній частині Рішення Конституційний Суд зазначив таке: положення частини третьою ст. 99 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. № 435-IV «члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків» слід розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства у будь-який час і з будь-яких підстав усунути особу (осіб) від виконання обов'язків члена (членів) виконавчого органу за умови, якщо в установчих документах товариства не визначено таких підстав.

Усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене частиною третьою ст. 99 Цивільного кодексу України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні ст. 46 Кодексу законів про працю України [6].

Судова практика базується саме на висновках Рішення Конституційного Суду від 12 січня 2010 р. №1рп/2010, прикладом є Ухвала Верховного Суду Судова палата у цивільних справах Верховного Суду «Про визнання незаконним та скасування рішення загальних зборів АТ та про поновлення на роботі» від 15.09.2010 р. [7].

Проте невирішеною залишилась основна проблема, що полягає в неузгодженості корпоративного та трудового законодавства. Це створює численні колізії на практиці, коли корпоративні рішення уповноважених органів товариства суперечать правовідносинам, що регулюються нормами трудового права.

Права та обов'язки членів виконавчого органу акціонерного товариства визначаються Законом «Про акціонерні товариства», іншими актами законодавства, статутом товариства та/або положенням

про виконавчий орган товариства, а також контрактом, що укладається з кожним членом виконавчого органу. Від імені товариства контракт підписує голова наглядової ради чи особа, уповноважена на таке підписання наглядовою радою.

Розмежовуючи ці правовідносини, Конституційний Суд, втім, не висловив своєї позиції щодо їх узгодження між собою. Так, незрозуміла позиція Суду щодо порядку застосування норм корпоративного та трудового права в ситуації, коли уповноважений орган товариства прийняв рішення про усунення директора від виконання обов'язків та про призначення т. в. о. директора. З погляду корпоративного права повноваження директора призупиняються. Однак, з погляду трудового права, директор, спираючись на положення контракту, що, очевидно, продовжує діяти, може наполягати на чинності своїх повноважень та незаконності повноважень т. в. о. директора. Стаття 99 ЦКУ не врегульовує «трудові» наслідки корпоративного усунення керівників. Тобто слід було б окреслити цю проблему та чітко наголосити, що у відносинах товариства та члена виконавчого органу корпоративні відносини є первинними і мають домінувати над трудовими.

Крім того, слід розмежовувати поняття «тимчасове зупинення повноважень шляхом усунення від виконання своїх обов'язків» та «звільнення особи із займаної посади». Порядок звільнення з посади регламентований нормами КЗпПУ та вимагає суворого дотримання встановленої процедури. Водночас до моменту звільнення особа (директор, член дирекції тощо) позбавляється можливості виконувати свої посадові обов'язки саме шляхом усунення від їх виконання за рішенням уповноваженого на це органу.

Залишилось багато питань, на які не дають відповіді ні чинне законодавство, ні судова практика, щодо не-



обхідності виплати заробітної плати після усунення члена виконавчого органу та до моменту його звільнення, використання рішення про усунення як підстави для дострокового розірвання трудового контракту з членом виконавчого органу, юридичних підстав для звільнення члена виконавчого органу в разі його усунення у випадку, коли контрактом прямо не передбачено усунення як підставу для дострокового розірвання контракту.

Трудові відносини з членом виконавчого органу товариства будуть припинені після розірвання трудового контракту, укладеного членом виконавчого органу господарського товариства відповідно до ч. 8 ст. 36 КЗпПУ, з підстав, передбачених трудовим контрактом. Як відомо, ч. 3 ст. 21 КЗпПУ дозволяє встановлювати окремі умови для розірвання трудового контракту. Так, щоб розірвати трудові відносини з членом виконавчого органу товариства, якого було усунено рішенням відповідного органу господарського товариства, трудовий контракт має містити положення про те, що він припиняється в разі прийняття рішення про відсторонення члена виконавчого органу від виконання ним своїх обов'язків.

Водночас, якщо сприймати текст резолютивної частини Рішення буквально, то до корпоративних спорів віднесено лише спір члена виконавчого органу з приводу його усунення уповноваженим органом товариства. А до якої ж галузі права відносити спори про звільнення такої особи чи відкликання голови виконавчого органу? КСУ відніс їх до корпоративних спорів, але лише в мотивувальній частині Рішення (абзац 4 п. 3.2 Рішення). Натомість, виходячи зі ст. 95 Закону «Про Конституційний Суд України», висновки КСУ, викладені не в резолютивній частині, не є офіційним тлумаченням законів [8].

Аналогічне питання виникає і щодо спору про усунення членів наглядової

ради товариства, який Пленум ВСУ відносить до трудових.

Лише в мотивувальній частині Рішення Конституційного Суду № 6-рп/2012 від 13.03.2012 р. зазначив щодо наглядової Ради таке: наглядова рада як орган управління підприємства (організації) контролює та регулює діяльність його виконавчого органу (частини перша, друга ст. 146, частина перша ст. 160 ЦК України, частина перша ст. 51 Закону України «Про акціонерні товариства») [9].

Відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства» [10], член наглядової ради здійснює свої повноваження, дотримуючись умов цивільно-правового договору, трудового договору або контракту з товариством та відповідно до статуту товариства. Від імені товариства договір (контракт) підписує особа, уповноважена на це загальними зборами.

Дія договору (контракту) з членом наглядової ради припиняється у разі припинення його повноважень. Загальні збори акціонерного товариства можуть прийняти рішення про дострокове припинення повноважень членів наглядової ради та одночасне обрання нових членів.

