

ЩОДО ПИТАННЯ ВІДМІННОСТІ КОРПОРАТИВНИХ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ

ON THE ISSUE OF DISTINGUISHING BETWEEN CORPORATE AND LABOR RELATIONS WITH THE HEAD

Пискун Л.В., аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті досліджуються правові аспекти розмежування корпоративних та трудових відносин між керівником та товариством, що є важливим питанням у сучасній правовій практиці. Оскільки керівник товариства виконує функції, які одночасно стосуються управління підприємством і є об'єктом трудових правовідносин, важливо чітко визначити, які з них регулюються нормами трудового права, а які — корпоративного права.

У статті проаналізовано ключові положення законодавства України, зокрема Цивільного кодексу України та Кодексу законів про працю України, які регулюють відносини між керівником і товариством. Особливу увагу приділено рішенням Конституційного Суду України та Верховного Суду, які встановлюють правові підходи до розмежування цих відносин. Висвітлено основні проблеми правозастосовчої практики, пов'язані з визначенням юрисдикції спорів щодо припинення повноважень керівника та розірвання трудових відносин з ним.

Автор аналізує судову практику, яка демонструє різницю між припиненням повноважень керівника як корпоративної дії та звільненням з посади відповідно до норм трудового права. Стаття підкреслює, що правовідносини, пов'язані з управлінням товариством, є предметом корпоративного права, тоді як трудові права керівника регулюються трудовим законодавством. Це розмежування є необхідним для правильного визначення прав та обов'язків сторін, а також для забезпечення ефективного захисту їхніх інтересів.

Зроблено висновок, що подальше вдосконалення законодавства та судової практики у сфері розмежування корпоративних і трудових відносин із керівником товариства є важливим кроком на шляху до забезпечення стабільності правовідносин та захисту прав учасників товариств і керівників. Стаття містить рекомендації щодо можливих шляхів удосконалення правового регулювання та розвитку правозастосовчої практики в цьому напрямку.

Ключові слова: трудові відносини, корпоративні відносини, керівник, трудовий договір, працівник, роботодавець, засновник, власник, управління.

The article examines the legal aspects of distinguishing between corporate and labor relations between a company's director and a company, which is an important issue in modern legal practice. Since a company's director performs functions that are both related to the management of the company and are subject to labor relations, it is important to clearly define which of them are regulated by labor law and which by corporate law.

The article analyzes the key provisions of Ukrainian legislation, in particular, the Civil Code of Ukraine and the Labor Code of Ukraine, which regulate the relationship between a director and a company. Particular attention is paid to the decisions of the Constitutional Court of Ukraine and the Supreme Court of Ukraine which establish legal approaches to the delineation of these relations. The author highlights the main problems of law enforcement practice related to determining the jurisdiction of disputes over the termination of powers of a director and termination of employment.

The author analyzes the case law which demonstrates the difference between the termination of a director's powers as a corporate action and dismissal in accordance with labor law. The article emphasizes that legal relations related to the management of a company are the subject of corporate law, while the labor rights of a director are regulated by labor law. This distinction is necessary for the correct determination of the rights and obligations of the parties, as well as for ensuring effective protection of their interests.

The author concludes that further improvement of legislation and judicial practice in the area of distinguishing between corporate and labor relations with a company's director is an important step towards ensuring the stability of legal relations and protecting the rights of company shareholders and directors. The article contains recommendations on possible ways to improve legal regulation and develop law enforcement practice in this area.

Key words: labor relations, corporate relations, manager, employment contract, employee, employer, founder, owner, management.

Вступ. Сьогодні діяльність керівників юридичних осіб є надзвичайно важливим аспектом управління та розвитку підприємств, організацій та установ. Керівник юридичної особи виступає центральною фігурою, що забезпечує ефективне функціонування компанії, приймає стратегічні рішення та представляє інтереси власників перед третіми особами. Водночас його діяльність регулюється двома різними правовими режимами – корпоративними та трудовими відносинами, кожен із яких має свої особливості, правові наслідки та вплив на діяльність керівника.

