

УДК 034.4414

*Кирсанов К.А., кандидат юридических наук, доцент
доцент кафедры «Гражданское право и гражданский процесс»*

Северо-Западный институт (филиал)

Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА),

Россия, г. Вологда

Молоков П.Д.

студент

2 курс, направление подготовки: «Магистр частного права»

Северо-Западный институт (филиал)

Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Россия, г. Вологда

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

***Аннотация:** статья посвящена проблеме правового статуса единоличного исполнительного органа юридического лица. В статье рассматриваются вопросы коллизий норм гражданского и трудового права, анализируется возможность применения императивного и диспозитивного методов правового регулирования правоотношений связанных с деятельностью руководителей корпораций. Предлагаются возможные пути решения обозначенной проблемы.*

***Ключевые слова:** единоличный исполнительный орган, юридические лица, директор, корпорация, корпоративное право.*

***Annotation:** the article is devoted to the problem of the legal status of the sole executive body of a legal entity. The article deals with the issues of conflicts of norms of civil and labor law, analyzes the possibility of using imperative and dispositive*

methods of legal regulation of legal relations related to the activities of corporate executives. Possible ways of solving the indicated problem are proposed.

Key words: *sole executive body, legal entities, director, corporation, corporate law.*

Как уже отмечалось ранее, статья 2 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) довольно широко определяет понятие корпоративных отношений, указывая, что к таковым относятся любые правоотношения, связанные с участием в корпорациях и/или с управлением ими. Вместе с тем, теория гражданского права в целом и корпоративного права в частности все более тяготеет к ограничительному толкованию положений указанной нормы ГК РФ. В научных работах различных ученых отмечается, что к корпоративным правоотношениям надлежит относить только те, которые складываются внутри корпорации, не принимая во внимание иные, возникающие, например, на этапе создания или ликвидации организаций, или связанные с прекращением членства участника общества и другие.

Впервые понятие «корпоративный спор» использовано законодателем в нормах Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее – АПК РФ) для целей регулирования порядка реализации права на судебную защиту участниками, правоотношения которых возникли из корпоративных и иных тесно с ними связанных правоотношений.

Законодатель, инициируя реформу процессуального законодательства в 2009 году и дополняя АПК РФ новой главой 28.1., стремился решить актуальную и по настоящий день проблему – противодействие незаконным корпоративным захватам, снижение количества корпоративных споров и конфликтов, усиление гарантий прав участников корпораций [1].

Следует признать, что указанные изменения имели положительный эффект, вместе с тем, окончательно обозначенные выше проблемы не решились.

Одной из актуальных проблем защиты прав участников корпораций на сегодняшний день является проблема разграничения компетенции общих и арбитражных судов в отношении дел по спорам, связанным с назначением или прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью руководителя организации.

В частности, как отмечают Прасолова И.А. и Рехтина И.В. в своей научной статье, существуют два вида трудово-правовой ответственности руководителя: дисциплинарная и материальная [2, с. 32-36]. Вместе с тем, пункт 4 части 1 статьи 225.1 АПК РФ не дает разъяснений о каком из двух видов идет речь, а Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – ГПК РФ) не в принципе не содержит специальных норм, регулирующих особенности производства по делам связанным с корпоративными правоотношениями.

Общее правило, сформулированное в части 1 статьи 27 АПК РФ необходимо трактовать таким образом, что к компетенции арбитражных судов относятся дела по экономическим спорам и иной экономической деятельности. Однако подобная трактовка не вносит ясности в действующее правовое регулирование, поскольку, например, споры о материальной ответственности руководителя корпорации (по сути своей работника) имеют, очевидно, экономическую основу. Руководствуясь подобной логикой, из компетенции судов общей юрисдикции необходимо исключить и такие виды трудовых споров, как споры с руководителем организации по поводу выплаты заработной платы. Как верно отмечают Прасолова И.А. и Рехтина И.В., подобная ситуация недопустима, в связи с малой численностью арбитражных судов и их значительной удаленностью от населенных пунктов, что, в свою очередь, может снизить доступность правосудия для большинства граждан. Так, например, в пункте 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 года № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд

руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» содержится следующая формулировка: «дела о взыскании убытков с руководителя организации (в том числе бывшего) рассматриваются судами общей юрисдикции и арбитражными судами в соответствии с правилами о разграничении компетенции установленными процессуальным законодательством (часть 3 статьи 22 ГПК РФ, пункт 2 части 1 статьи 33 и пункта 3 статьи 225.1. АПК РФ)»[3].