Закон України «Про акціонерні товариства» також передбачає додаткові підстави припинення повноважень члена наглядової ради без рішення загальних зборів. Статутом товариства можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення повноважень члена наглядової ради. У разі якщо обрання членів наглядової ради здійснювалося шляхом кумулятивного голосування, рішення загальних зборів про дострокове припинення повноважень може прийматися тільки стосовно всіх членів наглядової ради.

Аналізуючи Закон України «Про акціонерні товариства» та Рішення Конституційного Суду від 12.01.2010 р. № 1-рп/2010, № 6-рп/2012 від 13.03.2012 р., виникає питання доцільності укладення (трудо-

вих договорів) контрактів з членами Наглядової Ради.

В. С. Венедиктов зазначає, що організаційно-трудовий аспект характеризується особливістю структурного типу трудових правовідносин і виражається в тому, що взаємовідносини тут будуються на принципах включення працівника в трудовий колектив підприємства, установи, організації та підпорядкування його внутрішньому трудовому розпорядку. Згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП працівник зобов'язується виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Крім того, ст. 139 КЗпП закріплює як основний обов'язок працівника своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця (організатора виробничого процесу) [11].

Члени Наглядової Ради не включаються в трудовий колектив підприємства та не підпорядковуються внутрішньому трудовому розпорядку, тобто, в даному випадку, відсутній саме організаційно-трудовий аспект трудових правовідносин.

Можливо, доцільно було б врегулювати це питання за аналогією з нормами Закону «Про акціонерні товариства», що регулюють відносини членів ревізійної комісії (ревізора) з товариством шляхом укладення цивільних договорів, а не трудових договорів (контрактів). Відповідно до абз. першого частини третьої ст. 73 Закону «Про акціонерні товариства» права та обов'язки членів ревізійної комісії (ревізора) визначаються цим Законом, іншими актами законодавства, статутом, а також договором, що укладається з кожним членом ревізійної комісії (ревізором).

Для всебічного аналізу визначеної проблеми необхідно також розглянути, як регулюються питання відносин з органами управління товариства за проектом Трудового Кодексу України.

В. В. Жернаков зауважив, що трудове законодавство регулює трудові відносини, визначені цим Кодексом (ч. 1 ст. 6 Проекту). Ця лаконічна фраза викликає питання, пов'язані як зі сферою дії законодавства про працю, так і з його змістом. Перш за все, автори проекту не врахували положення загальної теорії права, згідно з яким норми галузі права можуть міститись не тільки в законодавстві даної галузі, але і в нормативних актах інших галузей [12].

Крім того, в частині 9 статті 6 Проекту Трудового Кодексу України [13] чітко зазначено, що трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу господарського товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір. Втім, Проект, на відміну від рішення Конституційного Суду України, стоїть на тих засадах, що відносини будуть корпоративними тільки у разі, якщо вони виникли на іншій підставі, аніж трудовий договір. Інакше ці відносини – трудові, працівник має всі права та гарантії, передбачені трудовим законодавством.

Підтримуючи позицію В. В. Жернакова, також вважаємо, що в Проекті ТКУ повинні бути врегульовані відносини членів виконавчого органу товариства, отже, необхідно внести доповнення з цього питання. Одночасно, в Проекті ТКУ необхідно вирішити питання доцільності регулювання відносин з членами наглядової ради нормами трудового права.

Також актуальним залишається питання приведення у відповідність з Рішенням Конституційного Суду України № 1-рп/2010 від 12.01.2010 р. Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» № 13 від 24.10.2008 р.

## Список використаної літератури

1. Кодекс Законів про працю України. – К.: Юрінком інтер, 2011. – С. 95.
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»: від 24.10.2008 р., № 13// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2011. – №9.
3. *Спасибо-Фатеева І. В.* Корпоративні відносини й корпоративні спори. Бібліотека / Статті з корпоративного права. – 2009. – №5.
4. *Івченко А. М.* Правове забезпечення корпоративних правовідносин / Юридична наука. – 2012. – №1.
5. Там само.
6. Рішення Конституційного Суду «у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України» від 12.01.2010 р. № 1-рп/2010.// Офіційний вісник України. – 2010. – № 3 (29.01.2010). – Ст. 113.
7. Ухвала Верховного Суду Судова палата у цивільних справах Верховного Суду «Про визнання незаконним та скасування рішення загальних зборів АТ та про поновлення на роботі» від 15.09.10. – Вісник Верховного Суду України. – 2011. – № 11.
8. Закон України «Про Конституційний Суд України»: від 16.10.1996, № 422/96-ВР // Голос України. – 1996. – 22 жовт.
9. Рішення Конституційного Суду «у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 2 частини першої статті 7, пункту 2 розділу VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» № 6-рп/2012 від 13.03.2012// Єдиний реєстр. Дата рішення 22.03.2012 р. № 1368.
10. Закон України «Про акціонерні товариства»: від 17.09.2008, № 514-VI// Голос України. – 2008. – 5 лист. Зі змінами і допов. // Комп'ютерна правова система «Ліга: Закон», «Нормативно-правові акти України» та ін.
11. *Венедиктов В. С.* Трудове право України: підруч. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
12. *Жернаков В. В.* Проблемы закрепления сферы действия законодательства о труде в Проекте Трудового Кодекса Украины / Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення. Тези доповідей та наукових повідомлень учасників міжн. науково-практичної конф. – Харків, 2009. – С. 36-42.
13. Проект Трудового Кодексу від 04.12.2007 р. № 1108. Текст законопроекту до другого читання 02.04.2012 р.// Комп'ютерна правова система «Ліга: Закон», «Нормативно-правові акти України» та ін.