

---

## І. ЖИГАЛКІН

доцент кафедри цивільного права № 1  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого



УДК 347.19

# До визначення правового статусу керівника юридичної особи як її органу і як працівника

Ця публікація спрямована на з'ясування особливостей правового статусу керівника юридичної особи та перегляд підходу до його характеристики як «подвійного». Через встановлення та аналіз функцій, що покладаються на керівника, визначаються дві сфери відносин, одна з яких охоплюється цивільно-правовим регулюванням, що пов'язано із виконанням волеутворюючої та представницької функції щодо юридичної особи, а друга – зі здійсненням управління її справами та організації діяльності у внутрішніх відносинах, що становить предмет регулювання трудового права. Обґрунтовується необхідність відділення цивільно-правового статусу керівника юридичної особи як її органу і трудового його статусу як найманого працівника.

**Ключові слова:** орган юридичної особи, керівник, представництво юридичної особи, посадові характеристики, працівник.

**Актуальність теми публікації.** Керівник юридичної особи є центральною фігурою будь-якої господарської організації, яка забезпечує її активність як внутрішню, так і у зовнішніх відносинах. Ефективність діяльності керівника та його професійний рівень виступають гарантією успішності самої організації, виконання нею завдань, фактично поставлених засновниками при її створен-

ні. Його уособлення як законного представника юридичної особи визначає її передумови формування ділової репутації, і, відповідно, професійної та/або ринкової позиції такої організації у господарській системі.

Постать керівника господарської організації у правовому полі має декілька аспектів, поєднання яких зумовлює його своєрідний правовий статус. Ди-

ректор підприємства визнається чинним законодавством одноособовим органом управління юридичної особи, його виконавчим органом. У той же час з директором укладається трудовий контракт, який є підставою виникнення трудових відносин між ним і господарською організацією, яку він очолює.

Відповідно здійснення одночасно керівником юридичної особи управлінської, організаційної, трудової і представницької діяльності зумовлює ускладнення у визначенні його правового статусу, а іноді й певну суперечливість характеристик його трудового та цивільно-правового статусів, що пов'язано з неоднозначністю відділення, розмежування його прав і обов'язків у їх межах.

**Стан дослідження.** Увага до особливостей правового положення керівника юридичної особи вже була привернута науковцями, особливо цивільного і трудового права. Зокрема, слід відзначити праці таких вчених: І. В. Борисової, М. І. Іншина, Ю. В. Ісаєва, Д. Г. Замордуєва, Р. А. Майданика, О. В. Оніщенко, А. М. Слюсара, С. М. Прилипка, О. Я. Ярошенка та ін.

Представники трудового права більше акцентують увагу на спеціальному статусі керівника організації як суб'єкта трудового права. У цивільно-правових дослідженнях найчастіше розглядаються проблеми виконання цією особою представницьких функцій та наслідки виходу за межі наданих повноважень.

Але залишається малодослідженою така сторона діяльності керівника підприємства як його органу управління, а також співвідношення прав і обов'язків керівника підприємства як працівника, як представника юридичної особи і як

органу юридичної особи. Аналіз цих питань і становить *мету цієї статті*.

**Основний виклад матеріалу.** Відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України (далі – ГК України) власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів. Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін.

Стаття 73 ГК України чітко кваліфікує керівника державного унітарного підприємства як орган його управління, який призначається органом, до сфери управління якого входить підприємство, і є підзвітним цьому органу.

Отже, господарське законодавство прямо визначає керівника юридичної особи як її орган, хоча, слід визнати, що не завжди. Зокрема, для приватного підприємства встановлено, що управління заснованою ним юридичною особою здійснюється безпосередньо громадянином-засновником або через керівника, який наймається за контрактом (ч. 4 ст. 128 ГК України).

Цивільний кодекс України (далі – ЦК України) вказує на представницький характер дій органів юридичної особи, через які остання набуває і здійснює цивільні права та обов'язки, таким чи-

ном, виражаючи у відносинах із третіми особами її волю, реалізуючи її право- і дієздатність.

Традиційно склалася позиція щодо відсутності самостійного правового статусу у цивільних правовідносинах у органу юридичної особи, що пояснюється його належністю до внутрішньої структури організації. «Орган – це законний представник юридичної особи, оскільки його повноваження засновані на вказівках закону і можуть здійснюватися без довіреності» [1, с. 237].

