

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему «Особенности правового статуса руководителя организации»

Студент

М.О. Безвершенко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Допустить к защите

Зам.ректора – директор института права

канд.юрид.наук, доцент С.И. Вершинина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти, 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Общая характеристика правового положения руководителя организации.....	9
1.1 Определение понятия «руководитель организации».....	9
1.2 Проблемы определения отраслевой принадлежности норм о правовом положении руководителя организации.....	15
Глава 2 Особенности трудовых отношений с руководителем организации.....	32
2.1 Особенности возникновения трудовых отношений с руководителем организации	32
2.2 Трудовая функция руководителя организации.....	40
2.3 Особенности прекращения трудовых отношений с руководителем организации	45
Глава 3 Некоторые проблемы реализации правового статуса руководителя организации	60
3.1 Руководитель организации как представитель работодателя в трудовых отношениях.....	60
3.2 Правовые проблемы привлечения руководителя организации к ответственности.....	66
Заключение	78
Список используемых источников.....	81

Введение

Актуальность темы исследования определяется исключительно важной ролью руководителя организации. Эта важность определяется тем, что руководитель обладает сложным правовым статусом. С одной стороны, руководитель выполняет полномочия по управлению юридическим лицом, вступает в правоотношения от имени юридического лица, определяет юридическую судьбу его имущества, издает акты от его имени, что влечет возникновение гражданских правоотношений. С другой стороны, руководитель организации представляет интересы работодателя в трудовых отношениях с работниками, которые регулируются трудовым правом. С третьей стороны, руководитель сам является наемным работником и выступает в этом качестве как любой работник, принятый по трудовому договору. Подобная дифференциация правового статуса руководителя организации предопределяет особенное правовое регулирование с применением норм не только трудового, но и гражданского и корпоративного законодательства. Особое место в качестве источника правового регулирования статуса руководителя занимает судебная практика, которая часто неоднозначна.

Степень разработанности темы. Исторически сложилось так, что начало исследованиям правового статуса руководителя и его особенностей было положено специалистами в области отраслевых юридических наук. Так, основываясь на трудово-правовой природе отношений с руководителем организации, писали свои работы В.В. Казакова, Т.Ю. Коршунова, Ю.П. Орловский. Ряд авторов считают, что «между предпринимательской корпорацией и ее органами управления (лицами, входящими в состав таких органов), кроме высших органов управления, могут возникать как гражданско-правовые, так и трудовые отношения на основании соответственно гражданско-правового или трудового договора», например,

Н.Г. Фроловский¹. М.И. Губенко и другие ученые распространяют на трудовые договоры правила корпоративного законодательства о сделках.

Можно констатировать, что в настоящее время в теории трудового права мало работ, специально посвященных такому комплексу взаимосвязанных проблем, как понятие руководителя организации, особенности заключения и расторжения трудового договора, особенности реализации прав и обязанностей руководителя в трудовых правоотношениях, в которых бы правовой статус руководителя организации рассматривался как категория трудового права.

Цель и задачи исследования. Цель исследования состоит в комплексном и взаимосвязанном общетеоретическом анализе основополагающих составляющих правового статуса руководителя организации, исходя из его понимания его как категории трудового права.

Поставленная цель достигалась путем решения следующих задач:

- разработать понятие руководителя организации;
- определить отраслевую принадлежность правоотношений с участием руководителя организации;
- рассмотреть особенности заключения трудового договора с руководителем организации;
- провести анализ трудовой функции руководителя организации;
- выявить особенности прекращения трудовых отношений с руководителем организации;
- определить проблемы реализации прав и обязанностей руководителя организации;
- дать рекомендации, направленные на совершенствование действующего законодательства.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают общественные отношения, стороной которых является руководитель

¹ Фроловский Н.Г. Новеллы в правовом регулировании отношений между предпринимательской корпорацией и ее органами управления (лицами, входящими в состав ее органов управления) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 6. С. 60 - 63.

организации и их место в системе права. Предмет исследования составляют правовые нормы, регламентирующий правовой статус руководителя организации и его особенности.

Методологическая и теоретическая основы диссертационного исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, функциональный, системный и другие. Автором использовались категории общего, единичного и особенного.

Теоретическую основу исследования составляют труды следующих ученых в области трудового и гражданского права: Е.М. Акоповой, Д.Р. Акопова, В.В. Архипова, А.К. Безиной, В.А. Белова, А.Богданова, Т. Бойковой, В.А. Болдырева, Н.А. Бриллиантовой, В.А. Васильева, В.В. Глазырина, М.И. Губенко, М. Дзарасова, В.В. Долинской, С.Н. Ереминаой, М.А. Жильцова, Ю.В. Жильцовой, Л.В. Зайцевой, С.Г. Колесникова, Т.Ю. Коршуновой, В.В. Кузнецовой, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Э.Р. Мартиросян, В.И. Миронова, Ю. Михальчук, С.Е. Нестерова, А.В. Норина, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Н.Г. Фроловского, Л.А Чикановой, Т.В. Шадринной, А. Юдиной.

Научная новизна работы определяется выбором темы и подходом к ее исследованию. Это комплексная теоретико-правовая работа, посвященная взаимосвязанному исследованию понятия руководителя организации и отраслевой принадлежности отношений с его участием.

Кроме того, научная новизна заключается в следующих положениях, выносимых на защиту:

Во-первых, руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами и трудовым договором осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа,

выступает от имени юридического лица в отношениях с третьими лицами и является представителем работодателя в трудовых отношениях.

Во-вторых, действие главы 43 ТК РФ распространяется на всех руководителей, за исключением тех случаев, когда руководитель является единственным учредителем, поскольку это прямо предусмотрено в ст. 273 ТК РФ, работа одного лица в качестве работника и работодателя невозможна в силу правовой аксиомы о невозможности заключения договора с самим собой.

В-третьих, считаем, что отношения руководителя и возглавляемого им юридического лица регулируются трудовым правом, что не исключает применение к их отношениям в субсидиарном порядке гражданско-правовых норм, например, о возмещении убытков. Признать обратное (руководитель есть исполнительный орган юридического лица, и к отношениям с его участием применяются гражданско-правовые нормы) значит признать, что такого субъекта правоотношений не существует в силу того, что орган юридического лица не рассматривается в науке в качестве самостоятельного субъекта правоотношений. Отношения, связывающие руководителя и юридическое лицо, являются трудовыми и в силу того, что они отличаются неравноправием сторон, руководитель получает регулярную заработанную плату, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

В-четвертых, считаем практику повсеместного признания трудового договора с руководителем сделкой ошибочной в силу отсутствия каких-либо механизмов применения правил о недействительности сделок к трудовому договору. По указанным обстоятельствам считаем невозможным согласиться с мнением о признании условия о компенсации в связи с увольнением руководителя, экстраординарной сделкой. Несмотря на то, что в трудовой договор могут включаться условия гражданско-правового характера, компенсации при увольнении носят трудовую характер, так как прямо предусмотрены в ТК РФ.

В-пятых, в основе возникновения трудовых отношений с руководителем лежит сложный юридический состав: предварительные процедуры и заключение на их основе трудового договора. К предварительным процедурам относятся: избрание, назначение на должность, аттестация, проверка в реестре дисквалифицированных лиц. Прекращаются трудовые отношения с руководителем в связи с его виновными действиями, в связи со сменой собственника или отстранением от должности в рамках процедур банкротства, в связи с принятием собственником имущества решения о прекращении полномочий и в соответствии с условиями трудового договора руководителя.

В-шестых, права и обязанности руководителя можно разделить на три группы: права и обязанности руководителя как наемного работника; права и обязанности руководителя как органа юридического лица; права и обязанности руководителя как представителя работодателя в трудовых отношениях.

Научно-практическая значимость исследования. Теоретическое значение работы состоит в том, что в ней сформулированы положения, которые в своей совокупности дают целостное и взаимосвязанное представление о понятии и особенностях правового статуса руководителя организации.

Выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, дополняют и развивают разделы трудового права, посвященные особенностям правового регулирования труда руководителя организации.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности органов законодательной, судебной и исполнительной власти; в научных исследованиях проблем правового статуса руководителя организации.

Апробация результатов исследования. Ряд положений магистерской диссертации отражен в научной статье: «Некоторые проблемы правового регулирования труда руководителя организации».

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, которые включают семь параграфов, заключения и списка используемых источников.

Глава 1 Общая характеристика правового положения руководителя организации

1.1 Определение понятия «руководитель организации»

В соответствии со статьей 273 Трудового кодекса РФ² (далее – ТК РФ), руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе, выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. По мнению Верховного Суда РФ, руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию, которая состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.)³.

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // "Российская газета", № 124, 10.06.2015.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете"⁴, руководитель экономического субъекта – это лицо, являющееся единоличным исполнительным органом экономического субъекта, либо лицо, ответственное за ведение дел экономического субъекта, либо управляющий, которому переданы функции единоличного исполнительного органа.

Особенности правового статуса руководителя, связанные с организационно-правовой формой управляемого им юридического лица, закреплены в специальных нормативных правовых актах, а также в уставах. Например, в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»⁵, руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия подотчетен собственнику имущества унитарного предприятия. Руководитель унитарного предприятия действует от имени унитарного предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени унитарного предприятия, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке, установленном законодательством. Руководитель унитарного предприятия организует выполнение решений собственника имущества унитарного предприятия.

⁴ "Российская газета", № 278, 09.12.2011.

⁵ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»// "Собрание законодательства РФ", 02.12.2002, № 48, ст. 4746.

В соответствии со статьей 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об обществах с ограниченной ответственностью»⁶, единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Трудовой договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

В юридической литературе под руководителем организации обычно обозначают «лицо, которое без доверенности действует от имени организации, представляет ее интересы, распоряжается имуществом, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает в кредитных организациях расчетный и др. счета, является распорядителем кредитов, утверждает штаты, издает локальные акты управления (приказы, указания и др.), обязательные для всех работников»⁷. Ю.С. Сергиенко предлагает следующее определение: «руководитель организации (единоличный исполнительный орган юридического лица) – это физическое лицо, которое, если иное не установлено законом, является работником

⁶Федеральный закон 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // "Собрание законодательства РФ", 16.02.1998, № 7, ст. 785.

⁷ "Комментарий к Федеральному закону от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ "Об охране окружающей среды" (постатейный) / под ред. О.Л. Дубовик // Подготовлен для системы Консультант Плюс, 2015.

данной организации (юридического лица) и в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации (юридического лица), локальными нормативными актами и трудовым договором без доверенности осуществляет руководство этой организацией и представляет ее в отношениях с другими работниками, органами, организациями, должностными лицами и гражданами в соответствии с законодательством РФ, международными договорами»⁸.

Особенностью правового регулирования труда руководителя организации является определенная дифференциация, выражающаяся в том, что действие трудового законодательства распространяется на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим);

в соответствии со ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»⁹ на отношения между акционерным обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям указанного Федерального закона.

⁸ Сергиенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: диссертация ... кандидата юридических наук.- Москва, 2007.- С.7.

⁹ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 01.01.1996, № 1, ст. 1.

В соответствии со ст. 53 ГК РФ, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом. Руководитель организации и есть то лицо, которое исполняет функции органа управления юридического лица, через которое последнее реализует свои гражданские права и обязанности. Из всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что российским законодательством закреплено два критерия, характеризующие правовой статус руководителя организации.

Во-первых, руководитель является работником, который является стороной трудового правоотношения, с ним заключается трудовой договор о выполнении специфической трудовой функции.

Во-вторых, в его трудовую функцию входит реализация компетенции юридического лица в гражданском обороте, т.е., его деятельность регулируется не только трудовым, но и гражданским правом¹⁰. Эта позиция подтверждается и судебной практикой. В 2015 году Верховный Суд РФ разъяснил, что регулирование труда руководителя организации осуществляется ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 1 ст. 273, ст. 274 ТК РФ)¹¹.

Положения главы 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» распространяются на руководителей организаций независимо

¹⁰Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С.268.

¹¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // "Российская газета", № 124, 10.06.2015.

от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). По мнению суда, положения ТК РФ распространяются на руководителей отраслевых или территориальных органов администраций муниципальных образований, которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с ч. 3 ст. 41 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"¹². Другими словами, не имеет значение организационно-правовая форма юридического лица, в котором трудится руководитель. С ним должен заключаться трудовой договор, в результате чего на него распространяется действие как общих, так и специальных норм трудового законодательства.

Верховный Суд РФ исключил из сферы действия ТК РФ работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации. Например, из сферы действия суд исключил художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований. Положения главы 43 ТК РФ не применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

¹²Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 06.10.2003, № 40, ст. 3822.

Таким образом, можно дать следующее определение: руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами и трудовым договором осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, выступает от имени юридического лица в отношениях с третьими лицами и является представителем работодателя в трудовых отношениях.

1.2 Проблемы определения отраслевой принадлежности норм о правовом положении руководителя организации

В соответствии с последней редакцией статьи 53 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ)¹³, отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

По мнению ряда авторов, новые нормы гражданского законодательства, признавшие в качестве представителя юридического лица его орган управления, устранили от регулирования отношений юридического лица с его руководителем нормы трудового законодательства, «открыли путь для унификации договоров между лицами, исполняющими полномочия единоличного исполнительного органа, независимо от того, являются они физическими или юридическими»¹⁴. По мнению других авторов, избранный подход «вновь поставил вопрос о том, какие договоры - трудовые или гражданско-правовые - заключает руководитель организации с управляемым им юридическим лицом, то есть вновь возникает коллизия между нормами

¹³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

¹⁴ Норин А.В. Квалификация договора между хозяйственным обществом и лицом, исполняющим функции его единоличного исполнительного органа // Юрист. 2016. № 3. С.16.

трудового и гражданского права»¹⁵. Кроме того, из буквального толкования ст. 53 ГК РФ неясно, какие именно органы управления имелись в виду.

