

НАЦІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА  
імені В.М. Корецького



NATIONAL  
UKRAINIAN ACADEMY OF SCIENCES  
KORETSKY INSTITUTE  
OF STATE AND LAW

№ \_\_\_\_\_

На № \_\_\_\_\_

**Верховний Суд**

*01043, м. Київ, вул. Пулипа Орлика, 8*

Направляємо науковий висновок на звернення Голови Касаційного цивільного суду Гулька Б.І. (суддя доповідач Луспеник Д.Д.) щодо надання наукового висновку у справі № 766/23789/19, провадження № 61-3796сво21, підготовлений членом Науково-консультативної ради при Верховному Суді, докторкою юридичних наук, професоркою, провідною науковою співробітницею відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Сімутіною Яною Володимирівною.

Додаток: науковий висновок на \_\_ арк.

**Директор Інституту,  
академік НАПрН України**

**Олександр СКРИПНЮК**

## НАУКОВИЙ ВИСНОВОК

у цивільній справі № 766/23789/19, провадження № 61-3796сво21

Відповідно до звернення Голови Касаційного цивільного суду Гулька Б.І. № 766/23789/19 (61-3796 сво 21) про підготовку наукового висновку у цивільній справі № 766/23789/19, провадження № 61-3796сво21 у спорі щодо можливості звільнення працівника філії державного підприємства, який не є членом виконавчого органу, на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України, на розгляд членів Науково-консультативної ради при Верховному Суді винесено такі питання:

*1. Якщо Статутом . . . посада заступника керівника відокремленого підрозділу підприємства, яку обіймав позивач, віднесена до посадових осіб, то чи відноситься він до категорії посадових осіб, на яких поширюється дія пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України?*

*2. Поняття дієздатності є цивілістичним, а отже, формування, зміна та припинення органів юридичної особи регулюються цивільним законодавством. Чи є вірним, що той факт, що члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудового регулювання над цивільним, оскільки до цих відносин не може застосовуватися модель «роботодавець-працівник», властива трудовим відносинам?*

**При відповіді на перше питання слід виходити з наступного.**

13 травня 2014 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 1255-VII, який набрав чинності 01 червня 2014 року. Метою прийняття цього Закону, як випливає зі змісту Пояснювальної записки до відповідного законопроекту, було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства.

Зазначеним Законом було внесено зміни й доповнення до КЗпП України, Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), Господарського кодексу України (далі – ГК України) та Закону України «Про акціонерні товариства».

Зокрема, частину першу статті 41 КЗпП України доповнено пунктом 5, яким встановлено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу шляхом припинення повноважень посадової особи, забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих

документах власника або уповноваженого ним органу та трудовій книжці працівника причин, які викликали необхідність припинення повноважень посадової особи.

Отже, як у назві цієї норми «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов», так і у її змісті закладені певні особливості розірвання трудового договору з окремою категорією працівників, які є посадовими особами. При цьому, розірвання трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України можливе за наявності юридичного факту – попереднього припинення повноважень посадової особи, тобто рішення вищого органу управління або виконавчого органу. Тому для звільнення за вказаною нормою мають бути наявні обставини: працівник повинен бути посадовою особою та повинно заздалегідь відбутись припинення його повноважень (окремим рішенням власника), що в наступному є підставою для розірвання з ним трудового договору в порядку, передбаченому чинним законодавством України та статутними документами.

Також Законом № 1255 частину третю статті 99 ЦК України, що носить назву «Виконавчий орган товариства» було викладено в такій редакції: "3. Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень".

Крім того, згаданим Законом були внесені зміни до статті 89 ГК України, яка в редакції, чинній на той час носила назву «Управління господарським товариством», а також до статті 51 Закону України «Про акціонерні товариства», яка регулює питання створення наглядової ради акціонерного товариства.