Корпоративні відносини стосуються участі керівника в управлінні компанією як органу управління, вони ґрунтуються на положеннях корпоративного права, установчих документах та рішеннях власників. Трудові відносини, своєю чергою, базуються на трудовому законодавстві і виникають із укладенням трудового договору між керівником та юридичною особою. Різниця між цими двома типами відносин виявляється в різному обсязі повноважень, відповідальності, правовому регулюванні та підставах припинення відносин.

Аналіз відмінностей між корпоративними та трудовими відносинами з керівником юридичної особи є важ-

ливим для розуміння правового статусу керівника, визначення меж його повноважень та відповідальності, а також для оптимізації управлінських процесів у компаніях.

Метою статті є дослідження правових аспектів розмежування корпоративних та трудових відносин, що виникають між керівником і товариством, а також аналіз сучасної правозастосовчої практики в Україні.

Виклад основного матеріалу. Відмінності між корпоративними та трудовими відносинами з керівником юридичної особи можуть бути суттєвими, оскільки ці два види правовідносин регулюються різними правовими нормами та мають різні правові наслідки.

У контексті порушеного питання найважливішою відмінністю є сама суть відносин. Так, корпоративні відносини пов'язані з участю керівника в управлінні юридичною особою як органом управління. Вони базуються на корпоративному праві, зокрема на положеннях установчих документів компанії (статуту, положень про органи управління тощо).

О. Ковалишин вказує, що корпоративні правовідносини у вузькому розумінні – це правовідносини, що виникають у зв'язку з діяльністю учасників (акціонерів, членів)

корпорації в управлінні шляхом участі у загальних зборах, контролю учасників діяльності корпорації й одержання інформації про її діяльність [1].

Також необхідно наголосити на особливості суб'єктного складу корпоративних правовідносин, вони: виникають між засновником (учасником) юридичної особи та самою юридичною особою у результаті реалізації ним засновницьких прав, а також відносини між учасниками, що впливають з укладеного установчого договору [2]; пов'язані з організацією та діяльністю корпорації (господарського товариства), складаються між самою корпорацією, її учасниками, а також органами управління корпорації. Особливість корпоративних правовідносин полягає, по-перше, у тому, що вони ніби синтезують волю держави й корпоративної організації. По-друге, вони ухвалюються самою корпорацією (наприклад, загальними зборами акціонерів) і діють лише в її межах. По-третє, корпоративними нормами конкретизується загальна норма щодо специфіки конкретної корпорації. За допомогою внутрішніх документів закріплюються корпоративні права, що надаються кожному учаснику (акціонеру) на участь в управлінні, на одержання дивідендів, на інформацію тощо [3].

Таким чином, керівник у цьому контексті діє як представник інтересів власників (учасників, акціонерів) юридичної особи, здійснює управлінські функції і приймає рішення, що впливають на діяльність компанії.

У частині третій статті 65 Господарського кодексу України визначено, що для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) виконавчий орган (одноосібний чи колегіальний) підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді (у разі її утворення). Керівник підприємства (одноосібний виконавчий орган), є посадовими особами такого підприємства. Посадові особи підприємства мають обов'язки перед підприємством, передбачені законом, зокрема щодо належного, добросовісного та ефективного управління підприємством (фідуціарні обов'язки) [4]. Маємо розуміти, що керувати підприємством, установою, організацією може як сам власник (засновник), так і найманий працівник. Водночас, слід пам'ятати, що юридично засновник виконує не обов'язки директора підприємства, а лише покладені на нього певні управлінські функції. І це головна його відмінність від директора — найманого працівника.

Коли йде мова про трудові відносини, то виникають вони на підставі трудового договору між керівником і юридичною особою, яка є його роботодавцем. Трудове право регулює ці відносини, і керівник виступає як найманий працівник, підкоряючись правилам внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарним нормам і умовам трудового договору.

Процедура оформлення трудових відносин із директором, який є найманим працівником, суттєво відрізняється від процедури оформлення трудових відносин із директором-засновником компанії. Ці відмінності стосуються як правового статусу, так і порядку виконання трудових обов'язків.