Подобная формулировка свидетельствует о том, что у Верховного Суда Российской Федерации, равно как и у законодателя, отсутствует четкий алгоритм разграничения компетенции судов по данной категории споров. Проблема разграничения компетенции при определении подсудности споров, имеющих в своем составе корпоративную составляющую, также дополняется тем, что ГПК РФ не содержит специальных правил, регулирующих порядок разрешения корпоративных споров.

Указанные проблемы, по мнению автора, требуют решения по нескольким причинам. Во-первых, определенность в данном вопросе упростит процедуру защиты прав участников споров рассматриваемой категории, поскольку они будут достоверно знать, в какой суд надлежит обращаться. Во-вторых, устранение неопределенности будет способствовать формированию единообразной судебной практики. В-третьих, в настоящее время дискуссионный вопрос о подсудности категории споров, где корпоративная и трудовая составляющие сливаются воедино, по сути, решается судом, в который первоначально подано исковое заявление. Если указанный суд приходит к выводу о превалировании корпоративной составляющей над трудовой (или наоборот), он не связан мнением сторон (так как процессуальное законодательство не требует выяснять мнение последних при разрешении вопроса о передаче дела по подсудности), либо позицией другого суда (так как споры о подсудности не допускаются), в связи с чем вопрос определения компетенции суда по рассмотрению конкретного спора ставится

в зависимость от субъективного мнения конкретного судьи, что, по мнению автора, нарушает принцип объективности судебного разбирательства.

В настоящее время, правоприменительной практикой выработано временное решение рассматриваемой проблемы. В связи с тем, что ГПК РФ не содержит специальных норм, регулирующих рассмотрение корпоративных споров, в отличие от АПК РФ, в содержании которого данным спорам посвящена глава 28.1., Верховный Суд Российской Федерации в постановлении Пленума от 23.06.2015 года № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» отметил, что судам общей юрисдикции при отправлении правосудия по правилам гражданского процессуального законодательства необходимо прибегать к применению положений части 4 статьи 1 ГПК РФ и использовать правила, установленные главой 28.1. АПК РФ, руководствуясь аналогией закона[4].

Вместе с тем, такое решение кажется не слишком верным, поскольку оставляет возможность для чрезмерной дискреции судов, при принятии решений в вопросах определения подсудности споров.

Фигура руководителя организации в настоящее время является одной из наиболее противоречивых с точки зрения правового положения, так как статус единоличного исполнительного органа определяется как минимум двумя отраслями права – это гражданским правом и трудовым правом.

Согласно положениям статьи 53 ГК РФ, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя обязанности через свои органы, которые обязаны действовать согласно действующему законодательству, подзаконным нормативным правовым актам, учредительным и локальным документам.

Порядок образования органов управления юридического лица определяется корпоративным законодательством и внутренними, учредительными документами корпорации.

Отношения между обществом и входящими в его состав органами рамочно определяется гражданским кодексом, принятыми в соответствии с ним законами о соответствующих юридических лицах и учредительными документами. Вместе с тем, особенности регулирования труда руководителя организации, а также членов коллегиальных органов управления регламентируются также и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

По мнению Гутникова О.В., положения пункта 4 статьи 53 ГК РФ определили отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав органов управления последних как корпоративные, тем самым устранив ТК РФ от регулирования данных правоотношений[5, с. 25].

Аналогичного мнения придерживается Норин А.В., отмечая, что положения статьи 53 ГК РФ открыли путь для унификации договоров между лицами, исполняющими полномочия единоличного исполнительного органа, независимо от того, являются они физическими или юридическими лицами[6, с. 16-20].

Вместе с тем, следует признать, что нередки случаи, когда представителями научного сообщества высказываются мысли о комплексном характере отношений, возникающих между руководителями и управляемыми ими организациями и присутствии в таких правоотношениях трудового элемента.

Лаптев А.В. высказывает позицию, согласно которой единоличный исполнительный орган одновременно обладает корпоративным и трудовым статусами как орган юридического лица и его работник [7, с. 23].

