

4. Чернецький Є.Є. Публічне адміністрування заохочень: дис. канд. юрид. наук. Київ, 2011. 220 с.

5. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2008. URL: <http://nauch.com.ua/pravo/12301/indeks.html>

УДК 349.2:331.109-057.15:331.109-057.16

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-16

Пискун Л. В.

*аспірантка кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Правовий статус керівника юридичної особи полягає в тому, що така особа може бути як суб'єктом трудових, так і корпоративних відносин одночасно, або ж лише суб'єктом корпоративних чи лише суб'єктом трудових відносин за певних обставин. В даній статті автор аналізує нормативно-правове регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи, яка одночасно являється суб'єктом обох видів правовідносин. Звертається увага, що законодавчими актами визначаються лише загальні положення і діяти висновку, які саме норми мають бути визначальними для правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи визначити складно. Більше уваги цьому питанню приділено на рівні правових висновків Верховного Суду. Але автор відзначає, що і в цьому випадку така практика є не однозначною. Так, доволі тривалий час Верховний Суд відстоював позицію за якої саме трудові права керівника як найманого працівника є визначальними, зокрема, право вільно припиняти трудові відносини за власним бажанням і для цього не було обов'язковим дотримуватися процедуру отримання згоди загальними зборами. Але Верховний Суд відійшов від зазначеної позиції і встановив, що все-таки основою є саме корпоративні відносини і трудові відносини являються другорядними, а отже, по-перше, керівник повинен дотриматися процедури скликання загальних зборів, а, по-друге, спори, які виникають із зазначених питань підлягають розгляду в порядку господарського судочинства. При цьому, автор звертає увагу, що для цього необхідно внести відповідні зміни до ГПК України. Автор не в повній мірі погоджується із таким підходом судової практики, оскільки вважає, що за таких умов можуть порушуватися трудові права та гарантії керівника як найманого працівника. Також звертається увага, що в умовах воєнного стану для деяких керівників значно ускладнився процес скликання загальних зборів, а отже можуть виникати труднощі з припиненням правовідносин із відповідною юридичною особою.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, керівник юридичної особи, загальні збори товариства, звільнення, трудові відносини, корпоративні відносини.*

The legal status of the manager of a legal entity is that such a person can be both a subject of labor and corporate relations at the same time, or only a subject of corporate relations or only a subject of labor relations under certain circumstances. In this article, the author analyzes the regulatory regulation of the termination of relations with the head of a legal entity, which is simultaneously the subject of both types of legal relations. Attention is drawn to the fact that legislative acts define only general provisions and it is difficult to determine which norms should be decisive for the legal regulation of the termination of relations with the head of a legal entity. More attention is paid to this issue at the level of legal conclusions of the Supreme Court. But the author notes that even in this case such practice is not unambiguous. Thus, for quite a long time, the Supreme Court defended the position according to which it is the labor rights of the manager as an employee that are decisive, in particular, the right to freely terminate employment relations at one's own will, and for this it was not mandatory to follow the procedure of obtaining consent by the general meeting. But the Supreme Court departed from the stated position and established that the basis is corporate relations and labor relations are secondary, and therefore, firstly, the manager must follow the procedure for convening general meetings, and, secondly, disputes that arise on the mentioned issues are subject to consideration in the order of economic proceedings. At the same time, the author draws attention to the fact that for this it is necessary to make appropriate changes to the Economic Procedure Code of Ukraine. The author does not fully agree with this approach of court practice, as he believes that under such conditions the labor rights and guarantees of the manager as an employee may be violated. Attention is also drawn to the fact that the process of convening general meetings has become much more complicated for some managers under the conditions of martial law, and therefore there may be difficulties in terminating legal relations with the relevant legal entity.