Органи юридичної особи, які представляють останню у майновому обороті та укладають правочини від її імені без довіреності, зобов'язані діяти в інтересах самої юридичної особи, добросовісно і розумно та не перевищувати своїх повноважень. Дії членів органу юридичної особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, презюмуються діями самої юридичної особи.

Представницький характер повноважень органу юридичної особи був визначений як такий у науці цивільного права давно. Зокрема, Г. Ф. Шершеневич зазначав, що для того, щоб треті особи могли вступати у відносини з юридичними особами, потрібні представники, дії яких зобов'язують юридичну особу. Представники виконують своє завдання або у межах вказівок закону (публічна юридична особа), або ж у межах наданого їм повноваження (приватна юридична особа), яке не може виходити за межі мети, задля якої існує юридична особа [2, с. 164]. На таку природу органів юридичної особи вказували й С. Н. Братусь, Д. М. Чечот, В. А. Ряшевцев.

У сучасній науці цивільного права надано характеристику представництву органу юридичної особи – воно визнається як інституційно-функціональне, яке, з одного боку, виявляється у затвердженні на законодавчому рівні механізму набуття юридичною особою цивільних прав та обов'язків безпосередньо через свої органи, встановлення такої не тільки можливості, а й необхідності. А з другого боку, функціональність пов'язана із здійсненням повноважень органом в інтересах юридичної особи у межах визначеної законом або статутом компетенції [1, с. 237].

Отже, при розгляді або характеристиці представництва органів юридичної особи виходять із широкого розуміння представництва, яке не вичерпується «заміщенням» однієї особи іншою щодо здійснення певних юридичних дій у зв'язку із відсутністю або обмеженістю здатності чи можливості їх вчиняти самостійно. Для юридичної особи представництво її органів пов'язане в цілому з її «юридичним існуванням» – реалізацією право- і дієздатності. За точним визначенням В. І. Борисової, орган юридичної особи – це правова конструкція, яка створюється з метою надання можливості сформувати і висловити волю останньої, відстоювати її інтереси, а через них і інтереси засновника і дестинаторів [3, с. 69]. Для органу як представника юридичної особи визначаються такі ознаки, як: законність створення, організаційна сформованість, прийняття рішень (здійснення повноважень) у межах компетенції з додержанням процедури їх оформлення [3, с. 69]. Слід відзначити, що навіть у випадку

одноособового складу органу юридичної особи наведені ознаки наявні та не втрачають свого значення.

Необхідно акцентувати увагу, що діяльність органів юридичної особи не вичерпується тільки представленням волі останньої у відносинах із третіми особами, – вона охоплює значно ширший набір функцій, що отримують закріплення у повноваженнях: це і волеутворююча, і організаційна, і внутрішньоуправлінська (далі для зручності вона йменуватиметься як управлінська), і контрольна. Зокрема, органами юридичної особи виконуються управлінська та організаційна функції при формуванні внутрішньої структури організації, розробленні стратегії і планів діяльності, затвердженні штатного розкладу і формуванні трудового колективу, налагодженні виробничої та адміністративної діяльності.

Привертає увагу такий момент: залежно від функціональної спрямованості реалізація повноважень розподілена, як правило, між декількома органами юридичної особи приватного права. Загальні збори товариства здійснюють, так би мовити, формування волі юридичної особи як загальної, усередненої волі її учасників, виступаючи волеутворюючою його частиною. Управлінськими та організаційними повноваженнями наділений виконавчий орган юридичної особи, а контрольно-наглядовими – наглядова рада, ревізійна комісія. Таким чином, структура організації відбиває внутрішній механізм формування волі такого суб'єкта права і її реалізації у відносинах із третіми особами.

Але така диференціація повноважень між органами юридичної особи прослідковується не у всіх організаціях, – навіть, навпаки, всі повноваження можуть зосереджуватися в одного органу. Така структура здебільше властива унітарним юридичним особам (за термінологією ГК України – унітарним підприємствам), в яких власник (засновник) виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний капітал, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації (ч. 4 ст. 63 ГК України). Отже, за визначенням господарського законодавства засновники унітарних підприємств можуть здійснювати керівництво самостійно або призначати з цією метою керівника, якому передають усі повноваження щодо управління справами юридичної особи. Така модель управління юридичною особою характерна для державних і комунальних унітарних підприємств, приватних підприємств.

Ще один випадок обмеженості підходу щодо формування структури юридичної особи на засадах розподіленості функціонального навантаження прослідковується в установах, засновники яких не беруть участі в управлінні нею, а лише об'єднують (виділяють) майно для досягнення певної мети за рахунок цього майна (ч. 3 ст. 83 ЦК України).