Такое положение возвращает нас к спору 15-летней давности о том, каким законодательством, трудовым или гражданским, регулируются отношения между руководителем и управляемым им юридическим лицом. В то время существовало мнение, что к правоотношениям между работодателем и руководителем-управляющей организацией, не применяются нормы о рабочем времени и времени отдыха¹⁶. Э.Р. Мартиросян пришла к выводу, что единоличный исполнительный орган создает обязанности для юридического лица, поэтому он не может иметь статус наемного работника¹⁷. По мнению Л.В. Санниковой, «отношения найма обладают всеми признаками для причисления их к предмету гражданского права, что дает основания конструировать модель гражданско-правового по своей природе правоотношения найма труда»¹⁸.

Были и противники приведенной выше точки зрения. По их мнению, отношения руководителя как работника и работодателя не имеют всех признаков гражданско-правовых отношений, поскольку руководитель, как и любой работник, обязуется выполнять определенную трудовую функцию, подчиняться распоряжениям работодателя, не передает результат труда, что исключает автономию его воли, присущую гражданским правоотношениям¹⁹.

По мнению И.С. Шиткиной основанием возникновения трудовых отношений с единственным учредителем является выполнение этим лицом трудовых функций, то есть, как отмечает автор, с позиций корпоративного

¹⁵ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С.276..

¹⁶ См.: Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6. С. 55 - 57.

¹⁷ См.: Мартиросян Э.Р. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. 2000. № 1. С. 12.

¹⁸ См.: Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М., 1992. С. 72.

¹⁹ См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства // Новый гражданский кодекс России и отраслевое законодательство. М., 1995. С. 14; Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда в негосударственных организациях // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1995. С. 15.

права нет препятствий к признанию указанных отношений трудовыми²⁰. Суды не раз отмечали, что возложение единоличным учредителем общества на себя функций исполнительного органа этого же общества не противоречит действующему законодательству²¹. Из содержания норм статей 11, 273 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором как работником регулируются нормами трудового права. ТК РФ не запрещает применение норм кодекса к отношениям, в которых работник и работодатель совпадают в одном лице. Кроме этого, при разрешении споров между юридическими лицами и ФСС, арбитражные суды не раз отмечали, что директор является работником, и имеет право на получение пособий по социальному страхованию²².

На наш взгляд, действие главы 43 ТК РФ распространяется на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, поскольку иное нарушало бы их права и не позволяло бы понимать трудовые отношения как отношения наемного несамостоятельного труда. Если единственный учредитель будет работать в учрежденном им юридическом лице бухгалтером, то с ним будет заключен трудовой договор, поскольку иное нарушит его трудовые права, и только в случае возложения на него функций директора, трудовых отношений не возникнет по следующим причинам.

Во-первых, соответствующая норма есть в ТК РФ (ст. 273);

²⁰См.: Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // СПС "Консультант Плюс". К аналогичным выводам пришли и иные авторы, например, Дзарасов М., Огородов Д. Трудовой договор с руководителем хозяйственного общества, где он является единственным участником // СПС "Консультант Плюс".

²¹Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 29.10.2009 по делу № А45-9156/2009. Документ не опубликован. СПС «Консультант Плюс».

²²Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 29 октября 2009 г. по делу № А45-9156/2009. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

Во-вторых, гражданин является единственным учредителем компании, которая выступает по отношению к нему в качестве работодателя, что влечет утрату несамостоятельности труда гражданина-учредителя;

В-третьих, в основе нормы ст. 273 ТК РФ лежит правовая аксиома о невозможности заключить договор с самим собой, в указанной ситуации единственный учредитель может только возложить на себя функции единоличного исполнительного органа. В этом случае его деятельность регулируется не каким-либо договором, а гражданским законодательством. Данное мнение поддерживает и Минздравсоцразвития РФ в своем письме, указывая что: «согласно ст. 273 ТК РФ положения главы 43 распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением, в частности, случая, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества. В основе данной нормы лежит невозможность заключения трудового договора с самим собой, поскольку иных участников (членов, учредителей) у организации просто нет. Единственный участник общества в данной ситуации должен своим решением возложить на себя функции единоличного исполнительного органа - директора, генерального директора, президента и т.д. Управленческая деятельность в этом случае, по мнению министерства, осуществляется без заключения какого-либо договора, в том числе и трудового»²³. Такая квалификация устраивает не только представителей трудового права, но и цивилистов. По мнению В.А. Белова получение лицом статуса директора юридического лица само по себе не влечет возникновение между этими лицами гражданских правоотношений, договор между ними должен в первую очередь регулироваться трудовым правом, а применение гражданско-правовых норм возможно только в

²³Письмо ФНС РФ от 16.09.2009 № ШС-17-3/168@ "О направлении письма Минфина России от 07.09.2009 № 03-04-07-02/13" (вместе с Письмом Минфина РФ от 07.09.2009 № 03-04-07-02/13, Письмом Минздравсоцразвития РФ от 18.08.2009 № 22-2-3199) // Документ опубликован не был.

субсидиарном порядке²⁴. Г. Рубеко высказывает мнение о том, что «договор между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом является трудовым, поскольку в этом случае речь идет об особой трудовой функции: управлении организацией»²⁵.

Регулировать труд руководителя организации только гражданско-правовыми нормами нецелесообразно ещё и в силу следующих обстоятельств, затрагивающих понятие органа юридического лица и его правовую природу. Орган юридического лица чаще всего понимается как структурное подразделение, наделенное правом на управление, или физическое лицо, осуществляющее функции управленческого характера²⁶, деятельность которых направлена на реализацию во вне гражданской правосубъектности этого юридического лица²⁷. В истории гражданского права суть правового положения органа юридического лица сводилась либо к признанию его представителем юридического лица – самостоятельным субъектом права, либо к рассмотрению органа в качестве составной части этого юридического лица²⁸.

Первая точка зрения оказала влияние на формирование судебной практики и законодательства. Например, в соответствии со ст. 27 Налогового кодекса РФ²⁹ (далее – НК РФ), законными представителями налогоплательщика-организации признаются лица, уполномоченные представлять указанную организацию на основании закона или ее учредительных документов. При этом лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица

²⁴См.: Белов В.А. Оформление сделок хозяйственных обществ, совершаемых их управляющими (на примере доверенностей) // Законодательство. 2004. № 10. С. 21.

²⁵См.: Рубеко Г. Исполнительные органы акционерных обществ: особенности правового статуса // Хозяйство и право. 2005. № 12. С. 32 - 33.

²⁶Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 1997. С. 291.

²⁷Долинская В.В. Органы юридического лица: проблемы доктрины и современного законодательства (на примере акционерного общества) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 11. С. 64 - 71.

²⁸См.: Долинская В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2006. § 1.1.3.

²⁹"Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // "Российская газета", № 148-149, 06.08.1998.

уполномочено выступать от его имени, по смыслу гражданского законодательства несет ответственность, если при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе, если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску³⁰.

Вторая точка зрения находит отражение в гражданском и административном праве. Президиум ВАС РФ в Постановлении от 9 февраля 1999 г. № 6164/98 прямо указал, что органы юридического лица, к числу которых относится и руководитель, не могут рассматриваться как самостоятельные субъекты гражданских правоотношений и являются частью юридического лица³¹.

Согласно позиции Б.Б. Черепахина, органы юридического лица являются волеобразующими и волеизъявляющими. Как волеобразующие, они осуществляют внутреннее управление, а как волеизъявляющие – реализуют правосубъектность в отношениях с третьими лицами. Орган юридического лица представляет это лицо, но не представляет от его имени³².

По мнению В.В. Долинской³³, аналогичный подход наблюдается в административном праве. В качестве примера автор приводит Постановление Пленума ВАС РФ от 26 июля 2007 г. № 46 "О внесении дополнений в Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 2 июня 2004 г. № 10 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях"³⁴, а также Кодекс РФ об административных

³⁰ Определение Верховного Суда РФ от 27.01.2015 № 81-КГ14-19. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

³¹ Постановление Президиума ВАС РФ от 9 февраля 1999 г. № 6164/98 // Вестник ВАС РФ. 1999. № 9.

³² См.: Черепахин Б.Б. Органы и представители юридического лица // Ученые записки / Всесоюзный научно-исследовательский институт советского законодательства. М., 1968. Вып. 14. С. 131 - 140. Иная позиция: Богданов Е.В. Правовое положение органа юридического лица // Журнал российского права. 2001. № 3; Долинская В.В. Гражданско-правовые проблемы статуса руководителя организации // Закон. 2004. № 1.

³³ См.: Долинская В.В. Правовой статус и правосубъектность // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 2.

³⁴ Постановление Пленума ВАС РФ от 26.07.2007 № 46 "О внесении дополнений в Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 02.06.2004 № 10 "О некоторых вопросах,

правонарушениях³⁵ (далее КоАП РФ), в соответствии со ст. 25.4 которого законными представителями юридического лица являются его руководитель, а также иное лицо, признанное в соответствии с законом или учредительными документами органом юридического лица. Полномочия законного представителя юридического лица подтверждаются документами, удостоверяющими его служебное положение. Указанный перечень законных представителей юридического лица является закрытым. Представитель юридического лица, действующий на основании доверенности, в том числе руководитель его филиала или подразделения, законным представителем не является.

Проблема правовой классификации договора с руководителем организации имеет в своей основе целый ряд правовых аспектов, и представляет интерес с точки зрения правоприменительной практики и теории трудового права. Основной спорный момент заключается в том, возможно ли договор с руководителем организации относить к гражданско-правовым сделкам, либо это трудовой договор. Исследование указанной проблемы последнее время все чаще встречается в юридической литературе. Например, В.В. Кузнецова, рассмотрев судебную практику по искам о признании трудового договора недействительным в части или в целом, включая последние разъяснения высших судебных органов по рассматриваемой теме, пришла к выводу, что отношения с руководителем организации преимущественно трудовые в силу следующих, по её мнению обстоятельств:

Во-первых, имущественное и организационное неравноправие сторон правоотношения;

возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях" // Вестник ВАС РФ. 2007. № 9.

³⁵ "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.

Во-вторых, длящийся характер правоотношения (свойственно трудовым, а не гражданско-правовым отношениям), при этом руководитель имеет право на регулярную заработанную плату;

В-третьих, распространение на руководителя норм о дисциплинарной, материальной ответственности с их особыми принципами и порядком применения;

В-четвертых, «нормативное закрепление за руководителем статуса субъекта трудового права»³⁶.

По мнению, В.А. Болдырева «самым острым в современной судебной практике вопросом, связанным с теоретической конструкцией "трудовые сделки", является вопрос о возможности применения к трудовым договорам и их отдельным частям, например, соглашениям о компенсационных выплатах руководящим работникам в связи с прекращением трудовых отношений ("золотых парашютов"), норм о недействительности экстраординарных сделок: крупных сделок и сделок с заинтересованностью»³⁷.

Рассмотрим основные аргументы. Судебная практика по рассматриваемому вопросу противоречива. В практике арбитражных судов к договору с руководителем организации применяют нормы о гражданско-правовых сделках. Например, Президиум ВАС РФ в постановлении от 27.04.2010³⁸ в споре между руководителем АО и акционерным обществом, делает вывод о гражданско-правовой (корпоративной) природе условия о выплате генеральному директору компенсации в размере 60 000 000 рублей, поскольку эта компенсация выплачивается генеральному директору общества помимо компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Выводы основываются на абз. 3 п. 3 ст. 69 Закона об

³⁶ Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации договора с руководителем организации // Право и экономика. 2015. № 6. С. 23 - 27.

³⁷ Болдырев В.А. Категория "трудовая сделка" и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. № 4. С. 60.

³⁸ Постановление Президиума ВАС РФ от 27.04.2010 № 17255/09 по делу № А73-8147/2009 // "Вестник ВАС РФ", № 8, июнь, 2010.

акционерных обществах с учетом того, что исполнение спорного пункта контракта может повлечь за собой возникновение у общества убытков, поскольку при недостаточности денежных средств для выплаты компенсации в силу пункта 4.6 контракта генеральному директору может быть передано иное имущество. Таким образом, настоящий спор возник между участниками корпоративных правоотношений относительно законности сделки с заинтересованностью, вытекает из деятельности акционерного общества и связан с осуществлением прав одного из его акционеров.

В других случаях, арбитражные суды признавали условия трудового договора о выплате компенсации при увольнении руководителя недействительными, применяя нормы не трудового права, а, либо нормы о недействительности сделок по законодательству о банкротстве³⁹, либо общие нормы о признании сделки недействительной и применении последствий её недействительности⁴⁰.

В арбитражной практике встречаются решения, содержащие иную точку зрения. Например, кассационная инстанция не поддержала выводы нижестоящих судов и отметила как ошибочный вывод о том, что вопрос о внесении дополнений в трудовой договор (контракт) с генеральным директором, в силу которых Общество обязано выплатить генеральному директору 300 миллионов руб. денежной компенсации в случае его досрочного освобождения от занимаемой должности, за исключением собственного желания, является сделкой, подлежащей заключению с соблюдением положений глав X и XI Закона об АО. По мнению кассационной инстанции, ТК РФ, помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), предусмотрены гарантии и компенсации работникам в некоторых случаях прекращения трудового договора (статья 165 ТК РФ). Статья 178 ТК

³⁹ Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2013 по делу № А43-25287/2010, Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 17.05.2013 по делу № А43-25287/2010. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁴⁰ Определение ВАС РФ от 31.10.2013 № ВАС-15525/13. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

РФ регламентирует порядок выплаты увольняемому работнику выходного пособия. Согласно последнему абзацу данной статьи трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. На основании статьи 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 этого же Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка⁴¹. В другом постановлении суд, проанализировав нормы ТК РФ, положения Закона, статью 153 ГК РФ, пришел к выводу, что «условие трудового договора о выплате руководителю организации компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора не может быть квалифицировано как сделка, поскольку не является действием, направленным на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей, а, следовательно, такое положение трудового договора не подлежит одобрению на общем собрании акционеров общества, так как, данный вопрос не отнесен к компетенции высшего органа управления организации (статья 48 Закона)»⁴².