Keywords: *employee, employer, head of a legal entity, general meeting of the company, dismissal, labor relations, corporate relations.*

Вступ. Особливий статус та широкі повноваження керівника господарського товариства пов'язані з тим, що така особа є не лише найманим працівником, але також виконує функції виконавчого органу товариства. З огляду на те, що керівник юридичної особи здійснює управління відповідною особою, то порядок його призначення та звільнення відрізняється від процедури найму або ж звільнення звичайних працівників. Це зокрема також пояснюється тим, що керівник юридичної особи відповідно до чинних норм законодавства входить до складу виконавчого органу цієї юридичної особи і підконтрольний та підзвітний загальним зборам учасників. Таким чином, керівник, як посадова особа, одночасно поєднує в собі правовий статус працівника (якщо він працює на умовах трудового договору або контракту) та представника роботодавця, діючи в інтересах власника підприємства. Крім того, керівник є одночасно й учасником корпоративних відносин, адже є одним із органів управління товариства [1, с. 56-57]. Враховуючи відповідний правовий статус, також наявні особливості щодо правового регулювання порядку припинення трудових відносин з керівником юридичної особи, тобто співвідношення цивільно-правових, господарських та трудових норм. Актуальність даної статті пояснюється тим, що чітке регулювання, усунення прогалин, а також правових колізій між нормами різних галузей права є запорукою дотримання трудових прав керівника юридичної особи.

Виклад основного матеріалу. Вчений О. Гарагонич зазначає, що залежно від

наявності тих чи інших підстав можливі такі варіанти участі директора ТОВ у сфері корпоративних та трудових правовідносин: 1) особа є учасником тільки корпоративних відносин у разі її обрання директором, який діє як одноосібний виконавчий орган, але без прийняття на роботу як працівника. В такому випадку у нас наявні виключно корпоративні відносини; 2) особа є учасником і корпоративних, і трудових відносин у разі обрання її членом органу господарського товариства та прийняття на роботу як працівника; 3) особа є учасником тільки трудових відносин у разі укладання з нею трудового договору без обрання її членом виконавчого чи іншого органу товариства. Таке можливо при прийнятті особи на роботу як працівника на посаду передбачену тільки штатним розписом, але не статутом [2].

В даній статті ми розглянемо співвідношення правового регулювання припинення відносин з керівником за умови, що він одночасно є суб'єктом і трудових, і корпоративних відносин. Проаналізувавши нормативно-правові акти, які застосовуються при вирішенні питання щодо припинення трудових відносин з керівником юридичної особи, можемо констатувати, що законодавчі норми встановлюють лише загальні положення і не дають чіткої відповіді на питання розмежування корпоративних та трудових відносин, зокрема, при вирішенні питання про звільнення керівника юридичної особи. Так, норми Цивільного кодексу України закріплюють лише загальні положення щодо юридичної особи, зазначаючи, що виконавчий орган може складатися з однієї або кількох осіб і повноваження виконавчого органу можуть бути припинені в будь-який час або член виконавчого органу може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. Положення Господарського кодексу також містять лише загальні норми, передбачаючи, що управління діяльністю господарського товариства здійснюють його органи та посадові особи, склад і порядок обрання (призначення) яких визначається залежно від виду товариства. Законом України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» встановлено, що з одноосібним виконавчим органом укладається цивільно-правовий або трудовий договір (контракт). Відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства» з виконавчим директором укладається трудовий договір (контракт), з невиконавчим директором укладається цивільно-правовий договір або трудовий договір (контракт). З огляду на зазначені положення законодавчих актів можемо підсумувати, що правовідносини з керівником юридичної особи за умови укладання з ним трудового договору (контракту) мають двояку природу: з однієї сторони – це корпоративні відносини, що регламентуються нормами цивільного та господарського права, з іншої – трудові, що врегульовані нормами саме трудового права.