Розглядаючи наведені зміни й доповнення, внесені Законом № 1255-VII, в системному зв'язку, слід дійти висновку, що термін «посадові особи» був використаний законодавцем саме у контексті цих законодавчих актів. Зокрема, у пункті 15 частини першої статті 2 Закону України «Про акціонерні товариства» № 514-VI від 17.09.2008 (в редакції Закону України від 03.02.2011 № 2994-VI) на момент прийняття Закону України № 1255-VII містилося визначення поняття «посадові особи органів акціонерного товариства». Це фізичні особи – голова та члени наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, якщо утворення такого органу передбачено статутом товариства.

Відтак, можна дійти висновку, що на момент ухвалення Закону України № 1255-VII пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України мав стосуватися лише посадових осіб господарських товариств, адже можливість застосування відповідних правових норм до необмеженого кола посадових осіб, суперечило меті та логіці Закону №1255-VII. На користь цього висновку опосередковано свідчить і той факт, що законопроектом № 2221 від 24.02.2015 р. (був відкликаний у 2019 році) пропонувалося усунути юридичну невизначеність кола посадових осіб шляхом формулювання пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України в редакції: «припинення повноважень посадових осіб органів управління господарських товариств».

Водночас, враховуючи відсутність конкретизації поняття «посадова особа» в КЗпП України, і вживання цього терміну в інших нормативно-правових актах на момент внесення відповідної норми до статті 41 КЗпП України, виникла ситуація юридичної невизначеності як щодо змісту й обсягу поняття «посадових осіб», так і типу й організаційно-правових форм юридичних осіб, яких вони стосуються.

Ще більше ускладнило ситуацію, по суті, помилкове роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 року «Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві». Так, у цьому роз'ясненні, до категорії «посадових осіб» у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП України Держпраці віднесла, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», в статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України.

Держпраці зробило висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними та вказало наступне. «У примітці до статті 364 Кримінального кодексу України визначено, що службовими особами вважаються особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації».

Посадова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

Відповідно до постанови Пленуму Верховного суду України від 26.04.2002 № 5 організаційно-розпорядчими обов'язками (наявність яких є характерним для поняття «посадова особа») є обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі пункту 5 статті 41 КЗпП України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі пункту 5 статті 41 КЗпП України в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством не передбачено».

У наведеному роз'ясненні, Держпраці безпідставно, всупереч логіці Закону, яким була внесена додаткова підстава звільнення посадових осіб до КЗпП, розширила коло осіб, до яких може бути застосовано п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, з чим категорично погодитися не можна, адже такий підхід може спричинити зловживання роботодавцем правом одноосібного розірвання трудового договору без пояснення причин з досить широким колом найманих працівників, що суперечить конституційним гарантіям захисту від незаконного звільнення.

Пізніше, Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо управління об'єктами державної та комунальної власності від 02.06.2016 № 1405-VIII до ГК України були внесені зміни й доповнення, якими визначено загальне поняття посадових осіб підприємства. Зокрема, згідно з частиною третьою статті 65 ГК України для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) безпосередньо або через уповноважені органи чи наглядова рада такого підприємства (у разі її утворення) призначає (обирає) керівника підприємства, який є підзвітним власнику, його уповноваженому органу чи наглядовій раді. Керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи.

Отже, як бачимо, в наведеній нормі ГК України в контексті посадових осіб не конкретизується тип чи організаційно-правова форма юридичних осіб, а вживається загальне поняття «підприємство», при цьому досить чітко вказується, хто є посадовими особами підприємства: керівник, головний бухгалтер, члени органів управління підприємства (наглядової ради, виконавчого органу та інших), в тому числі й визнані такими статутом підприємства. З урахуванням наведеної норми, на мою думку, на сьогодні відсутні достатні правові підстави застосовувати пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України виключно до посадових осіб юридичних осіб у формі господарських товариств.