Последнюю точку зрения разделяют суды общей юрисдикции. Санкт-Петербургский городской суд на уровне кассации поддержал выводы нижестоящих судов об отсутствии оснований для удовлетворения встречного искового заявления, поскольку регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит статье 5 ТК РФ, не предусмотрено статьей 2 ГК РФ и основано на неправильном толковании и применении норм этих двух самостоятельных отраслей законодательства. В кассационном определении суд указал, что в отличие от гражданского законодательства в

⁴¹ Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 16.07.2009 по делу № А56-31445/2007. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

⁴² Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 05.05.2010 по делу № А56-41721/2007. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

трудовом законодательстве отсутствует понятие недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых - выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Статья 9 ТК РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. В нем нет аналога ст. 168 ГК РФ.

Кроме того, заключение трудового договора нельзя квалифицировать как крупную сделку, требующую одобрения акционерами общества, поскольку гарантии, предусмотренные договором, обусловлены возможностью наступления определенных негативных последствий для работника, и их наступление зависит исключительно от воли общего собрания акционеров. Вместе с тем, кассационная инстанция указала, что поскольку истец, являясь лицом, напрямую заинтересованным в непринятии решения по вопросу о досрочном прекращении своих полномочий как генерального директора, заключил с обществом контракт, содержащий явно кабальные условия в части размера выплат и установления обязанностей

работодателя при расторжении договора⁴³. Верховный суд РФ в Определении от 14.12.2012 № 5-КГ12-61 указал, что признание пункта трудового договора, устанавливающего условие о выплате компенсации в случае досрочного расторжения с руководителем трудового договора по ст. 278 ТК РФ, недействительным не имеет материально-правового обоснования, поскольку нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (статьи 166-167 ГК РФ) к трудовым отношениям не применимы, поскольку трудовой договор не является сделкой, в том смысле, который этому понятию придается ст. 153 ГК РФ, при трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские права и обязанности (ст. 2 ГК РФ), к отношениям по трудовому договору невозможно применить последствия недействительности гражданско-правовых сделок (ст. 167 ГК РФ) и вернуть стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, с возложением на каждую сторону обязанности вернуть друг другу все полученное по договору. В этом определении суд учел также и то обстоятельство, что исполнение трудового договора началось в дату его заключения, следовательно, ответчику было известно о содержании трудового договора с указанной даты, однако со встречным иском заявлением ответчик обратился в суд лишь после прекращения трудовых отношений⁴⁴.

Об отсутствии в трудовом законодательстве нормы о понятии недействительности трудового договора Верховный суд высказывался и ранее. Им было указано, что трудовые договоры, по сути, представляют

⁴³ Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс». Подобные выводы содержатся в Определении Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421.

⁴⁴ Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс». Подобные выводы содержатся в Определении Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421.

особый вид договоров, объект которых - выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора⁴⁵.

Ситуация осложнилась в связи с принятием Пленумом ВАС РФ Постановления № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью»⁴⁶, в п. 10 которого суд указал, что положения п. 1 ст. 45 и п. 1 ст. 46 Закона об обществах с ограниченной ответственностью, п. 1 ст. 78 и п. 1 ст. 81 Закона об акционерных обществах не исключают возможности квалификации в качестве крупной сделки и (или) сделки с заинтересованностью заключаемого с работником общества договора или его отдельных положений. По мнению судебного органа, с учетом всех обстоятельств о возможности квалификации трудового договора как крупной сделки могут свидетельствовать его положения, предусматривающие выплаты (разовую или неоднократные) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо заработной платы за период действия трудового договора, размер которых составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества. В случае заключения бессрочного трудового договора в качестве расчетного периода для целей оценки сделки как крупной берется, с учетом ежегодного характера отчета

⁴⁵ Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс». Подобные выводы содержатся в Определении Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421.

⁴⁶ Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 № 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью" // "Вестник ВАС РФ", № 6, июнь, 2014.

органов управления хозяйственного общества о своей деятельности перед участниками, один год.

При решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение трудового договора, по мнению суда, следует оценивать, насколько его условия отвечали обычным условиям трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации и соответствующего профессионального уровня, с учетом характера обязанностей сотрудника, в том числе о неразглашении информации, неконкуренции (после увольнения), масштаба и прибыльности бизнеса и т.п.

Из изложенного следует вывод о возможности повсеместного признания арбитражными судами трудового договора сделкой, но с такой позицией трудно согласится по следующим обстоятельствам.

Ни в законе, ни в судебных постановлениях нет ответа на вопрос, каким образом можно применять правила о недействительности сделки к трудовому договору при отсутствии понятия "сделка" и "недействительность трудового договора" в трудовом праве? Очевидно, что судебные инстанции будут применять по аналогии нормы ГК, что повлечет квалификацию трудового договора или отдельного его условия в качестве экстраординарной сделки, и признание их недействительными⁴⁷. По указанным причинам не можем согласиться и с мнением тех авторов, которые допускают признание гражданско-правовой сделкой условие о "золотом парашюте", поскольку последнее имеет гражданско-правовой характер⁴⁸. По мнению Верховного суда РФ, высказанного в 2004 году, несмотря на то, что в трудовой договор могут включаться условия гражданско-правового характера (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на

⁴⁷ Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 14.05.2014 по делу № А27-10661/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

⁴⁸ Шиткина И.С. Что такое золотой парашют? В каких целях используется этот инструмент? Как его правильно применять? Всегда ли необходимо выплачивать золотой парашют? // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2013. № 1; СПС "Консультант Плюс".

приобретение жилого помещения⁴⁹), компенсации работникам при увольнении носят трудовую характер, так как выплата и иные виды компенсаций при увольнении прямо предусмотрены и регулируются трудовым законодательством.

Логика, согласно которой выплата компенсации руководителю подпадает под действие гражданского законодательства, если затрагивает интересы акционеров и участников общества, а если не затрагивает, то остается в сфере действия трудового законодательства не выдерживает критики. На наш взгляд ни трудовой договор, ни отдельные его условия не могут признаваться недействительными. Если такие выплаты нарушают права третьих лиц, то они могут быть признаны судом "не имеющими юридической силы" и (или) "не подлежащими применению", если в учредительных документах будут установлены требования и порядок одобрения таких выплат. В связи с этим, своевременным является Постановление Пленума ВС РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»⁵⁰, в п. 3 которого отмечена возможность оспаривания и признания не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора. В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в

⁴⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

⁵⁰ Постановление Пленума ВС РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // "Российская газета", № 124, 10.06.2015.

удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер (п. 11).

Также в этом Постановлении определена подведомственность, согласно п. 3 разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу п. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Мы принципиально не согласны с нормой пункта 4 ст. 53 ГК РФ, в соответствии с которой отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав органов управления, регулируются ГК РФ и законами о юридических лицах, в силу того, что установление приоритета гражданско-правовых норм может вытеснить отношения с руководителем организации из лона трудового права⁵¹, привести еще к большему количеству правовых коллизий по некоторым аспектам правового регулирования. Уже сейчас есть мнения о возможности применения корпоративного и гражданского законодательства о сделках к трудовому договору, хотя отмечается что «...само по себе требование руководителя организации о выплате компенсации в связи с досрочным прекращением трудовых отношений подлежит рассмотрению судами общей юрисдикции, так как данный спор носит характер трудовой, а не корпоративный»⁵².

Норму ст. 53 ГК РФ не следует рассматривать как правило, закрепляющее приоритет гражданских норм на трудовыми. По нашему мнению, данная норма определяет вектор регулирования в той части, которая не регулируется трудовым правом. Ведь никто не оспаривает тот факт, что деятельность руководителя организации регулируется и иными отраслями права. Считаем возможным присоединиться к мнению тех авторов, которые

⁵¹ См. напр.: Коршунова Т.Ю. Единоличный исполнительный орган юридического лица: проблемы правового статуса: Сборник. М.: ИЗиСП, 2012. С. 127 – 146.

⁵² Губенко М.И. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при рассмотрении споров с участием единоличного исполнительного органа юридического лица // Вестник Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа. 2012. № 4 (10). С. 123.

считают неправомерным отнесение трудового договора с руководителем организации или отдельных его условий к гражданско-правовым сделкам, и распространению на трудовой договор правил о недействительности сделок.

В поддержку трудового характера отношений между руководителем и юридическим лицом говорят также следующие обстоятельства. Во-первых, исходя из ст. 8 ТК РФ, трудовое законодательство распространяется на членов совета директоров и наблюдательных советов, если с ними заключен трудовой договор. Во-вторых, глава 43 ТК РФ закрепляет особенности регулирования труда руководителя организации. В-третьих, ст. 15 ТК РФ устанавливает запрет на заключение гражданско-правовых договоров вместо трудового договора.

Таким образом, проведя анализ судебной практики и законодательства, регламентирующего правовой статус руководителя организации, можно отметить, что остаются актуальными проблемы определения отраслевой природы отношений с указанным субъектом. В частности, проблемы возникают в случае оспаривания условий трудового договора с руководителем организации о выплате компенсации при увольнении, поскольку данные вопросы находятся на границе гражданского и трудового права, а последние, в свою очередь, имеют разные методы правового регулирования и разный предмет, различные правовые средства воздействия на общественные отношения. На наш взгляд, важно не допускать смешения сфер действия указанных отраслей и неправильного толкования и применения норм одной отрасли к категориям, прямо урегулированным нормами другой отрасли.

Глава 2 Особенности трудовых отношений с руководителем организации

2.1 Особенности возникновения трудовых отношений с руководителем организации

Особенностью возникновения трудовых отношений с руководителем организации является то, что в основе их возникновения лежит сложный юридический состав, состоящий из нескольких юридических фактов. В качестве таких юридических фактов выступает заключение трудового договора и ряд предварительных процедур, установленных действующим законодательством. Предварительные процедуры имеют важное значение, поскольку лежат в основе заключения трудового договора с руководителем. Признание решений, принятых в рамках этих процедур недействительными, влекут ряд неблагоприятных последствий, как для руководителя-работника, так и для юридического лица-работодателя.

Предварительные процедуры предусмотрены нормами некоторых нормативных правовых актов, таких как федеральные законы об акционерных обществах и об обществах с ограниченной ответственностью, а также закон об образовании⁵³.

Исследование особенностей правового положения руководителя образовательной организации, в том числе особенностей наделения его соответствующими полномочиями, провел С.П. Постыляков⁵⁴. Указанным автором отмечено, что особенности правового статуса руководителя образовательной организации установлены общими нормами трудового законодательства и специальными нормами закона об образовании. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 51, руководитель образовательной организации в

⁵³ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 303, 31.12.2012

⁵⁴ Постыляков С.П. Правовой статус педагогических, руководящих и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность // Публично-правовые исследования: электрон. журн. 2015. № 3. С. 156 - 182.

соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом образовательной организации:

1) избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации. В этих целях устав образовательной организации должен содержать порядок выдвижения на должность, порядок созыва и состав конференции или собрания, порядок проведения голосования и подведения итогов. Итогом является обязательное утверждение избранного кандидата учредителем образовательной организации, что также должно найти отражение в уставе.

2) назначается учредителем образовательной организации;

3) назначается Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами. К таким случаям относятся случаи, указанные в ч. 5 ст. 2 Федерального закона от 10 ноября 2009 года № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете»⁵⁵. В соответствии с указанной статьей, ректор Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и ректор Санкт-Петербургского государственного университета назначаются на должность и освобождаются от должности Президентом Российской Федерации. При назначении на должность ректора Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и должность ректора Санкт-Петербургского государственного университета Президентом Российской Федерации определяется срок их полномочий, который не может превышать пять лет. При этом указанные лица могут быть переназначены на новый срок.

4) назначается Правительством Российской Федерации (для ректоров федеральных университетов).

⁵⁵ Федеральный закон от 10.11.2009 № 259-ФЗ (ред. от 08.03.2015) "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" // "Собрание законодательства РФ", 16.11.2009, № 46, ст. 5418.

Предварительной процедурой, предшествующей заключению договора с руководителем образовательной организации, является предусмотренная ч. 4 ст. 51 закона об образовании аттестация. Кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливаются учредителями этих образовательных организаций⁵⁶. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, кандидаты на должность руководителя федеральной государственной образовательной организации также согласовываются с уполномоченным Президентом Российской Федерации федеральным государственным органом. Трудовой договор с руководителем государственного или муниципального учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, которая утверждена Правительством в 2013 году⁵⁷.

В соответствии с положениями федерального закона об акционерных обществах, решение об образовании единоличного исполнительного органа принимает общее собрание акционеров. Дополнительные требования к проведению подобных собраний установлены Приказом ФСФР от 2 февраля 2012 г. № 12-6/пз-н, которым утверждено Положение "О дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания

⁵⁶ Например, Постановление Правительства РФ от 13.06.2014 № 544 "Об утверждении Правил проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которой осуществляет Правительство Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 23.06.2014, № 25, ст. 3313; Приказ Минэкономразвития России от 26.07.2016 № 472 "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства экономического развития Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 24.08.2016; Приказ МВД России от 26.05.2016 № 267 "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 30, 25.07.2016.

⁵⁷ Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" // Собрание законодательства РФ. 2013. № 16. Ст. 1958.

акционеров"⁵⁸. Например, при выдвижении кандидата на должность руководителя организации предложение о выдвижении соответствующего кандидата должно содержать сведения о наличии согласия кандидата на его выдвижение, если это предусмотрено уставом или внутренними документами общества, а также иные сведения о кандидате, предусмотренные уставом или внутренними документами общества. К предложению о выдвижении кандидата может прилагаться письменное согласие кандидата на его выдвижение.