Аналогичная позиция отражена Сухаревым А.Е., который ссылаясь на постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2005 года № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных

обществах»[8] отмечает, что руководитель организации является сложным субъектом права, который обладает как гражданско-правовым (корпоративным), так и трудовым статусом[9, с. 33-36].

Довольно точно определяет характер правоотношений, возникающих между руководителем корпорации и непосредственно корпорацией, Цепов Г.В., указывая, что данные отношения необходимо квалифицировать как особый вид представительства[10, с. 34-35], при этом отмечая, что полномочия единоличного исполнительного органа возникают и прекращаются на основании решений корпорации (которые имеют гражданско-правовую (корпоративную) природу). Вместе с тем, принятие таких решений влечет определенные юридические последствия, которые могут оказывать воздействие не только на порядок реализации корпоративных прав и обязанностей, но и трудовых. Таким образом, решения юридического лица в отношении его руководителя сами по себе не могут исключать предоставление последнему компенсаций, гарантий и прав, предусмотренных трудовым элементом.

Как отмечается в юридической литературе, принципиальное различие гражданского и трудового права заключается в том, что гражданское право регулирует отношения, возникающие по поводу результатов труда, тогда как трудовое право регулирует непосредственно труд, как деятельность человека, реализующего свои физические, нравственные и духовные способности для получения определенного результата[11, с. 345].

Таким образом, очевидно различие между правовой природой правоотношений регулируемых гражданско-правовым и трудовым законодательством. В соответствии с указанным трудовой договор, даже при условии, что он заключается между юридическим лицом и лицом, выполняющим функции единоличного исполнительного органа, не может рассматриваться как гражданско-правовой договор, либо часть такого договора.

Перед законодателем и правоприменителем остро стоит задача необходимости четкого разграничения типа договора, который заключения с физическим лицом, являющимся руководителем корпорации.

Анализируя опыт зарубежных правовых систем, можно сделать вывод, что в странах, где рыночные отношениях сложились ранее, чем в Российской Федерации, так как труд руководителей не регламентируется нормами гражданского права. Силин А.А. отмечает, что законодательство стран с развитой рыночной экономикой квалифицирует руководителей корпораций как особую группу работников, права, обязанности и гарантии которых, в первую очередь, определяется трудовым правом и договором с корпорацией. Министерством юстиции Российской Федерации в 2016 году предпринята попытка разрешения рассматриваемого спорного вопроса посредством внесения изменений в ТК РФ. В частности, разработанный законопроект предлагал применять к договорам корпорации с руководителями гражданское законодательство, по общему правилу, а трудовое – в частных случаях, касающихся социальных прав и гарантий[12].

Несмотря на то, что указанный законопроект в целом направлен на решение актуальной проблемы коллизии трудового и корпоративного права, его следует признать недостаточно проработанным.

Так, например, предлагаемые поправки предлагалось распространить исключительно на руководителей крупных предприятий и организаций, тогда как основная масса руководителей в Российской Федерации и на сегодняшний день являются представителями сегмента малого и среднего предпринимательства.

Также в законопроекте не определена правовая природа договора, который будет заключаться с руководителем – будет ли это возмездный договор уже известный ГК РФ (доверительное управление или возмездное оказание услуг) или ГК РФ должен пополниться еще одной главой. На данный вопрос авторы предлагаемых поправок в проекте закона не отвечают.

Не содержит законопроект и анализа статуса руководителя корпорации с точки зрения гражданского права. Так статья 2 ГК РФ отмечает, что гражданское законодательством регулирует отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельности, или с их участием. При этом для занятия предпринимательской деятельностью физическому лицу необходимо оформить специальный статус – индивидуального предпринимателя или самозанятого. Авторами законопроекта (в 2016 году) предполагалось, что руководитель корпорации будет обязан зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя.

Вместе с тем, наличие общих схожих черт между деятельностью руководителей и индивидуальных предпринимателей не делает деятельность первых разновидностью предпринимательской деятельности и не выводит их из категории работников[13, с. 60-65].

Сторонниками прокорпоративной позиции в рассматриваемом вопросе, в частности, отмечается, что правовое положение руководителя значительным образом отличается от положения рядового работника[14, с. 32-39]. В основе данного различия лежит необходимость принятия руководителем ключевых решений, которые непосредственно связаны с рисками ведения экономической деятельности корпорации в целом. Вместе с тем и это не приравнивает руководителя к индивидуальному предпринимателю, поскольку единоличный исполнительный орган корпорации, по общему правилу, не отвечает по обязательствам корпорации, в отличие от индивидуального предпринимателя, который отвечает по принятым на себя обязательствам всем своим имуществом.