Відповідно до частини 1 статті 42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» посадовими особами товариства є члени виконавчого органу, наглядової ради, а також інші особи, передбачені статутом товариства. Варто звернутися до особливостей розуміння посадових осіб, наведене у Науково-практичному коментарі до Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», де зазначено: *«У статуті товариства можна встановити, що посадові особи товариства – це не тільки члени виконавчого органу і наглядової ради, а також інші особи. Це не означає, що статут будь-яку особу може віднести до посадових осіб. Такий підхід створив би умови для штучного позбавлення певних працівників гарантій, передбачених трудовим законодавством. Зокрема, штучне віднесення тих чи інших працівників до посадових осіб може бути спрямоване*

*на створення ілюзії, ніби цих працівників можна звільнити з мотивів доцільності чи взагалі невмотивовано на підставі пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України, після ухвалення рішення про припинення їхніх повноважень. Тому не може бути віднесений до посадових осіб товариства, наприклад, комірник. Він може бути наділений повноваженнями, скажімо, приймати майно від третіх осіб на склад чи відпускати майно третім особам зі складу, завдяки чому товариство вступає у цивільні правовідносини з третіми особами. Водночас ці повноваження не є повноваженнями посадової особи в розумінні коментованого Закону»<sup>1</sup>.*

Системний аналіз наведених правових норм дозволяє дійти висновку, що основними критеріями при визначенні кола посадових осіб, до яких може бути застосована ця норма, є, по-перше, належність конкретної посади до органу управління (керівного, виконавчого, наглядового тощо) юридичної особи, в тому числі закріплення статусу посадової особи в статуті, й, по-друге, передбачена законодавством чи статутом процедура припинення повноважень такої посадової особи за рішенням власника, адже наявність юридичного факту – припинення повноваження посадової особи за рішенням власника в особі відповідного органу управління, повинно передувати звільненню на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Останнє твердження підтверджується висновками Великої Палати Верховного Суду, яка вказала, що при розгляді спору щодо розірвання трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України має значення не наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством та установчими документами юридичної особи процедури ухвалення рішення про таке припинення (постанови Великої Палати Верховного Суду від 15.09.2020 у справі № 205/4196/18, від 13.10.2020 у справі № 683/351/16-ц, від 12.01.2021 у справі №127/21764/17, від 23.03.2021 № 753/17776/19).

### **Загальний висновок щодо першого питання.**

1. Не зважаючи на те, що формулювання положення пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України є загальним і не конкретизує зміст та обсяг застосованого у цій нормі поняття «посадові особи», застосування його до широкого кола працівників, які в силу своїх трудових обов'язків можуть виконувати організаційно-управлінські чи адміністративно-господарські функції, не є виправданим, оскільки, по-перше, суперечить меті, яку переслідував законодавець при внесенні цієї норми до КЗпП України, по-друге, може спричинити зловживання роботодавцями правом одноосібного розірвання трудового договору без наявності конкретних причин з досить широким

---

<sup>1</sup> Попов Ю. Ю. Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»: наук.-практ. комент. Київ: К.І.С., 2019. С. 289.

колом найманих працівників, що суперечить конституційним гарантіям захисту від незаконного звільнення.

2. Сама по собі наявність у працівника організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, без входження при цьому посади такого працівника до керівних чи виконавчих органів управління юридичної особи, не може бути достатньою підставою для включення його до кола посадових осіб, припинення повноважень яких передбачено у пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

3. При визначенні кола посадових осіб, до яких як підстава для звільнення може бути застосований пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України, слід враховувати положення частини третьої статті 65 ГК України, згідно з якою посадовими особами підприємства є керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи. Позатим, для застосування пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України «припинення повноважень посадових осіб» як підстави для звільнення мають бути одночасно наявні такі умови: 1) віднесення посади, яку займає особа, до органів управління (керівного, виконавчого, наглядового тощо) юридичної особи відповідно до її статуту; 2) передбачена законодавством чи статутом процедура припинення повноважень такої посадової особи за рішенням власника, адже наявність юридичного факту – припинення повноваження посадової особи за рішенням власника в особі відповідного органу управління, повинно передувати звільненню на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

### ***Відповідаючи на друге питання, слід виходити з наступного.***

Правовий статус членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника дійсно значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою їх трудової діяльності, яка полягає у виконанні ними функцій з управління товариством. Правове регулювання відносин з участю таких посадових осіб у якості сторони трудового договору характеризується поєднанням трудового законодавства, а також цивільного та господарського законодавства. 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.