Директор, який є найманим працівником, працює на підставі трудового договору, що регулює його права та обов'язки відповідно до чинного трудового законодавства та внутрішніх нормативних актів підприємства. Він офіційно працевлаштований, що передбачає належне оформлення всіх необхідних документів, таких як наказ про прийняття на роботу, трудовий договір та посадова інструкція. Такий директор отримує заробітну плату, має право на щорічну оплачувану відпустку, лікарняні та інші соціальні гарантії, передбачені законодавством.

Крім того, для найманого директора підприємство зобов'язане сплачувати всі належні податки та збори,

такі як податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), єдиний соціальний внесок (ЄСВ) та військовий збір. Ці платежі є обов'язковими і забезпечують соціальний захист директора як найманого працівника.

На відміну від цього, директор-засновник компанії зазвичай діє як власник або співвласник підприємства. По суті укладає трудовий договір із директором-засновником не потрібно. Він може виконувати свої функції на підставі корпоративного договору або рішення засновників і не підпадає під дію трудового законодавства в повному обсязі. Це означає, що для директора-засновника не обов'язково сплачувати заробітну плату та соціальні внески, якщо такі обов'язки не передбачені окремим рішенням засновників.

Таким чином, важливо розуміти, що правовий статус директора як найманого працівника накладає на підприємство певні обов'язки щодо його соціального забезпечення та оподаткування, що є однією з ключових відмінностей між трудовими відносинами з директором-найманим працівником і директором-засновником.

Наступною відмінністю є правова основа виникнення відносин. Так, корпоративні відносини виникають на підставі рішення загальних зборів учасників (акціонерів) про призначення або обрання керівника, а також на підставі установчих документів. А трудові відносини виникають на підставі укладення трудового договору (контракту), який може містити умови праці, порядок звільнення, винагороду тощо.

Крім того важливо говорити про розмежування правового регулювання. Трудові відносини регулюються трудовим законодавством, зокрема Кодексом законів про працю (КЗпП), а також іншими нормативно-правовими актами, що регулюють працю найманих працівників. Корпоративні відносини регулюються нормами корпоративного права, зокрема законами, які стосуються господарських товариств, а також установчими документами юридичної особи.

Окремо слід наголосити на обсязі повноважень, адже керівник у корпоративних відносинах має широкі повноваження, що визначаються установчими документами та рішеннями власників. Він може самостійно приймати ключові рішення, які впливають на діяльність компанії, укладати угоди від імені компанії, представляти її інтереси. Водночас, керівник у трудових відносинах обмежений положеннями трудового договору, внутрішнього трудового розпорядку і несе відповідальність як найманий працівник. Він підзвітний власникам і може бути звільнений або притягнутий до дисциплінарної відповідальності за невиконання умов трудового договору.

Остання відмінність, яку ми виділяємо це особливість припинення правовідносин. Корпоративні відносини можуть припинитися в разі прийняття рішення загальними зборами учасників (акціонерів) про звільнення керівника, зміни складу учасників, реорганізації або ліквідації юридичної особи. А ось трудові відносини припиняються за загальними підставами, визначеними трудовим законодавством (наприклад, за згодою сторін, у зв'язку з закінченням строку дії трудового договору, за ініціативою роботодавця або працівника).

Звернемося до судової практики, аналіз якої дозволить краще розібратися в порушеному питанні. За загальним правилом, у рамках господарського судочинства розглядаються корпоративні спори між учасниками та юридичною особою, крім трудових спірів, які розглядаються у порядку цивільного судочинства.

Для розмежування корпоративних та трудових відносин, що виникають між керівником та товариством, ключове значення має рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 [5]. У ньому підкреслюється, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь в управлінні, включно з при-

йняттям рішень компетентним органом про усунення або відкликання членів виконавчого органу, охоплює також позбавлення цих осіб повноважень на управління товариством. Ці рішення повинні розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління.