Исключением из общего правила регулирования правоотношений по организации труда руководителя корпорации являются случаи регулирования правоотношений между корпорацией и единоличным исполнительным органом, который одновременно является и единственным участником такой корпорации.

Рассматриваемая категория правоотношений выведена из зоны регулирования трудовым законодательством. Подобное исключение видится правильным и обоснованным, поскольку труд такого руководителя не может быть ни самостоятельным, ни наемным, а, следовательно, не может регулироваться нормами трудового права.

Исходя из вышесказанного, в части регулирования процессуальных неопределенностей предложено императивно отнести пограничные категории споров к компетенции судов конкретной системы (в частности, споры, имеющие трудовую и корпоративную составляющие – к компетенции судов общей юрисдикции).

В части регулирования материально-правовых коллизий также необходимо прибегнуть к императивному регулированию проблемных вопросов, четко определив правовую природу, например, правоотношений между корпорацией и ее руководителем как трудовые правоотношения и применять к их регулированию нормы трудового права, а в части не урегулированной нормами последнего – гражданско-правовое законодательство.

На основании вышеизложенного, несмотря на то, что ГПК РФ не содержит специальных норм, регулирующих корпоративные споры, в отличие от АПК РФ, в качестве решения рассматриваемой проблемы автор предлагает императивное закрепления правила, относящего споры, содержащие корпоративную и трудовую составляющую, к компетенции судов общей юрисдикции. Подобное решение видится верным в связи с тем, что для правильного и всестороннего рассмотрения рассматриваемой категории споров, в том числе, необходимо применять положения трудового законодательства, а споры данной категории чаще рассматриваются именно судами общей юрисдикции. Безусловно, подобное правило потребует также включения специальной главы, регулирующей особенности производства по делам, связанным с корпоративными спорами, в состав ГПК РФ, однако,

учитывая опыт АПК РФ, решение данного вопроса не видится слишком затруднительным.

В соответствии с указанным, предлагается дополнить ГПК РФ Разделом VIII – «Особенности производства в суде общей юрисдикции по отдельным категориям дел» и Главой 48.1. «Рассмотрение дел связанным с корпоративными спорами».

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 19.07.2009 № 205-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». - Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс (дата обращения 07.06.2023).
2. Прасолова, И.А. Компетенция судов по рассмотрению споров с участием руководителя организации / И.А. Прасолова, И.В. Рехтина // Арбитражный и гражданский процесс. – 2019. – № 6. – С. 32-36.
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». – Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс (дата обращения 07.07.2023).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации». – Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс (дата обращения 07.05.2023).
5. Корпоративная ответственность в гражданском праве [Текст]: монография / О.В. Гутников; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. - Москва: Ин-т

законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2019. - 487 с. – ISBN 978-5-6041897-3-3.

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

7. Корпоративное право современной России [Текст]: монография / В.К. Андреев, В.А. Лаптев; Российский гос. ун-т правосудия. - Москва: Проспект, 2015. - 239 с. – ISBN 978-5-392-18809-3.

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан». – Доступ из справочно-правовой системы КонсультантПлюс (дата обращения 01.08.2023).

9. Сухарев, А.Е. Трудовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процессом труда / А.Е. Сухарев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 33-36.

10. Цепов Г.В. Акционерные общества: теория и практика: учебное пособие / Г.В. Цепов. – Москва: Проспект, 2007. – 200 с. – ISBN 978-5-482-01419-6.

11. Гребенщиков, А.В. Курс российского трудового права: в 3-х томах / А. В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; под редакцией Е.Б. Хохлова; Санкт-Петербургский государственный университет. Том 1. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 1996. – 573 с. – ISBN 5-288-01678-X.

12. Гендиректоров вычеркивают из Трудового кодекса. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2969670> (дата обращения: 22.10.2023 г.).
13. Силин А.А. Менеджеры на Западе и в России: правовой статус и материальное обеспечение / А.А. Силин // Человек и труд. – 2000. – № 9. – С. 60-65.
14. Черняева Д.В. Где соприкасаются интересы руководителя и собственника / Д.В. Черняева // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 4. – С. 32-39.