Правовідносини з участю посадової особи як сторони трудового договору (контракту) та наявність у посадової особи представницьких функцій юридичної особи підлягає регулюванню нормами трудового права в поєднанні з нормами господарського та цивільного права, а також й іншим загальним і спеціальним законодавством. Основними актами правового регулювання, які застосовуються при звільненні

посадової особи на підставі припинення її повноважень є Цивільний кодекс України, Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закон України «Про акціонерні товариства» та Кодекс законів про працю України.

Зважаючи на подвійний статус посадової особи, зокрема члена колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника, як учасника трудових та суміжних правовідносин, варто розрізняти, коли така посадова особа діє як суб'єкт трудового права, а коли – як суб'єкт господарського чи цивільного, представляючи юридичну особу.

Зокрема, **підставою виникнення корпоративних відносин** між господарським товариством і суб'єктами, які виконують функції його органів, є рішення уповноваженого органу про обрання члена органу товариства. Тоді як **підставою виникнення трудових відносин** між господарським товариством і суб'єктами, які виконують функції його органів, є наказ про прийняття на роботу, укладення трудового договору (контракту). Відповідно **підставою припинення корпоративних відносин** є рішення уповноваженого органу про припинення повноважень, усунення, відсторонення, а **підставою припинення трудових відносин** є наказ про звільнення, розірвання трудового договору (контракту).

Згідно з частиною третьою статті 99 ЦК повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

У зв'язку із цим "припинення повноважень" відповідно до ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснювати членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин із товариством повноважень у сфері управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень.

Таким чином, повноваження посадових осіб товариства (членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника керівника як виконавчого органу) можуть бути припинені в будь-який час. При цьому відповідне рішення стосується саме припинення повноважень таких осіб щодо здійснення управління поточною діяльністю товариства, тобто припинення корпоративних відносин. Водночас важливим моментом є те, що таке рішення саме по собі не припиняє трудових відносин членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника із товариством, а може бути лише підставою для подальшої видачі наказу про звільнення. Тобто необхідно розмежовувати припинення корпоративних відносин із членами колегіального



виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника і припинення трудових відносин із ними як працівниками товариства, якщо між такими особами та товариством був укладений трудовий договір (контракт).

Зокрема, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16 зазначено, що припинення повноважень члена виконавчого органу товариства за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від звільнення працівника з роботи (розірвання із ним трудового договору) на підставі положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Можливість уповноваженого органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу передбачена не приписами КЗпП України, а статтею 99 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), тобто не є предметом регулювання норм трудового права.

Близькі за змістом висновки щодо юрисдикції викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі № 752/10984/14-ц, у якій зазначено, що припинення повноважень члена виконавчого органу є діями уповноваженого органу відповідного товариства, необхідними для оперативного реагування на певні діяння такого члена й унеможливлення здійснення ним повноважень з управління товариством. Велика Палата Верховного Суду зауважила, що застосування статті 99 ЦК України щодо керівника товариства не обов'язково впливає на трудові права відповідної особи. Так, застосування інституту припинення повноважень керівника товариства, який є членом виконавчого органу, зумовлює втрату повноважень у відповідному виконавчому органі товариства, без яких ця особа не може здійснювати керівництво товариством та виконувати інші функції члена його виконавчого органу.

Отже, корпоративні відносини між товариством та членами колегіального виконавчого органу чи одноособового його керівника можуть бути припинені рішенням компетентного органу товариства. Однак необхідно враховувати, що припинення повноважень таких осіб не є порушенням їх трудових прав, оскільки не обов'язково пов'язується з їх звільненням. Так, трудові відносини з членами колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника припиняються лише після розірвання трудового договору (контракту).

