

» Відсторонення чи усунення:

Про розмежування корпоративних та трудових відносин

18 січня ц.р. Конституційний Суд України оприлюднив перше в новому році рішення у справі за конституційним зверненням ТОВ «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України (далі – Рішення).

Суб'єкт права на конституційне звернення просив роз'яснити, чи є усунення членів виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків на підставі зазначеної норми одним із випадків, передбачених законодавством про відсторонення праців-

ника від роботи власником або уповноваженим ним органом, про які йдеться у ст. 46 Кодексу законів про працю України.

Адже суди в межах одних справ розглядають усунення в аспекті цієї норми ЦКУ як випадок, установлений законодавством для застосування ст. 46 КЗпПУ, тобто як відсторонення осіб, які є членами виконавчого органу товариства, від роботи, а в межах інших – розмежовують категорії відсторонення від роботи і усунення від обов'язків членів виконавчого органу товариства. Така невизначеність призводить до порушення

права власності, закріпленого ст. 41 Конституції України, оскільки учасники господарських товариств не можуть запобігти неналежному використанню майна свого товариства.

Розглянувши порушені в конституційному поданні питання, КСУ вирішив, що в аспекті конституційного звернення положення ч. 3 ст. 99 ЦКУ «члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків» слід розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства в будь-який час і з будь-

яких підстав усунути особу (осіб) від виконання обов'язків члена (членів) виконавчого органу, якщо такі підстави не визначені в установчих документах товариства. Натомість усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, передбачене ч. 3 ст. 99 ЦКУ, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні ст. 46 КЗпПУ.

«Правовий тиждень» просив юристів прокоментувати цей акт конституційної юрисдикції.

КОМЕНТАРІ ФАХІВЦІВ



Директор
ЮФ «Семенова
і Партнери»
Марина
СЕМЕНОВА:

– До появи Рішення можна було припускати, що усунення або відсторонення членів виконавчого органу від виконання обов'язків – це різновид відсторонення від роботи. Таке розуміння змісту ч. 3 ст. 99 ЦКУ, на мій погляд, випливало зі змісту ст. 46 КЗпПУ, яка передбачає можливість відсторонення працівників від роботи у випадках, прямо передбачених цією статтею, а також в інших випадках, передбачених законодавством. Тому логічно було віднести до таких випадків і норму ч. 3 ст. 99 ЦКУ, оскільки члени виконавчого органу товариства – це наймані працівники, на яких поширюються і норми КЗпПУ. Такого висновку можна дійти на підставі ст. 48 Закону «Про господарські товариства», у якій зазначено, що головою і членами правління товариства можуть бути особи, що знаходяться з товариством у трудових відносинах.

Вважаю, що віднесення питання про відсторонення членів виконавчого органу господарського товариства від виконання обов'язків, до категорії корпоративних спорів може спричинити нові проблеми, пов'язані з визначенням підсудності такої категорії справ.

Старший юрист АК
Arzinger
Євгенія
НОВІЧКОВА:



– На жаль, Рішення не є революційним, адже те, що усунення згідно зі ст. 99 ЦКУ не є відстороненням у контексті трудових правовідносин, цілком очевидно для практикуючих юристів. Добре те, що КСУ в черговий раз підкреслив та розрізнув корпоративні і трудові аспекти звільнення керівників компаній. Але залишилось багато питань, на які не дають відповіді ні чинне законодавство, ні судова практика. Наприклад, щодо необхідності виплати заробітної плати після усунення керівника та до моменту його звільнення, використання рішення про усунення як підстави для дострокового розірвання трудового контракту з керівником, юридичних підстав для звільнення керівника в разі його усунення тощо.

Стаття 99 ЦКУ не врегульовує «трудові» наслідки корпоративного усунення керівників, що обертається додатковими збитками для постраждалих компаній, які змушені після усунення керівників сплачувати їм заробітну плату (а вона зазвичай доволі висока), знаходити шляхи, щоб припинити трудові відносини згідно із КЗпПУ, а потім ще й доводити свою позицію в судах.



Юрист ЮФ «Астери» Анна ДЗІБІЙ:

– Цим Рішенням Суд провів чітку межу між корпоративними та трудовими відносинами, які виникають між господарським товариством (далі – товариство) і членом його виконавчого органу (далі – директор).

Як зазначає Суд, усунення директора від виконання обов'язків «за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі ст. 46 КЗпПУ». Суд вказує, що відповідні рішення уповноваженого органу товариства мають розглядатися «не в межах трудових, а в межах корпоративних правовідносин», що виникають між товариством і директором.