В соответствии со ст. 40 закона об обществах с ограниченной ответственностью, единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Трудовой договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества. Примечательно, что законодательство об обществах с ограниченной ответственностью, в отличие от акционерного законодательства, упоминает ограничение определенным сроком полномочий назначенного руководителя. В законе об акционерных обществах упоминается только о досрочном прекращении полномочий. В

⁵⁸ Приказ ФСФР России от 02.02.2012 № 12-6/пз-н (ред. от 30.07.2013) "Об утверждении Положения о дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 35, 27.08.2012.

связи с этим стоит согласиться с мнением о недостатке «юридической техники, так как если нет срока, то и досрочное прекращение полномочий нет необходимости регулировать»⁵⁹.

В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод о том, что основаниями возникновения трудовых отношений с руководителем организации являются принятие компетентным органом управления решения об образовании единоличного исполнительного органа и заключение трудового договора. При этом, судебные органы не связывают возникновение и прекращение полномочий руководителя с фактом внесения сведений об этом в ЕГРЮЛ⁶⁰. Окончанием срока полномочий руководителя организации суды считают принятие решения уполномоченного органа о прекращении указанных полномочий⁶¹ и о назначении на эту должность другое лицо⁶². Суть такова, что «если срок полномочий руководителя истек, решение о прекращении полномочий не принималось, а нового руководителя не избирали (не назначали), в целях обеспечения непрерывности деятельности организации полномочия руководителя следует считать действующими и после истечения их срока»⁶³. В этом случае возможно неблагоприятная для работодателя ситуация, предусмотренная ч. 4 ст. 58 ТК РФ, в соответствии с которой в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового

⁵⁹ Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // Хозяйство и право. 2011. № 4.С.5.

⁶⁰ Постановление Президиума ВАС РФ от 14 февраля 2006 г. № 12580/05; письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 7 июля 2006 г. № 03-0111/3-64; Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 31 мая 2011 г. № ВАС-6424/11. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁶¹ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 25 июля 2006 г. № А33-4561/06-Ф02-3637/06-С2 по делу № А33-4561/06; Определение ВАС РФ от 30 мая 2011 г. № ВАС-6289/11 по делу № А40-9598/10-22-91; Определение ВАС РФ от 17 октября 2012 г. № ВАС-13633/12 по делу № А53-15902/11. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁶² Постановление ФАС Московского округа от 17 октября 2007 г. № КГ-А41/10571-07 по делу № А41-К1-21698/06; Постановление ФАС Уральского округа от 26 апреля 2011 г. № Ф09-1686/11-С1 по делу № А34-3780/2010. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁶³ Кузнецова В.В. Значение и особенности предварительных процедур при регулировании трудовых отношений с руководителем организации // Право и экономика. 2013. № 10. С. 53.

договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Поэтому, менее рискованно заключать с руководителем организации бессрочный трудовой договор, который можно прекратить в любое время на основании ст. 278 ТК РФ.

Еще одной важной особенностью возникновения трудовых отношений с руководителем организации является проверка в обязательном порядке, не состоит ли кандидат в реестре дисквалифицированных лиц⁶⁴. Указанная обязанность содержится в ч. 2 ст. 32.11 КоАП РФ, в соответствии с нормами которой при заключении договора (контракта) уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. В противном случае на работодателя наложат штраф согласно ст. 14.23 КоАП РФ в размере до 100 тысяч рублей. Дисквалификация заключается в лишении физического лица, в том числе, права занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В настоящее время, существует следующий порядок запроса сведений из реестра дисквалифицированных лиц. Во-первых, составить запрос о предоставлении сведений из реестра дисквалифицированных лиц; во-вторых, оплатить предоставление информации в размере 100 рублей; в-третьих, подать запрос в госорган (в частности ФНС России); в-четвертых, получить информацию о наличии (отсутствии) в реестре дисквалифицированных лиц сведений о дисквалификации соискателя на должность генерального директора⁶⁵. В ответ на свой запрос работодатель получит: либо выписку из реестра при наличии информации в реестре, либо справку об отсутствии

⁶⁴ Умяров И. Проверка директора на дисквалификацию // ЭЖ-Юрист. 2016. № 9. С. 11.

⁶⁵ Умяров И. Проверка директора на дисквалификацию // ЭЖ-Юрист. 2016. № 9. С. 11.

информации, либо информационное письмо, в случае если невозможно определить запрашиваемое лицо.

В рамках проведенного исследования порядка и оснований возникновения трудовых отношений с руководителем организации, были выявлены некоторые проблемы в правовом регулировании.

Во-первых, есть расхождения в терминологии процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации. В законе об акционерных обществах заключению трудового договора предшествует образование исполнительного органа, а в законе об обществах с ограниченной ответственностью используются термины «избрание» и «образование». На практике возникает вопрос: что писать в решении уполномоченного органа: «назначение», «образование» или «избрание»? Проведя анализ норм статей 33 и 40 закона об обществах с ограниченной ответственностью и норм закона об акционерных обществах можно сделать вывод, что под образование понимается процедура и избрания, и назначения, но в целях правильного употребления необходимо помнить, что избрание обозначает выбор между несколькими кандидатами. В связи с этим в уставе можно предусмотреть и порядок избрания, и порядок назначения, но даже если «в уставе организации предусмотрен, например, порядок избрания директора, уполномоченный орган может предложить несколько кандидатур. Даже если предложена одна-единственная кандидатура и решение по этому вопросу было принято в надлежащем порядке, это не делает единоличный исполнительный орган нелегитимным»⁶⁶.

Второй значимой проблемой является то, то ни в корпоративном, ни в трудовом законодательстве нет норм, регламентирующих правовые последствия для самого руководителя, юридического лица или третьих лиц при признании недействительным решения о назначении (избрании)

⁶⁶ Шиткина И.С. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при регулировании правового статуса единоличного и членов коллегиального исполнительных органов // Хозяйство и право. 2007. № 2.С.3.

руководителя организации и о судьбе заключенного с ним трудового договора. Судебная практика также неоднозначна.

К основаниям для удовлетворения исков о признании решения собрания недействительным, относятся: несвоевременное извещение (неизвещение) акционера о дате проведения общего собрания (пункт 1 статьи 52); непредоставление акционеру возможности ознакомиться с необходимой информацией (материалами) по вопросам, включенным в повестку дня собрания (пункт 3 ст. 52); несвоевременное предоставление бюллетеней для голосования (пункт 2 ст. 60). Для удовлетворения названного иска необходима совокупность следующих условий: 1) решение общего собрания участников общества принято с нарушением требований правовых актов или устава, 2) участник общества не принимал участия в общем собрании или голосовал против принятия такого решения, 3) указанным решением нарушены права и законные интересы участника общества⁶⁷.

Если решение принято с нарушением компетенции общего собрания (пункт 3 ст. 48), в отсутствие кворума для проведения общего собрания или принятия решения, либо по вопросам, не включенным в повестку дня собрания, такое решение, независимо от того, было оно оспорено кем-либо из акционеров или нет, должно быть оценено как не имеющее юридической силы⁶⁸.

Решение о назначении (избрании) руководителя в соответствии с указанным выше порядком можно признать недействительным, но остается трудовой договор, заключенный на основании такого решения, который расторгается по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а основания расторжения трудового договора в связи с признанием решения собрания недействительным в ТК РФ нет. Есть самостоятельная ст. 278 ТК РФ. По смыслу положений п.2 ст. 278 ТК РФ,

⁶⁷ Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 17.12.2014 № Ф06-18195/2013 по делу № А57-5263/2013. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁶⁸ Постановление Пленума ВАС РФ от 18.11.2003 № 19 (ред. от 16.05.2014) "О некоторых вопросах применения Федерального закона "Об акционерных обществах" // "Вестник ВАС РФ", № 1, 2004; Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 13 сентября 2011 г. по делу № А41-4964/11.

абз. 2 п.4 ст. 69 закона об акционерных обществах, для прекращения трудового договора требуется решение о расторжении трудового договора с руководителем организации, в котором не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора⁶⁹. На наш взгляд, целесообразней ввести в ст. 83 ТК дополнительное основание прекращения трудовых отношений «признание недействительным решения уполномоченного органа об избрании (назначении)».

2.2 Трудовая функция руководителя организации

Наличие особого правового статуса руководителя организации позволяет говорить о его специфичной трудовой функции, повышенной ответственности, особенностях возникновения и прекращения трудовых отношений. В основе заемного труда лежит экономическая зависимость работника от работодателя, в отношении руководителя организации присутствует больше организационной свободы, что не препятствует признанию трудово-правовой природы отношений между ним и юридическим лицом.

ТК РФ в ст. 15 использует и вводит в оборот понятие трудовой функции, под которой понимается выполнение работником работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы в интересах, под управлением и контролем работодателя. В свою очередь характеристика квалификации, необходимой для выполнения той или иной трудовой функции раскрывается через профессиональный стандарт. Это вызвано на наш взгляд тем, что с появлением новых профессий и требований рынка к комплексному и сложному по своему содержанию

⁶⁹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 21.06.2012 по делу № 33-7077.

труду осуществляется переход от его определения через специальность, квалификацию, должность к обозначению его через содержание трудовых функций. Здесь на первый план выходят такие критерии как уровень образования, объем специфических знаний, опыт работы.

По мнению Т.Ю. Коршуновой, «трудовая функция руководителя организации – это совокупность реализуемых им в соответствии с законом, учредительными и иными локальными нормативными актами организации прав и возложенных на него обязанностей»⁷⁰.

В юридической литературе права и обязанности руководителя условно делят на две группы, непосредственно связанные между собой. В первую группу входят права и обязанности руководителя как наемного работника, во вторую – права руководителя как органа юридического лица. Первая группа прав и обязанностей характеризует его с позиций трудового права, а вторая – с позиции гражданского права. Мы бы добавили третью группу – права и обязанности руководителя как представителя работодателя в трудовых отношениях.

Права и обязанности руководителя как наемного работника представлены в ст. 21 ТК РФ, которая представляет руководителю, как и любому работнику, право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законом;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, оплачиваемых ежегодных отпусков;

⁷⁰ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С.289.

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном федеральными законами;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование.

Все права, предоставляемые ст. 21 ТК РФ, приобретаются с момента вступления в силу трудового договора с руководителем организации, а могут быть перенесены в текст договора. Права единоличного исполнительного органа юридического лица, коим является его руководитель, закреплены в специальных федеральных законах, иных нормативных правовых актах, уставе и иных локальных актах юридического лица.

В 2013 году Постановлением Правительства РФ была введена типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, которая должна послужить основой для заключения трудовых договоров с такими руководителями. Использование типовой формы может способствовать созданию прозрачного механизма оплаты труда, что в свою очередь, приведет к противодействию коррупции и усилению контроля за расходованием бюджетных средств⁷¹.

Согласно условиям типового контракта с руководителем⁷² руководитель организации является исполнительным органом,

⁷¹ Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

⁷² Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" // "Собрание законодательства РФ", 22.04.2013, № 16, ст. 1958.

осуществляющим текущее руководство её деятельностью. Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц. К специальным правам и обязанностям руководителя относятся:

Во-первых, права и обязанности по организации производственного процесса и руководство текущей деятельностью, как-то: открытие (закрытие) в установленном порядке счетов; осуществление в установленном порядке приема на работу работников, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними; распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости - передачу им части своих полномочий в установленном порядке; утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии).

Во-вторых, права и обязанности руководителя в качестве представителя работодателя, к которым относятся: ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров; поощрение работников; привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством; обеспечивать работникам безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации; создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями; обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего

трудового распорядка; требовать соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка; обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат.

В-третьих, права и обязанности органа юридического лица. Что касается прав и обязанностей руководителя как органа юридического лица, то они в общем виде закреплены в законодательстве о хозяйственных обществах. Так, к компетенции исполнительного органа общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества.

В трудовом договоре с руководителем организации также закрепляется то, что он действует от имени юридического лица без доверенности⁷³, распоряжается имуществом юридического лица, утверждает штатное расписание, применяет меры дисциплинарного воздействия, дает указания, обязательные для всех работников, то есть представляет интересы работодателя. Кроме этого, руководитель определяет состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну.

С 01.07.2016 года для ряда профессий вводится обязательное применение квалификационных требований, предусмотренных профессиональным стандартом, который представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ). Например, ч. 2 ст. 51 Закона об образовании установлены квалификационные требования к руководителю организации, такие как наличие высшего образования и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей

⁷³ Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2015 № 308-ЭС15-13359 по делу № А20-5483/2013.

образовательных организаций и (или) профессиональных стандартах. Закон запрещает занятие должности руководителя образовательной организации лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным законом. Применение профессионального стандарта означает, что любой руководитель образовательной организации должен отвечать указанным в законе об образовании требованиям, предусмотренным в профессиональном стандарте.

Таким образом, в рамках профессиональной деятельности руководитель организации выполняет различные обобщенные трудовые функции, имеющие довольно разнонаправленный характер, результаты и условия труда. В конкретном производственном или бизнес-процессе⁷⁴ перед руководителем организации стоят различные задачи, что позволяет говорить о существовании процесса самосовершенствования его трудовой функции, поскольку налицо высокая организационная самостоятельность. Тем не менее, в рамках выполнения трудовой функции руководитель не должен расширять пределы своей компетенции, поскольку еще одной особенностью являются повышенные пределы его ответственности.

2.3 Особенности прекращения трудовых отношений с руководителем организации

Правовое регулирование прекращения трудовых отношений с руководителем организации на практике связано с рисками, как для организации-работодателя, так и для руководителя-работника в силу разрозненности судебной практики по данному вопросу.

Прекращение трудового договора с руководителем может быть осуществлено по нескольким основаниям:

⁷⁴ Нестеров С.Е. Работодателям: как применять профессиональные стандарты? // "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение", 2014, № 10.