Закріплення різних законодавчих моделей структури юридичної особи наводить на думку щодо гнучкості й варіатив-

ності організаційних відносин усередині юридичної особи та можливості різного функціонального навантаження її органів залежно від конкретних інтересів засновників (власників) та учасників.

Такий висновок збігається із зауваженням В. І. Борисової про можливість обрання виконавчого органу товариства з обмеженою відповідальністю не лише зі складу його учасників, що можна пояснити такою характерною ознакою сучасності, як відокремлення функцій управління від капіталу.

Незважаючи на висловлювання й протилежної позиції щодо такої тенденції поділу функціонального навантаження юридичної особи, очевидним стає відділення питань управління справами і управління капіталами в організаціях корпоративного типу. Перші – охоплюються сферою організаційних або внутрішньогосподарських відносин (представники цивільного та господарського права по-різному їх кваліфікують). Другі ж більшою мірою стосуються так званих зовнішніх відносин юридичної особи, в яких відтворюється воля її учасників.

Уважаємо, що саме тому основний акцент у цивільно-правовому регулюванні відносин, пов'язаних із діяльністю органів юридичної особи, надається межах їх повноважень та наслідкам виходу за них. Відповідно й основною стороною, що розглядається цивільно-правовою наукою, у відносинах між органами юридичної особи та самою юридичною особою стали відносини представництва, оскільки основним вектором регулювання цивільним правом виступають відносини, пов'язані з цивільним оборотом.

Але саме питання представництва у відносинах між органом юридичної особи та самою юридичною особою не можна вичерпувати лише виявленням волі останньої, прояв спільних намагань та бажань засновників (учасників) такої особи, наслідком яких стає надбання для неї цивільних прав та обов'язків.

Необхідність забезпечення відповідності волі і волевиявлення суб'єктів цивільно-правових відносин, як умови чинності правочинів, а тому й умови стабільності зв'язків, що опосередковують обіг об'єктів цивільних прав, зумовлюють охоплення регулюванням цивільним правом не тільки аспектів прояву вже сформованої волі, а й вимог до порядку та/або умов її формування. Не вдаючись до аналізу різних психологічних підходів до визначення поняття «воля», загальним для них є визнання її спрямованості і результату – розумно керувати власною поведінкою. За визначенням Ф. Н. Ільєсова, воля є здатністю суб'єкта створювати ієрархізовану систему цінностей та докладати зусиль для досягнення цінностей більш високого порядку, нехтуючи цінностями низького порядку [4, с. 17].

У цьому контексті слід зазначити, що орган юридичної особи належить до механізму волеутворення юридичної особи, забезпечуючи формування й узгодження приватних інтересів учасників із виробленням певного збалансованого рішення щодо управління її справами і діяльністю. Інакше кажучи, діяльність органу юридичної особи, а відповідно і керівника, зумовлює здатність останньої створювати власну усереднену стосовно кожного засновника

(учасника) окрему систему цінностей, завдань і планів з їх реалізації у зовнішніх відносинах, пов'язаних з організацією і здійсненням господарської діяльності. Тим самим керівник виступає одним із елементів механізму формування волі юридичної особи і виконує волеутворювальну функцію, завдяки чому забезпечується надійність не тільки діяльності самої юридичної особи, а й стабільність цивільного обороту.

Питання щодо здатності самої фізичної особи ефективно здійснювати функції з формування і виявлення волі юридичної особи із прийняттям організаційних, юридичних, управлінських та інших рішень на її виконання вже полягає в іншій площині. Його розв'язання залежить від низки факторів, зокрема від рівня освіти особи, її особистих якостей, організаційних та комунікативних навиків, постійного удосконалення своїх вмінь і розширення знань тощо.

Певний «гарантійний механізм» у таку залежність діяльності юридичної особи від якостей фізичної особи – керівника розроблено і закріплено у трудовому праві – встановлено правові підстави та критерії-вимоги до осіб, що можуть займати керівні посади. Фактично трудове право доповнює або точніше створює гарантії належного формування і виявлення волі юридичної особи шляхом фіксації необхідних умов і обов'язків до «якості» її керівника.

