

*Борцевич Павло Святославович,*  
доцент кафедри економічної безпеки  
та фінансових розслідувань  
Національної академії внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

### **ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ І КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН**

Функціонування підприємств обумовлено існуванням значного комплексу відносин, які є різними за своєю правовою природою. Так, в процесі здійснення господарським товариством своєї діяльності виникають господарські, трудові, корпоративні та інші відносини. Розмежування відносин, що складаються між їх учасниками, має важливе значення, зокрема, надає можливість правильного визначення джерел їх правового регулювання. Зокрема, це пов'язано з розмежуванням трудових та корпоративних відносин.

В трудовому праві відомим є інститут відсторонення працівника від роботи. Відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України працівника може бути відсторонено від роботи. Підставами відсторонення працівника є поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмова або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством [1]. Питання щодо його відсторонення вирішується, як правило, керівником підприємства. Проте виникає питання, яким чином можна усунути керівника підприємства (голову виконавчого органу господарського товариства), який своїми діями завдає шкоду юридичній особі, але підстави для його відсторонення згідно статті 46 законів про працю України відсутні.

Варто зазначити, що питання здійснення власником чи уповноваженим ним органом права щодо звільнення працівників з власної ініціативи або відсторонення їх від роботи неодноразово були дослідженнями вітчизняних вчених. Разом з тим, питання усунення керівника виконавчого органу господарського товариства та правильного застосування при

цьому відповідних нормативних актів, залишається недостатньо дослідженим. В літературі визначалось, що положення статті 46 законів про працю України є загальними та за наявності підстав можуть бути застосовані до будь-якого працівника. Зокрема, Свічкарьова Я. В. вважає, що питання усунення керівника виконавчого органу акціонерного товариства повинні бути врегульовані в рамках трудових відносин, а тому мають застосовуватись положення статті 46 Кодексу законів про працю України [2, с. 12].

Проте, необхідно зауважити, що керівник виконавчого органу товариства є не лише найманим працівником, але й учасником корпоративних відносин. Основними джерелами регулювання корпоративних відносин є положення Цивільного кодексу України та Господарського кодексу України. Нормами статті 167 Господарського кодексу України передбачено, що корпоративними відносинами є відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав. Корпоративні права – це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частини прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами [3].

Користуючись своїми корпоративними правами, учасники господарського товариства наділяють керівника виконавчого органу товариства повноваженнями щодо управління ним. Таким чином, наскільки ефективним буде здійснюватись керівником управління товариством з метою отримання прибутку, настільки будуть забезпечені корпоративні права учасників товариства.

Положеннями статті 99 Цивільного кодексу України надано право учасникам у будь-який час усунути керівника виконавчого органу від виконання своїх обов'язків, якщо в установчих документах не визначені підстави усунення його від виконання своїх обов'язків [4].

Фактично надане нормами статті 99 Цивільного кодексу України право учасникам товариства незалежно від підстав в будь-який час усувати членів виконавчого органу, в тому числі керівника цього органу, від виконання ними своїх обов'язків дає

підстави стверджувати про наявну суперечність положень статті 99 Цивільного кодексу України з нормами статті 46 Кодексу законів України про працю, якими підстави відсторонення працівника від роботи чітко визначені.

Внаслідок існування колізії згаданих норм наявним є різне застосування судами України цих норм для вирішення спорів про усунення керівників виконавчих органів від виконання ними своїх обов'язків.

Необхідно зауважити, що Конституційним Судом України було прийнято рішення, яким надано офіційне тлумачення частини 3 статті 99 Цивільного кодексу України. Рішенням Конституційного Суду України передбачено, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків (частина третя статті 99 Цивільного кодексу України) за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі статті 46 Кодексу законів про працю. 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 статті 99 Цивільного кодексу, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права [5].

Погоджуючись з рішенням Конституційного Суду України, варто зазначити, що усунення керівника виконавчого органу товариства від виконання повноважень є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснення керівником у межах корпоративних відносин з товариством повноважень у сфері управлінської діяльності, та є певною формою захисту учасниками товариства своїх корпоративних прав шляхом недопущення негативних наслідків від діяльності такого керівника для товариства.

Враховуючи вище зазначене, можна зробити висновок про необхідність розмежування поняття усунення керівника виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, встановлене положеннями статті 99 Цивільного кодексу України, від поняття відсторонення працівника від виконання своїх обов'язків, яке передбачене статтею 46 Кодексу законів про працю України. Зазначені поняття є різними за своєю правовою природою. Прийняття уповноваженим органом управління господарського товариства рішення про усунення керівника виконавчого органу від виконання ним своїх обов'язків на

підставі положень статті 99 Цивільного кодексу України без мотивації причин прийняття такого рішення не слід ототожнювати з відстороненням його від роботи згідно положень статті 46 Кодексу законів про працю України, а отже, вважати порушенням його трудових прав.

#### ***Список використаних джерел***

1. Кодекс законів про працю України (із змінами та доповненнями). ВВР України. 1971. № 50.

2. Свічкарьова Я.В. Особливості правового регулювання праці в акціонерних товариствах : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 . Х., 2003. 20 с.

3. Господарський кодекс України (із змінами та доповненнями). ВВР України. 2003. № 18. Ст. 144.

4. Цивільний кодекс України (із змінами та доповненнями). ВВР України. 2003. № 40–44. Ст. 356.

5. Рішення Конституційного Суду України від 12.01.2010 року № 1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України. *Вісник Конституційного Суду України*. 2010. № 22. С. 7.

***Волох Олександр Костянтинович,***  
доцент кафедри публічного управління  
та адміністрування Національної  
академії внутрішніх справ, кандидат  
юридичних наук

### **УПРОВАДЖЕННЯ В НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ВИМОГ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ У СФЕРІ ПРАВ ЛЮДИНИ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ**

Далеко не у всіх нинішніх студентів є розуміння того, який зміст вкладено у право на приватність (або на невтручання в особисте і сімейне життя, або на недоторканність особистого та сімейного життя). Хоча вказане право є одним з фундаментальних прав людини і громадянина.

Іноді відсутнє таке розуміння і у науково-педагогічних працівників, що є ще більш прикритим.

У тлумаченнях, які знаходяться в рішеннях Конституційного Суду України, Європейського суду з прав