Але в даному контексті більш цікавою для аналізу є судова практика, зокрема практика Верховного Суду, яка не дає змоги зробити однозначні висновки. Так, у постановках від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18, від 17.03.2021 у справі № 761/40378/18 та від 19.01.2022 у справі № 911/719/21 було викладено позицію, що відповідно до трудового законодавства України керівник товариства (директор), як і будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні, а також, що визначальним при вирішенні цієї категорії справ є не перевірка дотримання керівником юридичної особи порядку скликання загальних зборів учасників товариства, а волевиявлення працівника на звільнення з роботи та дотримання ним процедури звільнення, передбаченої ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Тобто, фактично йшлося про те, що

статус керівника саме як найманого працівника та його трудові гарантії права на працю та звільнення превалюють над статусом керівника як виконавчого органу товариства. Однак, вже в 2023 році у справі № 127/27466/20 Верховний Суд відходить від даної позиції та викладає нову думку, яка полягає в тому, що позовні вимоги про визнання трудових відносин припиненими, або про звільнення, або про припинення трудових правовідносин та/або правовідносин представництва у такому спорі спрямовані насамперед на припинення правовідносин з управління, які існують між директором та товариством. Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку про те, що директор для припинення своїх повноважень як одноосібного виконавчого органу за своєю ініціативою має скликати загальні збори товариства з включенням до порядку денного питання про припинення своїх повноважень шляхом обрання нового директора або тимчасово виконувача його обов'язків, оскільки вирішення цього питання належить виключно до компетенції загальних зборів товариства. При цьому директор має дотриматися вимог щодо порядку скликання загальних зборів, зокрема, строків, а саме не пізніше ніж за 30 днів до початку зборів шляхом надсилання поштовим відправленням з описом вкладення повідомити кожного учасника товариства про порядок денний, дату та час проведення зборів. Як бачимо, даний строк не відповідає двотижневому строку повідомлення про звільнення, що передбачений нормами трудового права. Верховний Суд зазначає, що саме відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою [3]. Вважаємо, що такою позицією Велика Палата Верховного Суду на другорядне місце поставила статус керівника саме як найманого працівника і відповідний захист його трудових прав.

Зазначена позиція породжує чимало запитань та практичних проблем. По-перше, це питання визначення предметної юрисдикції спорів про звільнення керівника юридичної особи. Визначивши відносини з управління товариством основними, відповідно, такі спори мали б розглядатися в порядку господарського судочинства. Однак, ст. 20 Господарського процесуального кодексу не відносить дану категорію спорів до юрисдикції саме господарських судів. Відповідно, необхідно або ж вносити зміни до зазначеної норми, або ж знову міняти правову позицію Верховного Суду. Водночас, фактично, коли ми говоримо про звільнення керівника юридичної особи, то для цього потрібно дотриматися двох умов: 1) отримати рішення загальних зборів юридичної особи, а також 2) наявність визначених КЗпП України законних підстав для звільнення. Рішення загальних зборів стосується саме припинення повноважень керівника щодо здійснення управління поточною діяльністю товариства, тобто припинення корпоративних відносин. Проте таке рішення не припиняє трудових відносин з керівником та не має наслідком звільнення працівника, а може бути лише підставою для подальшої видачі роботодавцем наказу про звільнення. Тому, у разі виникнення спору і визначення юрисдикції необхідно встановити з яких саме правовідносин виник даний спір. Важливе значення для розмежування цих правовідносин має рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 № 1-рп/2010. В даному рішенні так само як і у вище аналізованій позиції Верховного Суду закладається положення, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень, зокрема, про усунення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не

в межах трудових, а в межах корпоративних відносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним [4]. Отже, припинення повноважень керівника та його звільнення – це різні правові інститути. К. Цветкова зазначає, що важливим моментом під час визначення юрисдикційності спору є те, за захистом яких саме прав позивач має намір звернутися до суду. Але при цьому, автор даної статті вказує, що враховуючи останню практику на рівні Великої Палати Верховного Суду, спори про припинення повноважень за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підлягають розгляду в порядку господарського судочинства [5]. На нашу думку, така правова колізія є неприпустимою. Необхідно на рівні законодавства чітко визначити предметну юрисдикцію зазначених спорів. Окрім того, не заперечуючи важливу роль керівника для функціонування юридичної особи, все ж необхідно також не забувати про те, що ця особа є найманим працівником і їй Конституцією України гарантовані відповідні трудові права та гарантії, зокрема, право вільно обирати собі працю. Якщо ж пов'язувати можливість звільнення керівника з обов'язковим дотриманням процедури скликання загальних зборів, то виникають тоді практичні проблеми в тому випадку, якщо учасники не з'явилися на збори або не ухвалили рішення про припинення повноважень керівника. Дана проблема ще більше актуалізувалася з огляду на запровадження в Україні воєнного стану. По-перше, в деяких випадках значно ускладнилася можливість повідомлення учасників та скликання загальних зборів через те, що частина території зараз окупована, чимало громадян виїхали закордон, а також є підприємства, які безпосередньо знаходяться на окупованій території. Тобто, в керівників юридичних осіб можуть виникати труднощі щодо припинення співпраці із відповідною юридичною особою. Тому актуальним практичним питанням на сьогодні є вироблення алгоритму дій, коли керівник фактично не може дотриматися вимог законодавства щодо скликання зборів як передумови припинення відносин (корпоративних та трудових) із відповідним товариством.