Не викликає сумнівів, що такий аспект відносин між юридичною особою та її керівником належить до внутрішніх, які стосуються формування необхідної для її діяльності трудоворесурсної бази або

трудового потенціалу. С. В. Попов зауважує, що вихідною, основоположною одиницею будь-якого трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (людини), підвалини якого становлять якості, закладені в ній природою: здоров'я (фізичне і психічне), творчі здібності, активність і моральні орієнтири особистості [5, с. 28]. Більше того, трудовий потенціал людини стає підґрунтям його фактичної здатності до праці.

Відповідність трудового потенціалу людини вимогам конкретного виду трудової діяльності, що відбивається у категорії спеціальна трудова правосуб'єктність, проявляється у закріпленні таких правових механізмів, як встановлення класифікатора професій і посадових характеристик, а також посадових завдань, прав і обов'язків у локальних нормативних актах підприємства і трудових договорах (контрактах).

Аналіз завдань і обов'язків керівника, який віднесений класифікатором професій до «вищого рангу» працівників підприємства, наприклад у сфері торгівлі, виявляє їх організаційну і управлінську належність. Зокрема, керівник:

- здійснює управління всіма видами діяльності об'єднання підприємств торгівлі; організує і координує роботу та взаємодію всіх підприємств об'єднання;

- аналізує та оцінює проблеми і тенденції розвитку соціально-економічних процесів в Україні та окремих галузей економіки;

- моделює ринкові ситуації, вирішує конкретні економічні і фінансові завдання функціонування об'єднання підприємств торгівлі на внутрішньому і зовнішньому ринках;

– вирішує питання діагностики та підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності об'єднання в цілому, функціональних підрозділів;

– розробляє рекомендації щодо вдосконалення прогнозової, аналітичної, планової, фінансової, економічної діяльності;

– планує час проведення робочих нарад та встановлює їх регламент;

– вирішує питання в межах наданих йому прав, доручає виконання окремих організаційно-господарських функцій іншим відповідним посадовим особам та ін.

Крім того, керівник підприємства відповідальний за формування трудового колективу, забезпечує впровадження економічних та адміністративних методів управління, матеріальних і моральних стимулів підвищення ефективності господарювання.

Наведене коло функціональних обов'язків керівника юридичної особи не містить посилання на виконання ним дій щодо забезпечення формування і виявлення волі власника(-ів) або засновників (учасників) юридичної особи. Цей факт підтверджує, що такі повноваження керівник здійснює не як суб'єкт трудових відносин, а як орган юридичної особи.

Поєднання в діяльності керівника юридичної особи різних функціональних обов'язків стало підставою для ствердження про його «подвійний статус». Так, за А. М. Слюсар, відповідно відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним і господарським правом, які

визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника [6, с. 321].

У цьому аспекті слід звернути увагу, що кожна особа є учасником одночасно не однієї, а декількох правовідносин, у кожній з яких вона має права і обов'язки, які утворюють її правовий статус. При цьому не йдеться про наявність в особи «подвійного», «потрійного» чи ще якогось кратного правового статусу. В кожних правовідносинах визначається правовий статус особи окремо. Наприклад, суб'єкти господарювання є платниками податків, у відносинах щодо нарахування і сплати яких вони визнаються суб'єктами податкових відносин. Але не виникає питання щодо надання їм господарсько-податкового статусу.

Отже, вважаємо, що необхідно розмежувати відносини, в яких керівник юридичної особи виконує функції щодо забезпечення формування й виявлення волі такої особи, і відносини, в яких він здійснює організаційні та внутрішньо-управлінські дії, що охоплені його посадовими обов'язками.

Таке розмежування функціонального навантаження керівника кореспондує досить поширеній практиці у зарубіжних країнах щодо можливості призначення директором не тільки фізичних, а й юридичних осіб. Вони призначаються засновниками (учасниками) без укладення трудового договору. Їхні повноваження засновуються на положеннях установчих документів, в яких відбито не тільки їх точну назву, а й коло повно-

важень, які в основному спрямовані на виявлення волі компанії ззовні – від імені останньої вести переговори, підписувати контракти, видавати довіреності, здавати обов'язкову звітність державним органам та ін. Але при цьому як врівноважуючий правовий механізм виступає вимога щодо секретаря або бухгалтера: така особа повинна бути фізичною особою, бути резидентом відповідної країни і мати професійну підготовку і досвід роботи за фахом. Такі підходи закріплені, наприклад, у законодавстві Мальти, Панами та ін.

Фактично за такої моделі структури управління юридичною особою функції щодо управління її справами і організаційної діяльності перенесено з керівника – директора – на секретаря або бухгалтера. Керівник же залишається лише у правовому статусі органу юридичної особи, забезпечуючи її діяльність у зовнішніх відносинах.