Розмежування корпоративних і трудових відносин обумовлене специфічними повноваженнями директора щодо управління товариством. Часто корпоративні та трудові відносини товариства і директора не розмежовують, особливо якщо йдеться про усунення директора від виконання обов'язків чи розірвання з ним трудового договору (контракту). У таких випадках застосування норм трудового права до корпоративних відносин може завдати товариству значної шкоди. Саме необхідністю захисту корпоративних прав учасників (власників) товариства обґрунтовується наділення їх правом усунути директора від виконання обов'язків. Отже, перевагами Рішення є розмежування корпоративних і трудових відносин та підтвердження права учасників (власників) товариства, що діють через уповноважений орган товариства, усунути директора від виконання його обов'язків.

Проте невирішеною залишилась основна проблема, що полягає в узгодженості корпоративного та трудового законодавства. Це створює численні колізії на практиці, коли корпоративні рішення уповноважених органів товариства суперечать правовідносинам, що регулюються нормами трудового права. Розмежовуючи ці правовідносини, Суд, утім, 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 трудового договору (контракту), що, очевидно, продовжує діяти, може наполягати на чинності своїх повноважень та незаконності повноважень т.в.о. директора. Суду слід було окреслити цю проблему та чітко наголосити, що у відносинах товариства та директора корпоративні відносини є первинними та мають домінувати над трудовими.

Юрист ЮФ Spenser&Kauffmann Ірина СЕЛЯНКО:



– Насамперед Рішення є довгоочікуваним нормативним закріпленням розподілу на корпоративні та трудові відносини, що виникають між господарським товариством та членами його виконавчого органу, а також встановленням правил гри, за якими припиняють такі відносини. Крім того, Рішення дозволяє учасникам господарського товариства самостійно вирішувати, чи достатньо підстав для усунення членів виконавчого органу товариства від виконання ними своїх обов'язків без обґрунтування цієї дії підставами, зазначеними в ст. 46 КЗпПУ (за умови, якщо статут господарського товариства не визначає причин для такого відсторонення).

Таким чином, припинення відносин між господарським товариством та членами його виконавчого органу має відбуватись у два етапи: припинення корпоративних відносин, та припинення трудових відносин. Як зазначено в Рішенні (абзац 6 п. 3.2), «зміст положення ч. 3 ст. 99 ЦКУ треба розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання обов'язків, які він йому визначив, у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав, але за умови, якщо в установчих документах товариства не були зазначені підстави усунення».

Тобто корпоративні відносини між таким товариством та членом його виконавчого органу будуть припинені рішенням компетентного органу товариства. Своєю чергою, порядок припинення трудових відносин із керівником товариства та з іншими членами виконавчого органу дещо відрізнятиметься. Так, трудові відносини з керівником товариства будуть припинені після розірвання трудового контракту, укладеного керівником 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 керівником 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. Однак, на жаль, залишається невирішеним питання про порядок припинення трудових відносин з іншими членами виконавчого органу, з якими неможливо укласти трудовий контракт.

КСУ розставив крапки над «і»

КОМЕНТАРІ ФАХІВЦІВ



Керуючий партнер АФ «Головань і Партнери» Ігор ГОЛОВАНЬ:

– Я позитивно оцінюю Рішення. Адже в Україні склалася хибна практика: проблеми реалізації правових норм зазвичай вирішують, вносячи нескінченні зміни до законодавства. Замість того щоб напрацювати єдиний підхід до реалізації тієї чи іншої норми, знайти її єдино правильне тлумачення, громадяни та юридичні особи скаржаться на недосконалість закону, неможливість його виконання тощо.

Давши офіційне тлумачення норми ЦКУ, КСУ вирішив одну з багатьох проблем, що виникають, так би мовити, на стику трудового і цивільного права. Адже за допомогою норм трудового права членам виконавчих органів господарських товариств нерідко вдавалося звести нанівець право товариства усунути їх від виконання обов'язків, передбачене ч. 3 ст. 99 ЦКУ. Тобто норми трудового права, що мають захищати трудові права працівника, фактично використовували для порушення прав господарських товариств та їх учасників. У результаті передбачений законодавством правовий засіб захисту прав товариства від можливих недобросовісних дій посадових осіб не спрацьовував.

КСУ своїм Рішенням зробив неможливими «юридичні трюки» недобросовісних директорів та членів правління, що, посилаючись на норми трудового права, вимагали захисту не прав, а обов'язків

КСУ своїм Рішенням зробив неможливими «юридичні трюки» недобросовісних директорів та членів правління, що, посилаючись на норми трудового права, вимагали захисту не прав, а обов'язків

Юрист ЮК «Ващенко, Бугай та Партнери» Артем ФЕДОСІН:



– Зміст термінів «усунення» та «відсторонення» є однаковим за своєю суттю, однак вони мають різну правову природу. КСУ у п. 3.2 мотивувальної частини Рішення зазначив: «Усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків (ч. 3 ст. 99 ЦКУ) або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень (абзац 1 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 ст. 46 КЗпПУ. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах Кодексу законів про працю, а у ст. 99 ЦКУ, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права».