Також, на нашу думку, в судовій практиці зараз переважає позиція за якої більшого значення надають саме корпоративній складовій відносин керівника з товариством, не приділяючи достатньо уваги трудовій складовій. Така позиція може негативно позначитися на захисті прав керівника як найманого працівника. На наш погляд, на керівника юридичної особи також в повній мірі поширюються норми трудового законодавства та відповідні трудові гарантії. Звільнення керівника може відбутися лише якщо для цього наявні відповідні законні підстави, що зокрема, визначені нормами КЗпП України. Конституція України та чинний КЗпП України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. Проаналізувавши норми трудового законодавства, можемо виділити такі підстави розірвання трудового договору з керівником юридичної особи: 1) за взаємною згодою; 2) у зв'язку із закінченням строку дії контракту; 3) з власної ініціативи; 4) з ініціативи роботодавця; 5) на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації; 6) на вимогу закону; 7) з підстав, передбачених контрактом.

Зазначимо, що окремими міністерствами та відомствами може затверджуватися порядок звільнення керівників підприємств, що входять до сфери їхнього управління. Водночас, важливо, щоб такі порядки відповідали чинним законодавчим положенням.

Відзначимо, що проєктом Трудового кодексу передбачається як одна з безпосередніх підстав звільнення рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення

(відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця [6]. На нашу думку, зазначена підстава має бути реалізована на рівні норми закону, оскільки це могло б вирішити чимало питань, про які зазначалося вище.

Висновки. Особливий статус керівника юридичної особи обумовлює специфіку нормативно-правового регулювання його відносин з відповідною юридичною особою, зокрема, і в питаннях припинення відносин із відповідним товариством. Звільнення керівника доцільно поділяти на два етапи, які характеризуються різною галузевою приналежністю правового регулювання: 1) отримання рішення загальних зборів (корпоративно-правове регулювання) та 2) безпосереднє звільнення (трудові відносини та регулювання нормами трудового права). Однак судова практика на сьогодні більше звертає увагу на корпоративній складовій даного процесу і останні правові висновки Верховного Суду дають підстави стверджувати, що спори, які виникають, мають розглядатися в порядку господарського судочинства, хоча це не відповідає положенням самого ГПК України. Окрім того, на наш погляд, недостатня увага трудовій складовій зазначених правовідносин може призвести до того, що будуть порушуватися трудові права керівника як найманого працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бонтлаб В.В., Яцкевич І.І. Припинення повноважень посадової особи як підстава для розірвання трудового договору (контракту) з керівником: особливості та проблеми реалізації. Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2023. Том 11. С. 56-63
2. Гарогонич О.В. Звільнення директора і припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю: проблеми правозастосування. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/29.pdf>
3. Кібенко О. Припинення відносин з директором ТОВ за рішенням суду. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2023_prezent/Prezent_Prip_vidn_z_direktorom.pdf
4. Рішення Конституційного Суду України № 1-рп/2010 від 12.01.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text>
5. Цветкова К. Припинення трудових та корпоративних відносин з керівником: до якого суду звертатися? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/prupunennya-korporativnih-ta-trudovih-vidnosun-iz-kerivnikom-gospodarskogo-eshhmfgmiemf/>
6. Проект Трудового кодексу України № 3562-IX від 06.02.2024. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331