

Особливості трудових правовідносин, що виникають в акціонерному товаристві

*Дергачова Л., студентка групи Ю- 95
Науковий керівник –Чередниченко Н.В.,
ст. викладач кафедри права СумДУ*

Специфіка трудових правовідносин, що виникають в акціонерному товаристві, обумовлена впливом цивільного, господарського та трудового права, зміст та вимоги яких не завжди співпадають. Неузгодженість відкриває можливості зловживання, водночас потребуючи ретельного опрацювання змісту статуту акціонерного товариства, вироблення політики щодо регулювання трудових відносин з менеджментом ще на етапі створення, - тобто здійснення системи превентивних заходів, спрямованих на запобігання виникненню трудових спорів, проблем, пов'язаних зі звільненням керівника виконавчого органу АТ.

Неузгодженості на початковому етапі можуть призвести до судових спорів з приводу поновлення на роботі незаконно звільненого керівника, члену виконавчого органу та інших осіб, що перебувають з АТ у трудових правовідносинах.

Проблеми АТ, пов'язані із звільненням керівництва, можуть стати каталізатором підризу довіри до товариства, впевненості у ефективності, результативності його діяльності, відповідно, інших негативних наслідків.

З метою максимального недопущення конфліктних ситуацій, що виникають у процесі діяльності АТ, необхідно проаналізувати особливості трудових правовідносин через призму трудового і корпоративного законодавства, а також виокремити основні проблеми та шляхи їх попередження.

Отже, законом України «Про акціонерні товариства» визначено наступні особливості трудових відносин, що виникають між органами управління АТ та його власниками:

- затвердження умов цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), що укладатимуться з членами наглядової ради АТ, а також обрання особи, яка уповноважується на підписання договорів (контрактів) з членами наглядової ради, належить до виключної компетенції загальних зборів (п.17 ч.2 ст.33);

- повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу), а також члена виконавчого органу, припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом акціонерного товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів [1].

Підстави припинення повноважень голови та/або члена виконавчого органу встановлюються законом, статутом товариства, а також контрактом, укладеним з головою та/або членом виконавчого органу.

Трудовий договір - угода між працівником і власником підприємства (ст.21 КЗпП). Контракт - особлива форма трудового договору, яка дозволяє встановлювати за угодою сторін особливі умови розірвання договору, в тому числі достроково.

Умови розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу передбачено у ст. 40 КЗпП [2]. Але, як свідчить практика, не завжди дотримання вимог Кодексу дозволяє уникнути протиріч.

Задля недопущення конфліктів та проблем, пов'язаних з усуненням керівника, чиї дії або бездіяльність суперечать інтересам акціонерів, товариства загалом, чия кваліфікація не відповідає вимогам щодо рівня здійснюваного на товаристві управління та інших визначених законом підстав, необхідно:

- передбачити в контракті, що укладається між товариством та керівником чи членом виконавчого органу, особи, що виконує повноваження одноосібного виконавчого органу, - бажано вичерпний перелік його прав та повноважень, а також умови та особливий порядок звільнення, але такий, що не суперечить вимогам законодавства про працю.

- виконувати всі організаційні, процедурні вимоги щодо проведення загальних зборів, на яких вирішується питання про звільнення. Питання, що виносяться на порядок денний загальних зборів, мають бути сформульовані чітко та прозоро; підстави для звільнення повинні бути обґрунтованими, підкріплені посиланням на законодавство, умови контракту та мати під собою достатню доказову базу. Надуманість підстав може призвести до визнання рішення незаконним та поновлення звільненої особи у судовому порядку.

Згідно Рішення Конституційного Суду України у справі N 1-2/2010 за конституційним зверненням про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України зазначається, що положення даної статті «члени виконавчого органу можуть бути у будь-який час усунені від виконання своїх обов'язків» слід розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства у будь-який час і з будь-яких підстав усунути особу (осіб) від виконання обов'язків члена (членів) виконавчого органу за умови, якщо в установчих документах товариства не визначено таких підстав. Усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків, яке передбачене частиною третьою статті 99 Цивільного кодексу України, не є відстороненням працівника від роботи в розумінні статті 46 Кодексу законів про працю України [3].

Право власників товариства усунути директора від виконання обов'язків обґрунтовується необхідністю захисту їх корпоративних прав [4].

І усвідомлення та закріплення на офіційному рівні чіткого розмежування норм корпоративного та трудового законодавства конкретизує статус відносин власників АТ з їх органами управління, унеможливаючи зловживання, що випливають із різного визначення даними галузями правового становища найманого працівника - керівника виконавчого органу чи особи, яка виконує повноваження одноосібного виконавчого органу.

Список використаних джерел

1. Про акціонерні товариства: закон України від 17 вересня 2008 року N 514-VI (Із змінами станом на 07.07.2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=514-17&p=1316959139789787>.

2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10.12.71 (Із змінами станом на 19.04.2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=322-08>.

3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України за справою N 1-2/2010 від 12 січня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v001p710-10>.

4. Відсторонення чи усунення: КСУ поставив крапку Про розмежування корпоративних та трудових відносин/ Правовий тиждень. - №4 (182). - 26 січня 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mozhaev.com.ua/nevidim/54-vidstoronennya-chi-usunennya.html>.