Отже, при усуненні членів виконавчого органу від виконання ними своїх обов'язків норми ЦКУ та Закону України «Про акціонерні товариства» мають пріоритет над нормами КЗпПУ, а відповідні спори мають розглядатися як корпоративні спори про оскарження рішення органу управління товариства



Адвокат АФ Engarde Тетяна РИЖОВА:

– Основна проблема, на мій погляд, полягає не в застосуванні тієї чи іншої норми права, а в правових наслідках такого застосування. Так, відсторонення будь-якого найманого працівника (керівник – директор, генеральний директор, голова правління товариства – також найманий працівник, який виконує свої обов'язки на підставі трудового договору або контракту) від роботи на підставі норми трудового законодавства, а саме ст. 46 КЗпПУ, може мати своїм наслідком звільнення з роботи на підставі ст. 40, 41 КЗпПУ. Водночас, виходячи з формулювання та змісту зазначеної статті, відсторонення від роботи – це процедура, що має тимчасовий характер і застосовується у випадках порушення працівником трудової дисципліни (наприклад, у разі появи на роботі в нетверезому стані), а також недодержання ним певних обов'язкових процедур (наприклад, у разі відмови від проходження медичного огляду). Тобто працівника відсторонюють від виконання його роботи на певний час, до усунення допущених ним порушень.

Що ж стосується усунення члена виконавчого органу товариства від виконання обов'язків на підставі ч. 3 ст. 99 ЦКУ, то наслідки цієї дії законом не встановлені. Мотивами прийняття такого рішення, як і в разі застосування ст. 46 КЗпПУ, є порушення, допущені членом виконавчого органу при виконанні своїх обов'язків на відповідній посаді. Тому цілком імовірно, що зазначене усунення матиме наслідки, аналогічні наслідкам відсторонення від роботи, а саме призведе до розірвання трудового договору або контракту.

Отже, погоджуючись із висновками, наведеними в Рішенні, вважаю, що норму ч. 3 ст. 99 ЦКУ слід застосовувати з урахуванням відповідних норм трудового законодавства, які регулюють питання прийняття та звільнення з роботи

Старший юрист ЮК «Нікітченко і Партнери» Андрій ПОПОВ:



– Цим Рішенням КСУ чітко визначив корпоративний характер правових відносин між учасниками товариства та членом його виконавчого органу. Рішення підтверджує право учасників товариства оперативно реагувати на можливі зловживання члена виконавчого органу або інші дії, які можуть зашкодити діяльності товариства.

Однак 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 додержання 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



Керуючий партнер ЮФ «Можаяєв та Партнери» Михайло МОЖАЄВ:

– Цим Рішенням КСУ остаточно поставив крапку у справах, що виникали навколо відсторонення чи усунення членів виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків. Суд чітко зазначив, що усунення членів виконавчого органу (правління, дирекції, директора) товариства здійснюється виключно в межах корпоративних правовідносин, а відсторонення – у межах трудових.

Різні правовідносини застосовуються окремо і фактично не впливають одна на одну. Тобто навіть якщо члени виконавчого органу товариства будуть відсторонені від роботи на підставі ст. 46 КЗпПУ, вони зможуть виконувати свої обов'язки, пов'язані з корпоративним управлінням товариством, і навпаки. Таким чином, застосовуючи в подальшому кожну із зазначених статей законів, слід звертати особливу увагу на характер (предмет) питань, які ставляться перед власником чи виконавчим органом товариства, а також враховувати, які правові наслідки мають бути досягнені при вирішенні таких питань

Юрист АК «Правочин» Іванна РОМАНЕЦЬ:



– КСУ підтвердив, на мій погляд, очевидне: корпоративні правовідносини не слід ототожнювати з трудовими. Більше того, усунення члена виконавчого органу від виконання обов'язків не тягне відсторонення цієї особи від роботи як працівника відповідно до норм трудового законодавства. Але, як і раніше, щоб точно врегулювати статус кожного члена виконавчого органу господарюючого суб'єкта, слід перерахувати підстави усунення його від виконання обов'язків у статуті. Причому бажано, щоб цей перелік був детальним і вичерпним, аби в подальшому уникнути спорів з приводу правомірності такого усунення



Юрист ТОВ «Юридична фірма «ЮСТ-Україна» Олексій РОГАЧОВ:

– Це Рішення є цікавим, принаймні, з трьох причин. По-перше, фактичний висновок КСУ про віднесення спорів між товариством та особами, усуненими від обов'язків менеджерів, до корпоративних суперечить позиції Верховного Суду України, викладеній у п. 4 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами корпоративних спорів» від 24.10.2008 р. № 13. По-друге, воно ставить (принаймні, на найближчі роки) крапку в питанні про належність цих спорів до відповідної галузі права, а тому суттєво вплине на правозастосування. І нарешті, по-третє, це перше рішення органу конституційної юрисдикції, при прийнятті якого були враховані положення Закону «Про акціонерні товариства».

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