Верховний Суд України підтримує цю позицію, що відображено в кількох рішеннях судової практики. Наприклад, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16 [6] зазначено, що припинення повноважень члена виконавчого органу товариства має іншу правову природу, предмет регулювання та правові наслідки порівняно зі звільненням працівника з роботи відповідно до Кодексу законів про працю України. Припинення повноважень члена виконавчого органу регулюється статтею 99 Цивільного кодексу України, а не трудовим законодавством, що підкреслює корпоративний характер таких відносин.

Як наслідок, вирішуючи питання юрисдикції спорів щодо визнання незаконними та скасування рішень наглядової ради та загальних зборів акціонерів стосовно припинення повноважень виконавчого органу, Велика Палата Верховного Суду визначила, що такі спори належать до компетенції господарських судів.

Аналогічні висновки були зроблені Великою Палатою Верховного Суду в постанові від 16 жовтня 2019 року у справі № 752/10984/14-ц [7], де було зазначено, що припинення повноважень члена виконавчого органу є дією, спрямованою на оперативне реагування уповноваженого органу товариства на певні дії цього члена з метою запобігання подальшого здійснення ним повноважень.

Таким чином, застосування статті 99 Цивільного кодексу України щодо керівника товариства не обов'язково впливає на його трудові права. Припинення повноважень керівника в контексті корпоративних відносин зумовлює втрату ним можливості здійснювати керівництво товари-

ством, що, своєю чергою, відноситься до юрисдикції господарського суду.

Ці висновки підкреслюють важливість чіткого розмежування корпоративних та трудових відносин у правовому полі, що забезпечує належне врегулювання правовідносин між товариством та його керівником.

Висновки. Дослідження правових аспектів розмежування корпоративних та трудових відносин з керівником товариства виявило важливі теоретичні та практичні аспекти, які мають значний вплив на правозастосовчу практику. Корпоративні відносини, що виникають між керівником і товариством, регулюються нормами корпоративного права, що дозволяє ефективніше захищати права учасників товариства, а також забезпечує стабільність функціонування організації.

Водночас трудові відносини з керівником підпадають під регулювання Кодексу законів про працю України, що забезпечує захист трудових прав керівника як найманого працівника, включаючи право на оплату праці, відпустки, соціальні гарантії тощо. Розмежування цих двох типів правовідносин має ключове значення для належного врегулювання спорів, що виникають у контексті взаємовідносин між керівником та товариством.

Судова практика, зокрема рішення Конституційного Суду України та Верховного Суду, підтверджує важливість розуміння і чіткого відокремлення корпоративних та трудових відносин з керівником. Це дає можливість належним чином визначати юрисдикцію спорів і забезпечувати ефективне вирішення правових питань, пов'язаних із діяльністю керівника в товаристві.

Таким чином, дане дослідження підкреслює необхідність глибокого аналізу та розробки методичних підходів для подальшого вдосконалення правового регулювання відносин з керівником, що забезпечить більшу прозорість та справедливість у правовідносинах між керівниками та товариствами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ковалишин О. Р. Корпоративний спір: характерні особливості та класифікація. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України : зб. наук. ст. / Юрид. ін-т Прикарпат. нац. ун-ту ім. В. Стефаника ; [редкол. : В. А. Васильєва (голов. ред.) та ін.]. Івано-Франківськ : Юрид. ін-т Прикарпат. ун-ту, 2009. Вип. 21. С. 115.
2. Корпоративне право України : підручник / В. В. Луць, В. А. Васильєва, О. Р. Кібенко, І. В. Спасиво-Фатєєва [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Луця. Київ : Юрінком Інтер, 2010. С. 159.
3. Корпоративні правовідносини : монографія / Ю. М. Жорнокуй, С. О. Сліпченко, В. Г. Жорнокуй. Харків : ЕКУС, 2021. 248 с.
4. Господарський кодекс України: Закон України № 436-IV від 16.01.2003 р. // *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 2003. №18-22. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
5. Рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-пн/2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text>.
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/87454071>.
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі № 752/10984/14-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87527949>.