Наведена законодавча практика інших країн щодо встановлення вимог до структури юридичної особи стає ще

одним аргументом на користь розділення правових статусів керівника як її органу, метою діяльності якого є формування та прояв у відносинах із третіми особами його волі як організаційно єдиного та самостійного суб'єкта, та керівника як працівника такого роботодавця, що виконує посадові обов'язки внутрішньоуправлінського та організаційного спрямування.

Викладене вище створює підґрунтя для такого висновку: керівник юридичної особи одночасно перебуває у двох різновидах відносин: трудових і цивільно-правових. У перших він виконує функції управлінські і організаційні функції в силу своїх посадових обов'язків. А у других – представницькі функції щодо формування й виявлення волі юридичної особи. Визначені функціональні вектори у діяльності керівника зумовлюють розділення його правових статусів – як органу юридичної особи і як найманого працівника – з наділенням необхідних для реалізації завдань прав та обов'язків.

### Список використаних джерел

1. Цивільне право : підручник : у 2 т. Т. 1 / за заг. ред. В. І. Борисової, І. В. Спасибо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – Х. : Право, 2011. – 656 с.
2. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права. Т. 1 / Г. Ф. Шершеневич. – М. : Статут, 2005. – 461 с.
3. Борисова В. І. Установа як особлива організаційно-правова форма непідприємницьких юридичних осіб / В. І. Борисова // Актуальні проблеми приватного права України : зб. ст. до ювілею д-ра юрид. наук, проф. Н. С. Кузнецової / відп. ред. Р. А. Майданик та О. В. Кохановська. – К. : ПрАТ «Юрид. практика», 2014. – С. 51–74.
4. Ильясов Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок / Ф. Н. Ильясов // Мониторинг общественного мнения. – 2013. – № 5 (117). – С. 13–25.
5. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики : [монографія] / С. В. Попов. – Х. : ФІНН, 2009. – 336 с.
6. Слюсар А. М. Керівник підприємства: проблема визначення правового статусу / А. М. Слюсар // Держава і право. – Вип. 45. – С. 320–326.

*Стаття надійшла до редакції 15.12.2014.*



**Жигалкин И. К определению правового статуса руководителя юридического лица как его органа и как работника**

Данная публикация направлена на уточнение особенностей правового статуса руководителя юридического лица и пересмотр подхода к его характеристике как «двойного». Через установление и анализ функций, которые возлагаются на руководителя, определяются две сферы, одна из которых охватывается гражданско-правовым регулированием, что связано с исполнением волеобразующей и представительской функции в отношении юридического лица, а вторая – с осуществлением управления его делами и организацией деятельности во внутренних отношениях, что составляет предмет регулирования трудового права. Обосновывается необходимость разделения гражданско-правового статуса руководителя юридического лица как его органа и трудового статуса как наемного работника.

**Ключевые слова:** орган юридического лица, руководитель, представительство юридического лица, должностные характеристики, работник.

**Zhigalkin I. To the Issue of Defining the Legal Status of Legal Person's Director as its Body and as its Employee**

This publication refers to determining features of the legal status of legal person's director and reviewing the approach to its characteristic as «double». Through stipulating and analyzing functions of the director two spheres of his legal relations are stated, one of them is covered by civil regulation, that is connected with will formation of legal person and being its representative; the second one refers to managing and organizing activity in inner relations, that constitute the subject of labor law. It is grounded, that the civil legal status of legal person's director as a body of company should be divided from its legal status as an employee.

Attention is accented on the fact that the activities of the legal entity is not only limited to the presentation of its will in relations with third persons, – it covers considerably wider range of functions that are written into the terms of reference: these are organizational, control, corporate governance function. In particular, the legal entity performing administrative and organizational functions in formation of internal structure of the organization, developing strategies and action plans, approving staffing and shaping the labor collective, establishing production and administration.

There is a position, that depending on the functional orientation implementation powers divided usually between several agencies of the legal entity of private law. General Meeting of Society carry out, so to say, of forming will of legal entity as general, will averaged, coming will making part of it. Administrative and organizational plenary powers vested with the executive body of the legal entity, and control and supervision – the supervisory board, audit committee. Thus, the structure of the internal mechanism reflects the internal mechanism of forming of will of such legal subject and its realization subject in relationships with the third persons.

**Keywords:** body of legal entity, director, representative of legal person, job professional characteristics, employee.