во-первых, в связи с виновными действиями руководителя, как-то: принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации или однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Также существует практика увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

во-вторых, по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ);

в-третьих, в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

в-четвертых, трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ);

Основанием прекращения трудового договора с руководителем организации также может быть несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного

медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия (п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за которые работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарные взыскания, в том числе увольнение по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пп. 5,6,9,10 ч. 1 ст. 81 ТК, п. 1 ст. 336 и ст. 348.11 ТК РФ, пп. 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В связи с тем, что пп. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ фигурируют в этом списке, следует соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий.

Увольняя руководителя по основанию, предусмотренному п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за виновные действия и решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, увольнение по данному основанию не может быть признано законным. Так, в одном деле стороны состояли в трудовых отношениях, руководитель был уволен в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование и иной ущерб имуществу организации, а также за неисполнение своих уставных обязанностей. Апелляционным определением Верховного суда Республики

Татарстан от 21.12.2015 требование о восстановлении на работе было удовлетворено, поскольку ответчиком не доказал факт принятия истцом необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации⁷⁵.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, если им было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на это лицо трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации⁷⁶. Также работодателю следует учесть и соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. Так в одном деле, руководитель был уволен на основании приказа, однако с приказом об увольнении он не был ознакомлен, трудовую книжку на руки ему не выдали, в день увольнения расчет причитающихся сумм произведен не был. В связи с этим его требование о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда было удовлетворено полностью⁷⁷.

П. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гласит, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со

⁷⁵ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 21.12.2015 по делу № 33-19453/2015. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

⁷⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 297, 31.12.2006.

⁷⁷ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.07.2015 по делу № 33-11112/2015. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

стороны работодателя. Подробный анализ указанного основания провела А. Юдина⁷⁸. Указанный автор провела исследование по материалам судебной практики и пришла к выводу, что применение к руководителю п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не опровергается тем, что применение указанной нормы допускается только к материально ответственным лицам, поскольку «одной из специфических особенностей статуса руководителя заключается в его материальной ответственности независимо от наличия договора о полной материальной ответственности. Кроме того, работодатель в практически бесспорном порядке может потребовать возмещения ущерба, причиненного действиями руководителя, давшими основание для утраты доверия»⁷⁹. Так, в одном деле суд указал, что согласно ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Учитывая, это работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности⁸⁰. Кроме того, должность - генеральный директор, входит в Перечень, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 года № 85, материально ответственных лиц.

Суд усмотрел в материалах дела, что недостача была установлена на основании документов бухгалтерской отчетности, которые составлялись в период трудовой деятельности генерального директора. Суд также установил, что исполняя обязанности руководителя организации, работник не принял должных мер по обеспечению надлежащего оформления бухгалтерских документов, с его стороны имело место нарушение порядка

⁷⁸ Юдина А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. 2016. № 5. С. 37 - 47.

⁷⁹ Там же. С. 47.

⁸⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // "Российская газета", № 268, 29.11.2006.

работы с денежной наличностью, что привело к образованию недостачи товаров⁸¹.

Прекратить трудовые отношения с руководителем организации можно по основаниям, предусмотренным его трудовым договором. Возможность прекращения трудовых отношений с руководителем организации по основаниям, указанным в его трудовом договоре упоминается в п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также в специальной норме, содержащейся в п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ. Подробный анализ указанного основания провела В.В. Кузнецова⁸². Указанный автор критикует бытующее среди ученых мнение о разнице в понятийном наполнении формулировок ст. 81 ТК РФ – расторжение трудового договора по инициативе работодателя, и ст. 278 ТК РФ – дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Автор приводит мнение, согласно которому «внесение сторонами, заключающими трудовой договор, дополнительного основания для увольнения работника, лишает субъектов трудовых отношений права считать реализацию этой процедуры расторжением по воле работодателя. Это следует из того, что она заранее определена ими по соглашению сторон...»⁸³ и считает, что с ним трудно согласится. По мнению В.В. Кузнецовой, разделяемом автором, под «прекращением» трудового договора понимаются несколько групп оснований, в том числе соглашение сторон, истечение срока, инициатива одной из сторон, то есть расторжение. В связи с этим, прекращение трудового договора и расторжение трудового договора не являются взаимоисключающими понятиями. В.В. Кузнецова делает правильный вывод о том, что «включение в трудовой договор дополнительных оснований вовсе не лишает субъектов трудовых отношений

⁸¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 05.11.2014 по делу № 33-22938/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

⁸² Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55 - 59.

⁸³ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Увольнение по основанию, предусмотренному договором. Какие детали требуют внимания // Трудовые споры. 2013. № 3. С. 63.

права считать реализацию этих оснований расторжением по воле работодателя»⁸⁴.

Пункт 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ устанавливает порядок закрепления оснований прекращения трудового договора, а не является основанием прекращения трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работодателя. Обычно в трудовом договоре с руководителем организации указываются случаи, дающие дополнительную свободу работодателю расторгнуть договор. Если работодатель хочет включить в трудовой договор с руководителем дополнительные основания увольнения, то в силу неоднозначной судебной практики (в одних случаях суды указывали на отсутствие необходимости у работодателя проводить процедуру дисциплинарных взысканий⁸⁵, в других случаях признавали законность и необходимость применения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности⁸⁶) и во избежание обжалования законности увольнения, следует заранее определить виновные и безвиновные основания увольнения. Конституционный Суд РФ ранее указывал на то, что перечень оснований увольнения работника, предусмотренный в ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим⁸⁷. Все встречающиеся на практике основания так или иначе связаны с нарушениями, недостатками, упущениями в работе руководителя, поэтому работодателю необходимо позаботиться и соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.

⁸⁴ Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55 - 59.

⁸⁵ Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22.06.2011 № 33-16730; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 31.07.2012 по делу № 33-7171. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁸⁶ Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.09.2010 по делу № 33-29048, решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 27.01.2011 по делу № 2-324/2011. Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

⁸⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 335-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича за нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации".

В российском законодательстве можно найти ряд формулировок оснований увольнения, применяемых в отношении руководителей бюджетных организаций⁸⁸, среди которых можно выделить следующие:

- невыполнение решений совета директоров и общего собрания учредителей (акционеров);
- совершение сделок с превышением полномочий и с нарушением устава;
- долги по заработной плате, просроченные более чем на три месяца;
- невыполнение организацией показателей экономической эффективности ее деятельности;
- нарушение запрета на осуществление им отдельных видов деятельности и занятие должностей;
- нарушение руководителем порядка одобрения крупных сделок и сделок с заинтересованностью;
- использование имущества организации не по целевому назначению;
- разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну.

Расторгая трудовой договор по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, работодателю следует помнить о гарантиях, предоставляемых при увольнении. Например, нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя с беременной женщиной-руководителем, одинокой матерью-руководителем, в период нетрудоспособности и отпуска руководителя.

⁸⁸ Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. № 49 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия", Приказ Федерального космического агентства от 23 января 2013 г. № 21к "О примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении Роскосмоса", Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2012 № 457 "Об утверждении Порядка определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности в отношении некоторых федеральных государственных учреждений, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителями учреждений по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации" и ряд других.

Прокурорская и судебная практика по спорам о восстановлении на работе складывается таким образом, что «трудовой договор с руководителем организации (учреждения) не может быть расторгнут по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, если руководителем является женщина - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет»⁸⁹. Так, в одном деле отменяя решение суда первой инстанции в указанной части и отказывая в удовлетворении требований о признании незаконным увольнения, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что в случае расторжения трудового договора с руководителем организации на основании ст. 278 ТК РФ положения ст. 261 ТК РФ, устанавливающие запрет на увольнение по инициативе работодателя одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, не подлежат применению. При этом судебная коллегия исходила из того, что суд лишил ответчика как уполномоченного органа права действовать в интересах учреждения при расторжении трудового договора с руководителем. Между тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает данный вывод судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда о невозможности применения к возникшим правоотношениям положений ст. 261 ТК РФ, устанавливающей гарантии для одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, основанным на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих возникшие правоотношения.

Как указал Верховный суд, согласно п. 2 ст. 278 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Ч. 4 ст. 261 ТК РФ установлен запрет на увольнение по инициативе

⁸⁹ Из практики прокурорского надзора по гражданским делам // Законность. 2015. № 12. С. 29 - 30.

работодателя одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет (за исключением увольнения по «виновным» основаниям).

Данная статья относится к числу специальных норм, предоставляющих определенным категориям работников повышенные гарантии. По своей сути она является трудовой льготой, направленной на обеспечение материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации⁹⁰.

Нормы Трудового кодекса РФ запрещают ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения. Увольнение руководителя организации (учреждения) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя. Глава 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, исключающих предоставление этим лицам гарантии, установленной ч. 4 ст. 261 ТК РФ в виде запрета на увольнение по инициативе работодателя одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, за исключением увольнения по основаниям, перечисленным в указанной части. Следовательно, трудовой договор с руководителем организации (учреждения) не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК РФ, если руководителем является женщина - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Что касается документального оформления увольнения, то оно оформляется приказом, в основе которого лежит конкретный пункт трудового договора, предусматривающий данное основание увольнения, а также решения уполномоченного органа юридического лица. Без

⁹⁰ Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 № 66-КГпр14-2. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

соответствующего решения увольнение не может считаться правомерным⁹¹. В трудовой книжке делается запись со ссылкой на п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

Ещё один вопрос, на котором необходимо остановится при рассмотрении порядка прекращения трудового договора с руководителем организации, касается выплаты выходных пособий, так называемых «золотых парашютов». Указанное название вошло в обиход из дела американской авиакомпания, акционеры которой в 1961 году ради её спасения включили в контракт с Ч. Тиллингастом многомиллионные выплаты на случай прекращения трудовых отношений. Позже условия о выплатах стали активно применяться в Европе. Первоначально, основной целью подобных условий было защита от произвола новых владельцев при слиянии и как средство борьбы с рейдерством⁹². С другой стороны, условие об огромных выплатах может привести и к злоупотреблениям со стороны самих руководителей.

В Россию практика включения в трудовой договор «золотых парашютов» пришла гораздо позже. В 2004 году «Совкомфлот» выплатил выходное пособие в размере 1 млн долларов в связи с увольнением руководителя, в 2008 «Норильский никель» выплатил почти 600 млн рублей генеральному директору и его заместителям, в 2013 году «Ростелеком» выплатил 201 млн рублей в качестве компенсации, что в 2015 году Верховный суд РФ посчитал незаконным⁹³. Последнее дело вызвало широкий резонанс в обществе и привлекло внимание Генеральной прокуратуры, посчитавшей выплату компенсаций в таких размерах неадекватной и подрывающей доверие к органам власти.

Правовое регулирование подобных выплат в настоящее время следующее. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных

⁹¹ Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 19.04.2011 по делу № А45-18709/2010.

⁹² Михальчук Ю. "Золотые парашюты" экс-руководителей // ЭЖ-Юрист. 2015. № 29. С. 13.

⁹³ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013.

действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Исключение составляют следующие категории руководителей:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты указанным работникам компенсаций, предусмотренных статьями 181 или 279 ТК РФ, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка. Соглашения о расторжении трудовых договоров с указанными работниками не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме. При прекращении трудовых договоров совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. В Кодексе корпоративного управления также уделяется внимание вопросам установления выплат руководящим работникам при увольнении⁹⁴.

⁹⁴ Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463. Документ официально не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

Система вознаграждения членов совета директоров должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров и не должна предусматривать какие-либо дополнительные выплаты или компенсации в случае досрочного прекращения полномочий членов совета директоров в связи с переходом контроля над обществом или иными обстоятельствами.

Система вознаграждения исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должна предусматривать зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата. Вознаграждение исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должно определяться таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат.

Сумма компенсации (золотой парашют), выплачиваемая обществом в случае досрочного прекращения полномочий исполнительных органов или ключевых руководящих работников по инициативе общества и при отсутствии с их стороны недобросовестных действий, не должна превышать двукратного размера фиксированной части годового вознаграждения.

Что касается судебной практики по данному вопросу, то в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 15.03.2005 № 3-П⁹⁵, прекращение полномочий руководителя организации на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда

⁹⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П // "Вестник Конституционного Суда РФ", № 3, 2005.

В уже упомянутом определении по делу «Ростелекома» судебная коллегия по экономическим спорам указала на обязанность соблюдать баланс интересов руководителя и акционеров. Как указала коллегия, в процессе установления компенсации сталкиваются интересы менеджмента и акционеров. Конституция Российской Федерации закрепляет принцип, согласно которому осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 ст. 17). Поэтому, определяя компенсацию, совет директоров общества "Ростелеком" не мог действовать произвольно. Он должен был исходить из предназначения компенсации как адекватной гарантии защиты бывшего руководителя от негативных последствий, наступивших в результате потери работы. Одновременно с этим на совете директоров лежала обязанность по соблюдению баланса интересов, с одной стороны, упомянутого руководителя, расторжение трудового договора с которым не было связано с его противоправным поведением, с другой стороны, акционеров, чьи инвестиционные интересы нарушаются выплатой явно завышенной и необоснованной компенсации.

В 2015 году Верховный суд РФ поддержал идею об ограничении размеров компенсаций и изложил вопросы о снижении размера выплат и возможный полный отказ от них в Постановлении «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»⁹⁶. Как указал суд, в случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в

⁹⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // "Российская газета", № 124, 10.06.2015.

результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Важно отметить, что нарушение работодателем обязанности выплатить компенсацию при прекращении трудового договора с руководителем не является достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации⁹⁷.

Таким образом, увольнение руководителя организации имеет особенности и отличается более сложной процедурой по сравнению с увольнением иных работников. Увольнение такого ответственного сотрудника требует серьезного обоснования, соблюдения установленного порядка и подготовки соответствующих и необходимых доказательств в целях минимизации рисков компенсации морального вреда, судебных издержек.