Отже, суб'єкти, які набули статусу посадової особи і виконують функції управління у виконавчому органі господарського товариства, здійснюють свої повноваження у сфері управлінської діяльності в межах корпоративних, а не трудових правовідносин. На цьому наголосив у своєму рішенні і Конституційний Суд України. Так, в абз. 5 п. 3.2 мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року №1-рп/2010 у справі про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 ЦК України (у попередній редакції, яка діяла до набрання чинності Законом України від 13 травня 2014 року № 1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів») йдеться про те, що в межах корпоративних відносин з

товариством членами виконавчого органу здійснюються повноваження у сфері управлінської діяльності. А специфічний статус члена виконавчого органу обумовлений отриманням від уповноваженого органу товариства права на управління. У ньому також зазначено, 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 корпоративних правовідносин, що виникають між товариством й особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Характер правовідносин між господарським товариством і суб'єктами, які виконують функції його органів, безпосередньо впливає і на вид відповідальності, що застосовується до правопорушника. Так, за правопорушення, вчинені у сфері корпоративного управління, суб'єкти, які виконують функції органів управління господарського товариства, несуть господарсько-правову відповідальність у формі відшкодування збитків, завданих ними товариству.

Відповідно до частини другої статті 89 ГК України відшкодування збитків, завданих посадовою особою господарському товариству її діями (бездіяльністю), здійснюється у разі, якщо такі збитки були завдані:

- діями, вчиненими посадовою особою з перевищенням або зловживанням службовими повноваженнями;
- діями посадової особи, вчиненими з порушенням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення подібних дій, встановленої установчими документами товариства;
- діями посадової особи, вчиненими з дотриманням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення відповідних дій, встановленої товариством, але для отримання такого погодження та/або дотримання процедури прийняття рішень посадова особа товариства подала недостовірну інформацію;
- бездіяльністю посадової особи у випадку, коли вона була зобов'язана вчинити певні дії відповідно до покладених на неї обов'язків;
- іншими винними діями посадової особи.

При цьому, у сфері трудових відносин суб'єкти, які виконують функції органів господарського товариства, можуть відповідати тільки за правопорушення, вчинені ними як працівниками. До таких осіб, як працівників, відповідно до ст. 147 Кодексу законів про працю України можуть застосовуватися заходи дисциплінарного стягнення (догана, звільнення) у разі порушення ними трудової дисципліни.

Залежно від того, стосовно яких відносин між керівником товариства та товариством виник спір: корпоративних (у разі припинення його повноважень компетентним органом товариства) чи трудових (у разі розірвання з керівником трудового договору), спори, які виникли з таких відносин, будуть розглядати, відповідно,

у порядку господарського чи цивільного судочинства. Водночас, ураховуючи останню практику на рівні Великої Палати Верховного Суду, спори про припинення повноважень за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України підлягають розгляду в порядку господарського судочинства. З чого можна зробити висновок від зворотного, а саме – у разі припинення повноважень членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, корпоративні відносини дійсно преважують над трудовими.

### **Загальний висновок щодо другого питання.**

1. Правовий статус членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника дійсно значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою їх трудової діяльності, яка полягає у виконанні ними функцій з управління товариством. Отже, до цих відносин не може застосовуватися модель «роботодавець-працівник», властива трудовим відносинам у чистому вигляді.

2. Правове регулювання відносин з участю таких посадових осіб у якості сторони трудового договору характеризується поєднанням як норм трудового права, так і цивільного права. Тому стверджувати про загальний пріоритет одного з видів регулювання над іншим в цих відносинах, на мій погляд, не досить обґрунтовано. Вірогідніше, у трудових відносинах «посадові особи – господарське товариство» про пріоритет цивільного регулювання над трудовим може йтися лише у тих випадках, коли цивільним чи господарським законодавством передбачене особливе правове регулювання, зумовлене специфікою управлінської та представницької функцій таких осіб. Зокрема, пріоритет цивільного регулювання над трудовим очевидно повинен мати місце у випадку відшкодування збитків, завданих посадовою особою господарському товариству її діями (бездіяльністю), а також при припиненні повноважень таких посадових осіб за сукупністю норм, закріплених у частині 3 статті 99 ЦК та пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП.

Член Науково-консультативної ради  
при Верховному Суді,  
доктор юридичних наук, професор,  
провідний науковий співробітник  
відділу проблем цивільного, трудового  
та підприємницького права Інституту  
держави і права імені В.М. Корецького НАН України

Яна СІМУТІНА