⁹⁷ Михальчук Ю. "Золотые парашюты" экс-руководителей // ЭЖ-Юрист. 2015. № 29. С. 13.

Глава 3 Некоторые проблемы реализации правового статуса руководителя организации

3.1 Руководитель организации как представитель работодателя в трудовых отношениях

Понятие «представитель работодателя» довольно часто встречается в нормах ТК РФ, которые регулируют основания возникновения трудовых отношений (ст.16), определяют правовой статус работодателя (ст.22), регламентируют вступление трудового договора в силу (ст.61), закрепляют форму трудового договора (ст. 67), определяют порядок хранения, обработки и защиты персональных данных (ст. 86). Тем не менее, ни в одной из этих статей не раскрывается круг лиц, которые могут выступать в качестве представителей работодателя. Отсутствие предметного единства между нормами, содержащими понятие «представитель работодателя», позволил некоторым авторам говорить о наличии в трудовом праве разного рода представительства работодателя⁹⁸. Так М.А. Жильцов, Ю.В. Жильцова высказали мнение о том, что имеет определенные особенности не только представительство в социальном партнерстве, но и представительство в индивидуальных трудовых отношениях, что проявляется в том, что «ТК РФ устанавливает другой перечень документов, подтверждающих полномочия представителя работодателя. Другой особенностью является требование ТК РФ о необходимости личного выполнения работником трудовой функции, что, в свою очередь, влечет ограничения по представлению интересов работника в трудовых отношениях»⁹⁹.

ТК РФ не содержит легальной дефиниции «представитель», а лишь перечисляет отдельные права и полномочия, которые могут реализовываться через представителя. Такой подход, на наш взгляд, не идеален в связи с тем,

⁹⁸ Васильев В.А. Некоторые правовые вопросы представительства в российском законодательстве // Трудовое право. 2007. № 6. С. 62 - 63.

⁹⁹ Жильцов М.А., Жильцова Ю.В. Индивидуальные трудовые отношения: проблемы представительства // Трудовые споры. 2007. № 7. С. 15.

что в условиях разнообразия институтов трудового права, невозможно определить всех субъектов, которые обладают статусом представителя в трудовых отношениях.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с законом, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации.

Попытка определить круг представителей работодателя была предпринята Пленумом Верховного суда РФ в 2004 году. Верховный суд РФ указал, что «представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения»¹⁰⁰. В случаях, не упомянутых в Постановлении, считаем возможным предположить, что функции представителя работодателя

¹⁰⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 72, 08.04.2004.

осуществляются субъектами, перечисленными в ч.6 ст.20 ТК РФ, а именно органом управления юридического лица, только тем, «которому принадлежат все полномочия по осуществлению правосубъектности предприятия. Этот орган может быть как единоличным, так и коллегиальным (совет, правление и др.). Именно орган работодателя имеет аппарат для управления трудом»¹⁰¹.

В качестве оснований представительства в трудовом праве могут в равной степени применяться перечисленные в статье 182 ГК РФ юридические факты. В то же время, будет уместным предположить, что «трудовое законодательство определяет ряд особых оснований для возникновения отношений по представительству интересов работодателя физическими лицами, которые заключили трудовой договор с работодателем на выполнение управленческих функций»¹⁰². В качестве таких оснований в юридической литературе назывались доверенность либо решение полномочного органа, принятое на основании учредительных документов¹⁰³; трудовой договор, в соответствии с положениями которого лицо осуществляет «взаимодействие с другой стороной социального партнерства – работниками»¹⁰⁴. М.А. и Ю.В. Жильцовы высказали мнение, что оформить отношения представительства работодателя можно приказом, который издается на основании закона, устава, локального нормативного акта или трудового договора¹⁰⁵. По мнению А.К. Безиной, подобные приказы подпадают под определение индивидуальных правовых актов¹⁰⁶. Лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Как и любое представительство,

¹⁰¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. С. 255.

¹⁰² Безина А.К. Работник как субъект российского трудового права: Учебное пособие. Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2003. С. 16.

¹⁰³ Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2003. № 10. С. 12.

¹⁰⁴ Чеха В.И. Указ. соч. С. 151.

¹⁰⁵ Жильцов М.А., Жильцова Ю.В. Указ. соч. С. 13, 15.

¹⁰⁶ Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права: Учебное пособие. Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2003. С. 6.

представительство в сфере труда должно основываться на законе, и быть оформлено соответствующими документами. В зависимости от порядка замещения должности полномочия по представительству закрепляются: в решение единственного учредителя или в протоколе уполномоченного органа в хозяйственных обществах, приказом государственного органа-представителя собственника имущества юридического лица, приказом о назначении руководителя, трудовым договором.

После исследования статуса руководителя возникает вопрос, а можно ли его отнести к числу представителей работодателя. На наш взгляд, наличие правовой связи в виде трудового договора в дополнение тому, что лицо уже назначено руководителем, свидетельствует о наделении полномочиями по представительству, поскольку идентифицировать руководителя с организацией не позволяет его особое двойственное положение: с одной стороны он все-таки остается наемным работником.

Все это позволяет сделать вывод, что трудовые права и обязанности работодателя реализуются непосредственно единоличным исполнительным органом – руководителем. В том случае, в организации имеются иные должностные лица, выполняющие часть функций работодателя, то управленческая функция распределяется между ними и руководителем, что должно быть закреплено в локальном акте или приказе.

Как было отмечено, особое правовое положение руководителя организации определяется дифференциацией правового регулирования его трудовой функции, в которую входит широкий спектр прав и обязанностей¹⁰⁷, необходимый для реализации его представительских полномочий. Сферы выполнения представительских функций довольно разнообразны.

Во-первых, в соответствии со ст. 33 ТК РФ, руководитель представляет интересы работодателя при проведении коллективных переговоров,

¹⁰⁷ Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Он реализовывает права и обязанности работодателя в трудовых и тесно связанных с ними отношениях, выполняет организационно-управленческую функцию, в рамках которой можно выделить:

- утверждение локальных актов, таких как правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о коммерческой тайне;

- издание приказов по личному составу и осуществление иных властных полномочий по управлению работниками, заключает с ними трудовые договоры, привлекает к материальной и дисциплинарной ответственности или применяет поощрительные меры при достижении определенных трудовых успехов.

- несение обязанности по обеспечению условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и безопасности, обеспечение своевременной выплаты заработной платы, предоставление отчетности в налоговые органы, органы статистики;

- участие «в отношениях по поводу содействия занятости, профессиональной подготовки кадров, защиты прав и интересов работников, в том числе рассмотрения и разрешения трудовых споров»¹⁰⁸.

В-вторых, руководитель выступает от имени организации и представляет её интересы в отношениях с государственными, муниципальными, юрисдикционными и надзорными органами, контрагентами, партнерами. Посредством этих действий реализуется правосубъектность юридического лица как субъекта гражданского оборота, юридическое лицо приобретает имущественные и личные неимущественные права, выступает истцом и ответчиком в суде. Руководитель также может

¹⁰⁸ Сергиенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: диссертация ... кандидата юридических наук.- Москва, 2007.- 204 с. С.7.

осуществлять полномочия собственника по владению, пользованию, распоряжению имуществом юридического лица.

В-третьих, руководитель сам является наемным работником и является стороной трудового договора в таком качестве, и осуществляет как права и обязанности, закрепленные в ст. 21 ТК РФ, так и права и обязанности, закрепленные его трудовым договором и должностной инструкцией.

Отдельно стоит сказать о представительстве работодателя в социальном партнерстве. В ч.1 ст.33 ТК РФ законодатель лаконично указывает, что «интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации». По мнению некоторых авторов, «отнесение к компетенции руководителя при заключении коллективного договора полномочий действовать от имени работодателя, являющегося юридическим лицом, очень сомнительно с позиции рациональности управления в организации»¹⁰⁹. В последнее время принято говорить о верховенстве коллективного договора, что следует из положений ч.1 ст.8 ТК РФ «работодатели ... принимают локальные нормативные акты ... в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями». Верховенство, в свою очередь, требует особых правил введения в действие, например, учредительные документы юридического лица, имеющие приоритет над всеми иными локальными актами, утверждаются и изменяются высшим органом управления¹¹⁰. По мнению

¹⁰⁹ Болдырев В.А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) // Вестник арбитражной практики. 2015. № 5. С. 19

¹¹⁰ Поваров Ю.С. Учредительные и внутренние документы юридических лиц // Вестник Самарского государственного университета. 2014. № 11-1 (122). С. 180 - 185. С. 184; Родионова О.М. К вопросу о внутренних документах юридических лиц // Юрист. 2014. № 16. С. 4 – 6; Титова Ю. Утверждаем локальный нормативный акт // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. № 2. С. 26 – 34; Шадрин Т.В. Нюансы разработки и утверждения локальных нормативных актов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 12. С. 72 - 78.

В.А. Болдырева «оставлять на откуп одного лица - руководителя организации - вопросы, касающиеся как членов трудового коллектива, так и основных бенефициаров - участников юридического лица, означает оказывать ему излишнее доверие»¹¹¹.

Таким образом, отношения между работодателем и руководителем организации, реализующим его полномочия в трудовых отношениях – есть отношения представительства. Указанные представительские отношения основываются на сложной совокупности юридических фактов, а именно: указание на полномочия руководителя на представление интересов работодателя в уставе юридического лица; трудовой договор на выполнение функций по управлению, заключаемый в соответствии с законом и локальными актами.

Несмотря на возможность установления различных по объему полномочий, наиболее полными представительскими полномочиями обладает руководитель, поскольку он наделен правом заключения и расторжения трудовых договоров с работниками, что относится к числу универсальных.

3.2 Правовые проблемы привлечения руководителя организации к ответственности

Сложный правовой статус руководителя влечет ряд проблем в применении норм о его ответственности. С одной стороны, руководитель в силу закона, учредительных документов, трудового договора является представителем работодателя, осуществляет полномочия по приему и увольнению работников, с другой стороны сам является наемным работником. Как представитель работодателя и должностное лицо, руководитель может быть привлечен к уголовной, административной

¹¹¹ Болдырев В.А. указ. соч. С. 20.

ответственности, а как работник – к дисциплинарной, материальной ответственности и возмещению убытков.

Как работодатель руководитель несет ответственность за нарушения трудового законодательства. Например, в соответствии со статьями 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ протокол об административном правонарушении может быть составлен за несвоевременную выплату заработной платы, несвоевременный расчет при увольнении, незаключение трудового договора или его подмену гражданско-правовым договором¹¹². Невыплата заработной платы из-за корыстной или иной личной заинтересованности свыше трех месяцев¹¹³ может повлечь уголовную ответственность руководителя по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ¹¹⁴ (далее – УК РФ).

Как должностное лицо, руководитель несет ответственность за правонарушения в сфере предпринимательской деятельности за осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации или без лицензии (ст. 14.1 КоАП РФ); незаконную продажу товаров, свободная реализация которых запрещена или ограничена (ст. 14.2 КоАП РФ); нарушение законодательства о рекламе (ст. 14.3 КоАП РФ)¹¹⁵; обман потребителей (ст. 14.7 КоАП РФ); незаконное использование товарного знака (ст. 14.10 КоАП РФ), что влечет наложение штрафа. Также руководитель может быть привлечен к административной ответственности за нарушения законодательства о налогах и сборах¹¹⁶, кроме этого установлена «ответственность ... за совершение правонарушений в области таможенного права (непредставление вовремя грузовой таможенной декларации, нарушение срока уплаты таможенных платежей), а также за нарушение

¹¹² Постановление Верховного Суда РФ от 26.03.2010 № 72-АД10-1. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹¹³ Постановление Верховного Суда РФ от 26.03.2010 № 72-АД10-1. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹¹⁴ "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996, № 25, ст. 2954.

¹¹⁵ Решение Костромского областного суда от 26.09.2013 по делу № 7-26. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹¹⁶ Кассационное определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного суда Республики Марий Эл от 20.02.2012 по делу № 22-220. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

валютного законодательства (осуществление валютных операций без разрешения или с нарушением установленных правил)»¹¹⁷.

Наибольшее количество проблем вызывает привлечение руководителя как работника к материальной ответственности в силу конкуренции «норм гражданского и трудового права о материальной и (или) имущественной ответственности»¹¹⁸. ТК РФ содержит статью 273, устанавливающую особенности труда руководителей, статью 277, закрепляющую особенности привлечения руководителя к материальной ответственности, статью 15, запрещающую заключение гражданско-правовых договоров, подменяющих трудовые договоры. В свою очередь, в ГК РФ есть статья 53, согласно которой «отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах» и статья 2, согласно которой гражданское законодательство регулирует корпоративные отношения. Поскольку указанные нормы обладают равной юридической силой, возможно у них разный предмет правового регулирования: нормы трудового законодательства регулируют наемный труд руководителя, а нормы гражданского законодательства – отношения между руководителем как органом управления и юридическим лицом? Расставить все точки над «и», ответив на этот вопрос, не получится, поскольку согласно квалификационной характеристике директора в его трудовую функцию входит «руководством производственно-хозяйственной, финансово-экономической деятельностью предприятия» и организации его работы¹¹⁹, а это уже корпоративные отношения, которые регулируются гражданским законодательством. Все это

¹¹⁷ Бойкова Т. За что несет ответственность генеральный директор российской компании? // Трудовое право. 2014. № 11. С. 5 - 17.

¹¹⁸ Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 19 - 22.

¹¹⁹ Квалификационный справочник руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 № 37 // СПС "Консультант Плюс" (дата обращения: 01.10.2016).

«порождает ряд проблем и противоречий, конкурирующих норм в трудовом и гражданском законодательстве»¹²⁰.

Поэтому согласимся с Л.В. Зайцевой в том, что «именно фактическое совпадение объекта трудового отношения с участием руководителя - работника с предметом гражданского права и порождает научную полемику и конкуренцию норм гражданского и трудового права в рассматриваемом вопросе. Это диалектическое единство и борьба противоположностей делает практически неразрешимой задачу определения первенства значений управленческой деятельности наемного руководителя»¹²¹.

В соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно ч. 2 ст. 238 ТК РФ понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации, осуществляется в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ¹²².

В качестве специального правила установлено, что руководитель организации (в том числе бывший) на основании ч. 2 ст. 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями,

¹²⁰ Еремина С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? // Юрист. 2011. № 17. С. 30 - 38.

¹²¹ Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 19 - 22.

¹²² Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 248, 29.12.1995.

только в случаях, предусмотренных федеральными законами. Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

Подобная позиция, на наш взгляд, неверна в силу того, что она заключается в субсидиарном применении норм гражданского права к отношениям материальной ответственности, а не устанавливает исключение в виде включения в сумму ущерба упущенной выгоды, что было бы логичнее. Тем более, что на практике таких случаев и подлежащих применению законов все больше. Например, ст. 53.1 ГК РФ, ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", ст. 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ "Об акционерных обществах"¹²³, ст. 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" и другие.

По мнению ряда авторов, ситуация изменилась со вступлением в силу ст. 53.1 ГК РФ, согласно которой лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу. Указанное лицо несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе, если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску. Из указанного следует вывод о том, что общим правилом является гражданско-правовая ответственность руководителя за убытки, причиненные

¹²³ Постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 "О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица" // Солидарность. 2013. 28.08 - 04.09. № 31.

ненадлежащим выполнением трудовой функции. Подобный вывод подтверждается и судебной практикой.

Основанием привлечение к ответственности является наличие в действиях руководителя состава правонарушения: противоправное деяние, убытки, причинно-следственная связь между деянием и убытками. Рассмотрим каждый элемент.

Во-первых, противоправное деяние. Как указал Президиум ВАС РФ в одном из постановлений¹²⁴, руководитель несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием). При определении оснований и размера его ответственности необходимо принимать во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела. Это предполагает оценку в каждом конкретном случае всех обстоятельств, с которыми связаны рассматриваемые действия (бездействие) и наступившие последствия.

Привлечение руководителя к ответственности зависит от того, действовал ли он при исполнении своих обязанностей разумно и добросовестно, то есть проявил ли он заботливость и осмотрительность и принял ли все необходимые меры для надлежащего исполнения своих обязанностей. «Именно обязанность действовать разумно и добросовестно в интересах общества является ядром имущественной ответственности директора и обуславливает оценку противоправности его действий (бездействия)»¹²⁵. Руководитель не может быть признан виновным в причинении обществу убытков, если он действовал в пределах разумного предпринимательского риска. В рассматриваемых отношениях презюмируется добросовестность и разумность руководителя, пока иное не доказано. Как указал Пленум ВАС РФ, лицо, требующее привлечь руководителя к ответственности, должно доказать наличие обстоятельств,

¹²⁴ Постановление Президиума ВАС РФ от 22.05.2007 № 871/07 по делу № А32-56380/2005-26/1596 // "Вестник ВАС РФ", 2007, № 8.

¹²⁵ Колесникова С.Г. Применение норм о гражданско-правовой ответственности членов органов управления и контролирующих лиц хозяйственных обществ // Информационно-аналитический журнал "Арбитражные споры". 2016. № 1. С. 40.

свидетельствующих о недобросовестности и (или) неразумности его действий (бездействия), повлекших неблагоприятные последствия для юридического лица.

Если лицо утверждает, что директор действовал недобросовестно и (или) неразумно, и представил доказательства, свидетельствующие о наличии убытков юридического лица, вызванных действиями (бездействием) директора, такой директор может дать пояснения относительно своих действий (бездействия) и указать на причины возникновения убытков (например, неблагоприятная рыночная конъюнктура, недобросовестность выбранного им контрагента, работника или представителя юридического лица, неправомерные действия третьих лиц, аварии, стихийные бедствия и иные события и т.п.) и представить соответствующие доказательства.

В случае отказа директора от дачи пояснений или их явной неполноты, если суд сочтет такое поведение директора недобросовестным, бремя доказывания отсутствия нарушения обязанности действовать в интересах юридического лица добросовестно и разумно может быть возложено судом на директора¹²⁶.

Недобросовестность действий (бездействия) директора считается доказанной, в частности, когда директор:

1) действовал при наличии конфликта между его личными интересами (интересами аффилированных лиц директора) и интересами юридического лица, в том числе при наличии фактической заинтересованности директора в совершении юридическим лицом сделки, за исключением случаев, когда информация о конфликте интересов была заблаговременно раскрыта и действия директора были одобрены в установленном законодательством порядке;

2) скрывал информацию о совершенной им сделке от участников юридического лица (в частности, если сведения о такой сделке в нарушение

¹²⁶ Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 "О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица" // "Солидарность", № 31, 28.08-04.09.2013.

закона, устава или внутренних документов юридического лица не были включены в отчетность юридического лица) либо предоставлял участникам юридического лица недостоверную информацию в отношении соответствующей сделки;

3) совершил сделку без требующегося в силу законодательства или устава одобрения соответствующих органов юридического лица;

4) после прекращения своих полномочий удерживает и уклоняется от передачи юридическому лицу документов, касающихся обстоятельств, повлекших неблагоприятные последствия для юридического лица;

5) знал или должен был знать о том, что его действия (бездействие) на момент их совершения не отвечали интересам юридического лица, например, совершил сделку (голосовал за ее одобрение) на заведомо невыгодных для юридического лица условиях или с заведомо неспособным исполнить обязательство лицом ("фирмой-однодневкой" и т.п.).

В судебной практике, вопросы о доказанности и недоказанности недобросовестного или неразумного поведения решаются следующим образом. Так, в одном деле в удовлетворении требования общества с ограниченной ответственностью о взыскании убытков отказано правомерно, поскольку необоснованность доводов о заключении директором общества договора поручительства без одобрения общества и сокрытии данной сделки установлена вступившими в законную силу судебными актами¹²⁷. В другом деле, с общества как поручителя взыскана задолженность по кредитному договору. Общество пыталось доказать, что договор поручительства подписан не бывшим руководителем, а иным лицом, однако руководитель не оспорил договор, не обратился в правоохранительные органы по факту подделки его подписи. Суд отказал в удовлетворении требования, поскольку

¹²⁷ Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 04.02.2015 № 13АП-20859/2014 по делу № А21-8597/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

общество не представило доказательства неразумного и недобросовестного поведения руководителя, повлекшего убытки¹²⁸.

Во-вторых, убытки, под которыми понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Применяя указанную норму ГК РФ, следует учитывать, что по общему правилу лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков. Возмещение убытков в меньшем размере возможно в случаях, предусмотренных законом или договором в пределах, установленных гражданским законодательством. По делам о возмещении директором убытков истец обязан доказать наличие у юридического лица убытков. Так, в одном деле суд удовлетворил требования общества о взыскании с руководителя убытков, причиненных в результате новации заемных обязательств, в силу которой заемные деньги не вернули, а вместо возврата оказали ненужные рекламные услуги¹²⁹.

В-третьих, причинно-следственная связь между деянием и убытками, недоказанность которой свидетельствует о невозможности привлечения руководителя к ответственности. Например, конкурсному управляющему было отказано в привлечении к субсидиарной ответственности бывшего руководителя должника в рамках дела о несостоятельности (банкротстве), поскольку не представлено достаточных доказательств, подтверждающих наличие причинно-следственной связи между действиями (бездействием) бывшего руководителя должника и банкротством должника¹³⁰. В другом

¹²⁸ Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 08.09.2015 № Ф07-3882/2015 по делу № А21-8597/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹²⁹ Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 21.10.2015 по делу № А56-85928/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹³⁰ Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 27.01.2015 № Ф06-19195/2013 по делу № А65-610/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

случае, суд направил дело на новое рассмотрение, поскольку нижестоящими судами не проверена и не установлена причинная связь между налоговыми правонарушениями, размером выплаченных обществом санкций и действиями самого генерального директора¹³¹.

В силу того, что отношения руководителя с возглавляемым им юридическим лицом, возникающие при причинении убытков последнему, находятся в плоскости регулирования как гражданского, так и трудового права, сложным моментом является подведомственность споров о взыскании убытков. Статья 33 Арбитражного процессуального кодекса РФ¹³² (далее – АПК РФ), устанавливает специальную компетенцию по спорам, указанным в ст. 225.1 АПК РФ, согласно которой споры, связанные с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, споры, возникающие из гражданских правоотношений между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц, а также споры, вытекающие из соглашений участников юридического лица по поводу управления этим юридическим лицом, включая споры, вытекающие из корпоративных договоров, относятся к подведомственности арбитражных судов. В соответствии со ст. 22 ГПК РФ суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают дела, за исключением экономических споров, отнесенных к подведомственности арбитражных судов.

При обращении в суд с заявлением, содержащим несколько связанных между собой требований, из которых одни подведомственны суду общей юрисдикции, другие - арбитражному суду, если разделение требований

¹³¹ Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 29.09.2015 по делу № А56-77590/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

¹³² "Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации" от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 23.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 137, 27.07.2002.

невозможно, дело подлежит рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции.

В 2006 году Пленум ВС РФ указал, что учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность. Другими словами, в случае привлечения руководителя к материальной ответственности на основании норм трудового законодательства, спор подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции, а требование о возмещении убытков (в виде прямого ущерба и (или) упущенной выгоды), причиненных действиями (бездействием) директора юридического лица, подлежит рассмотрению в соответствии с положениями п. 3 ст. 53 ГК РФ, в том числе в случаях, когда истец или ответчик ссылаются в обоснование своих требований или возражений на ст. 277 ТК РФ, поскольку такие споры являются корпоративными, дела по таким спорам подведомственны арбитражным судам. В судах общей юрисдикции подлежат рассмотрению и споры между руководителями и юридическими лицами, не являющимися коммерческими или некоммерческими корпорациями.

В заключении отметим, что в сфере обеспечения выполнения трудовой функции руководителя в приоритете имущественная ответственность, и материальная ответственность, исходя из анализа судебной практики, стала исключением. Если руководитель причиняет ущерб не в связи с осуществлением функций по управлению корпоративным юридическим лицом, то его можно привлечь к полной материальной ответственности, что

также несправедливо, учитывая, что к обычному работнику применялись бы нормы об ограниченной материальной ответственности.

В связи с этим стоит согласиться с предложениями тех авторов, которые считают возможным внесение в ч.4 ст. 53 ГК РФ уточнений, какие именно отношения между «юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов»¹³³ регулируются гражданским законодательством или исключаются из сферы его действия, что позволит устранить конкуренцию между нормами гражданского и трудового законодательства.

¹³³ Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 22.

Заключение

Проведенное исследование особенностей правового статуса руководителя организации позволило сделать следующие выводы.

Во-первых, закрепляет два определяющих правовой статус руководителя организации критерия: во-первых, он является работником, стороной трудового правоотношения, с ним заключается трудовой договор; во-вторых, в его трудовую функцию входит реализация компетенции возглавляемого им юридического лица.

Во-вторых, в силу сложностей в определении отраслевой принадлежности норм, регулирующих труд руководителя, в настоящее время сложилась повсеместная практика признания арбитражными судами трудового договора с руководителем сделкой, но с такой позицией трудно согласится по следующим обстоятельствам. В трудовом законодательстве отсутствует понятие сделки и недействительности трудового договора, что делает невозможным признание его экстраординарной сделкой. По указанным причинам не можем согласиться с мнением о признании гражданско-правовой сделкой условия о «золотом парашюте», поскольку он все-таки является компенсацией, а порядок выплаты компенсаций регулируется трудовым законодательством. Нам не понятна логика, согласно которой выплата компенсации руководителю подпадает под действие гражданского законодательства, если затрагивает интересы акционеров и участников общества, а если не затрагивает, то остается в сфере действия трудового законодательства. Если такие выплаты нарушают права третьих лиц, то они могут быть признаны судом "не имеющими юридической силы" и (или) "не подлежащими применению".

В-третьих, трудно согласиться с нормой пункта 4 ст. 53 ГК РФ, в соответствии с которой отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав органов управления регулируются ГК РФ и законами о юридических лицах. Подобное может привести к вытеснению руководителя

организации из лопа трудового права и привести к еще большим коллизиям в правоприменении.

В-четвертых, в сфере обеспечения выполнения трудовой функции руководителя в приоритете имущественная ответственность, и материальная ответственность, исходя из анализа судебной практики, стала исключением. Если руководитель причиняет ущерб в связи с осуществлением функций по управлению корпоративным юридическим лицом, то его можно привлечь к имущественной ответственности по нормам гражданского законодательства, если ущерб причинен не при выполнении управленческих функций, то к полной материальной ответственности, и это учитывая, что к обычному работнику применялись бы нормы об ограниченной материальной ответственности. В связи с указанным считаем возможным внесение в ч.4 ст. 53 ГК РФ уточнений, позволяющих определить, какие именно отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются гражданским законодательством, а какие исключаются из сферы его действия.

В рамках исследования порядка и оснований возникновения трудовых отношений с руководителем организации, были выявлены некоторые проблемы.

Во-первых, есть расхождения в терминологии процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации. В законе об акционерных обществах заключению трудового договора предшествует образование исполнительного органа, а в законе об обществах с ограниченной ответственностью используются термины «избрание» и «образование».

Во-вторых, ни в корпоративном, ни в трудовом законодательстве нет норм, регламентирующих правовые последствия признания недействительными решений о назначении (избрании) руководителя, которые наступят для самого руководителя, юридического лица или третьих лиц. Судебная практика также неоднозначна. На наш взгляд, есть

необходимость внесения в ст. 83 ТК дополнительного основания прекращения трудовых отношений «признание недействительным решения уполномоченного органа об избрании (назначении)».

В заключении отметим, что ложности в правовом регулировании правового статуса руководителя организации во многом обусловлены тем, что его деятельность регламентируется одновременно несколькими отраслями права, в основном трудовым и гражданским. Несоблюдение требований, установленных нормами каждой из этих отраслей, может поставить под сомнение легитимность не только решений, принятых руководителем, но и легитимность самого руководителя, а это, в свою очередь, повлечет существенные материальные потери для юридического лица.

Список используемых источников

Нормативные правовые акты:

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 23.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 137, 27.07.2002.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // "Российская газета", № 148-149, 06.08.1998.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // "Российская газета", № 256, 31.12.2001.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 06.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996, № 25, ст. 2954.
7. Федеральный закон от 10.11.2009 № 259-ФЗ (ред. от 08.03.2015) "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" // "Собрание законодательства РФ", 16.11.2009, № 46, ст. 5418.
8. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О бухгалтерском учете" // "Российская газета", № 278, 09.12.2011.
9. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // "Собрание законодательства РФ", 02.12.2002, № 48, ст. 4746.

10. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 06.10.2003, № 40, ст. 3822.

11. Федеральный закон 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // "Собрание законодательства РФ", 16.02.1998, № 7, ст. 785.

12. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 01.01.1996, № 1, ст. 1.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 303, 31.12.2012

14. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) // "Российская газета", № 248, 29.12.1995.

15. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" // Собрание законодательства РФ. 2013. № 16. Ст. 1958.

16. Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" // "Собрание законодательства РФ", 22.04.2013, № 16, ст. 1958.

17. Постановление Правительства РФ от 13.06.2014 № 544 "Об утверждении Правил проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации высшего образования, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которой осуществляет Правительство Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 23.06.2014, № 25, ст. 3313.

18. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" // СПС «Консультант Плюс».

19. Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. № 49 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия" // СПС «Консультант Плюс».

20. Квалификационный справочник руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 № 37 // СПС "Консультант Плюс" (дата обращения: 01.10.2016).

21. Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2012 № 457 "Об утверждении Порядка определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности в отношении некоторых федеральных государственных учреждений, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителями учреждений по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс».

22. Приказ Федерального космического агентства от 23 января 2013 г. № 21к "О примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении Роскосмоса" // СПС «Консультант Плюс».

23. Приказ МВД России от 26.05.2016 № 267 "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, находящейся в ведении Министерства внутренних дел Российской Федерации" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 30, 25.07.2016.

24. Приказ Минэкономразвития России от 26.07.2016 № 472 "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации,

находящейся в ведении Министерства экономического развития Российской Федерации" // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 24.08.2016.

25. Приказ ФСФР России от 02.02.2012 № 12-6/пз-н (ред. от 30.07.2013) "Об утверждении Положения о дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров" // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 35, 27.08.2012.

26. Письмо Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463. Документ официально не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

27. Письмо ФНС РФ от 16.09.2009 № ШС-17-3/168@ "О направлении письма Минфина России от 07.09.2009 № 03-04-07-02/13" (вместе с Письмом Минфина РФ от 07.09.2009 № 03-04-07-02/13, Письмом Минздравсоцразвития РФ от 18.08.2009 № 22-2-3199). Документы не опубликованы // СПС «Консультант Плюс».

28. Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 7 июля 2006 г. № 03-0111/3-64. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

Специальная литература:

29. Акопова Е.М., Акопов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. 1997. № 6. С. 55 - 57.

30. Безина А.К. Работник как субъект российского трудового права: Учебное пособие. Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2003.

31. Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права: Учебное пособие. Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2003.

32. Белов В.А. Оформление сделок хозяйственных обществ, совершаемых их управляющими (на примере доверенностей) // Законодательство. 2004. № 10. С. 21-28.

33. Богданов Е.В. Правовое положение органа юридического лица // Журнал российского права. 2001. № 3.

34. Бойкова Т. За что несет ответственность генеральный директор российской компании? // Трудовое право. 2014. № 11. С. 5 - 17.

35. Болдырев В.А. Категория "трудовая сделка" и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. № 4. С. 56 - 64.

36. Болдырев В.А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) // Вестник арбитражной практики. 2015. № 5. С. 12 - 23.

37. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Увольнение по основанию, предусмотренному договором. Какие детали требуют внимания // Трудовые споры. 2013. № 3. С. 63.

38. Васильев В.А. Некоторые правовые вопросы представительства в российском законодательстве // Трудовое право. 2007. № 6. С. 62 - 63.

39. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда в негосударственных организациях // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. Труды. - М.: Изд-во Ин-та законодательства и сравн. правоведения, 1995, № 60. С. 8-18.

40. Губенко М.И. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при рассмотрении споров с участием единоличного исполнительного органа юридического лица // Вестник Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа. 2012. № 4 (10).

41. Дзарасов М., Огородов Д. Трудовой договор с руководителем хозяйственного общества, где он является единственным участником // СПС "Консультант Плюс".

42. Долинская В.В. Акционерное право: основные положения и тенденции: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2006.
43. Долинская В.В. Гражданско-правовые проблемы статуса руководителя организации // Закон. 2004. № 1.
44. Долинская В.В. Органы юридического лица: проблемы доктрины и современного законодательства (на примере акционерного общества) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 11. С. 64 - 71.
45. Долинская В.В. Правовой статус и правосубъектность // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 2.
46. Еремина С.Н. Спорные вопросы формирования правового статуса руководителя: трудовое или гражданское законодательство? // Юрист. 2011. № 17. С. 30 - 38.
47. Жильцов М.А., Жильцова Ю.В. Индивидуальные трудовые отношения: проблемы представительства // Трудовые споры. 2007. № 7. С. 15.
48. Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22. С. 19 - 22.
49. Из практики прокурорского надзора по гражданским делам // Законность. 2015. № 12. С. 29 - 30.
50. Колесникова С.Г. Применение норм о гражданско-правовой ответственности членов органов управления и контролирующих лиц хозяйственных обществ // Информационно-аналитический журнал "Арбитражные споры". 2016. № 1. С. 22 - 58.
51. Комментарий к Федеральному закону от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ "Об охране окружающей среды" (постатейный) / под ред. О.Л. Дубовик // Подготовлен для системы Консультант Плюс, 2015.
52. Коршунова Т.Ю. Единоличный исполнительный орган юридического лица: проблемы правового статуса: Сборник. М.: ИЗиСП, 2012. С. 127-146.

53. Кузнецова В.В. Значение и особенности предварительных процедур при регулировании трудовых отношений с руководителем организации // Право и экономика. 2013. № 10. С. 51 - 55.

54. Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации договора с руководителем организации // Право и экономика. 2015. № 6. С. 23 - 27.

55. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

56. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55 - 59.

57. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. 1151 с.

58. Мартиросян Э.Р. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. 2000. № 1. С. 12.

59. Миронов В.И. Трудовое право России // Трудовое право. 2003. № 10. С. 12.

60. Михальчук Ю. "Золотые парашюты" экс-руководителей // ЭЖ-Юрист. 2015. № 29. С. 13.

61. Нестеров С.Е. Работодателям: как применять профессиональные стандарты? // "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение", 2014, № 10.

62. Норин А.В. Квалификация договора между хозяйственным обществом и лицом, исполняющим функции его единоличного исполнительного органа // Юрист. 2016. № 3. С. 16 - 20.

63. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства // Новый гражданский кодекс России и отраслевое законодательство. М., 1995.

64. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. 400 с.

65. Поваров Ю.С. Учредительные и внутренние документы юридических лиц // Вестник Самарского государственного университета. 2014. № 11-1 (122). С. 180 - 185.

66. Постыляков С.П. Правовой статус педагогических, руководящих и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность // Публично-правовые исследования: электрон. журн. 2015. № 3. С. 156 - 182.

67. Родионова О.М. К вопросу о внутренних документах юридических лиц // Юрист. 2014. № 16. С. 4 - 6.

68. Рубеко Г. Исполнительные органы акционерных обществ: особенности правового статуса // Хозяйство и право. 2005. № 12. С. 32 - 33.

69. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М., 1992.

70. Сергиенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: диссертация ... кандидата юридических наук.- Москва, 2007.- 204 с. С.7.

71. Титова Ю. Утверждаем локальный нормативный акт // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. № 2. С. 26 – 34.

72. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 1997. С. 291.

73. Умяров И. Проверка директора на дисквалификацию // ЭЖ-Юрист. 2016. № 9. С. 11.

74. Фроловский Н.Г. Новеллы в правовом регулировании отношений между предпринимательской корпорацией и ее органами управления (лицами, входящими в состав ее органов управления) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 6. С. 60 - 63.

75. Черепяхин Б.Б. Органы и представители юридического лица // Ученые записки / Всесоюзный научно-исследовательский институт советского законодательства. М., 1968. Вып. 14. С. 131 - 140.

76. Шадрина Т.В. Нюансы разработки и утверждения локальных нормативных актов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 12. С. 72 - 78.

77. Шиткина И.С. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при регулировании правового статуса единоличного и членов коллегиальных исполнительных органов // Хозяйство и право. 2007. № 2. С.52-60.

78. Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // Хозяйство и право. 2011. № 4.С.3-17.

79. Шиткина И.С. Что такое золотой парашют? В каких целях используется этот инструмент? Как его правильно применять? Всегда ли необходимо выплачивать золотой парашют? // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2013. № 1; СПС "Консультант Плюс".

80. Юдина А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. 2016. № 5. С. 37 - 47.

Материалы правоприменительной практики:

81. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П // "Вестник Конституционного Суда РФ", № 3, 2005.

82. Определение Конституционного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 335-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича за нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации". Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

83. Постановление Президиума ВАС РФ от 14 февраля 2006 г. № 12580/05. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».
84. Постановление Президиума ВАС РФ от 22.05.2007 № 871/07 по делу № А32-56380/2005-26/1596 // "Вестник ВАС РФ", 2007, № 8.
85. Постановление Президиума ВАС РФ от 27.04.2010 № 17255/09 по делу № А73-8147/2009 // "Вестник ВАС РФ", № 8, июнь, 2010.
86. Постановление Президиума ВАС РФ от 9 февраля 1999 г. № 6164/98 // Вестник ВАС РФ. 1999. № 9.
87. Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 № 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью" // "Вестник ВАС РФ", № 6, июнь, 2014.
88. Постановление Пленума ВАС РФ от 18.11.2003 № 19 (ред. от 16.05.2014) "О некоторых вопросах применения Федерального закона "Об акционерных обществах" // "Вестник ВАС РФ", № 1, 2004.
89. Постановление Верховного Суда РФ от 26.03.2010 № 72-АД10-1. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».
90. Постановление Пленума ВАС РФ от 26.07.2007 № 46 "О внесении дополнений в Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 02.06.2004 № 10 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях" // Вестник ВАС РФ. 2007. № 9.
91. Постановление Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 "О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица" // Солидарность. 2013. 28.08 - 04.09. № 31.
92. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // "Российская газета", № 124, 10.06.2015.

93. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // "Российская газета", № 268, 29.11.2006.

94. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Российская газета", № 297, 31.12.2006.

95. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

96. Определение ВАС РФ от 17 октября 2012 г. № ВАС-13633/12 по делу № А53-15902/11. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

97. Определение ВАС РФ от 30 мая 2011 г. № ВАС-6289/11 по делу № А40-9598/10-22-91. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

98. Определение ВАС РФ от 31.10.2013 № ВАС-15525/13. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

99. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

100. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

101. Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 № 66-КГпр14-2. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

102. Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2015 № 308-ЭС15-13359 по делу № А20-5483/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

103. Определение Верховного Суда РФ от 27.01.2015 № 81-КГ14-19. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

104. Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 31 мая 2011 г. № ВАС-6424/11. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

105. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 21.12.2015 по делу № 33-19453/2015. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

106. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.07.2015 по делу № 33-11112/2015. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

107. Апелляционное определение Московского областного суда от 05.11.2014 по делу № 33-22938/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

108. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 21.06.2012 по делу № 33-7077. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

109. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 31.07.2012 по делу № 33-7171. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

110. Кассационное определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного суда Республики Марий Эл от 20.02.2012 по делу № 22-220. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

111. Определение Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

112. Определение Московского городского суда от 17.08.2010 по делу № 33-24421. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

113. Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22.06.2011 № 33-16730. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

114. Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.09.2010 по делу № 33-29048. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

115. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 17.12.2014 № Ф06-18195/2013 по делу № А57-5263/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

116. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 27.01.2015 № Ф06-19195/2013 по делу № А65-610/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

117. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 08.09.2015 № Ф07-3882/2015 по делу № А21-8597/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

118. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 21.10.2015 по делу № А56-85928/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

119. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 29.09.2015 по делу № А56-77590/2014. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

120. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 25 июля 2006 г. № А33-4561/06-Ф02-3637/06-С2 по делу № А33-4561/06. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

121. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 19.04.2011 по делу № А45-18709/2010. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

122. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 29 октября 2009 г. по делу № А45-9156/2009. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

123. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 29.10.2009 по делу № А45-9156/2009. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

124. Постановление ФАС Московского округа от 17 октября 2007 г. № КГ-А41/10571-07 по делу № А41-К1-21698/06. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

125. Постановление ФАС Уральского округа от 26 апреля 2011 г. № Ф09-1686/11-С1 по делу № А34-3780/2010. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

126. Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 14.05.2014 по делу № А27-10661/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

127. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 16.07.2009 по делу № А56-31445/2007. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

128. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 05.05.2010 по делу № А56-41721/2007. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

129. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2013 по делу № А43-25287/2010. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

130. Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 17.05.2013 по делу № А43-25287/2010. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

131. Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 13 сентября 2011 г. по делу № А41-4964/11. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

132. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 04.02.2015 № 13АП-20859/2014 по делу № А21-8597/2013. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».

133. Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 27.01.2011 по делу № 2-324/2011.

134. Решение Костромского областного суда от 26.09.2013 по делу № 7-26. Документ не опубликован // СПС «Консультант Плюс».