ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО, СЕМЕЙНОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО ЧАСТНОГО ПРАВА

УДК 349.2

СПЕЦИФИКА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ И ХОЗЯЙСТВЕННЫМ ОБЩЕСТВОМ

Часть 1

Абакумова Е.Б., Институт философии и права СО РАН, г. Новосибирск, Россия; Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, Новосибирск, Российская Федерация, *civilization1981@mail.ru*

Статья посвящена исследованию характера правоотношений между хозяйственным обществом и лицом, реализующим функции единоличного исполнительного органа. Автор придерживается точки зрения, согласно которой между генеральным директором и хозяйственным обществом существует два вида правоотношений: корпоративное – по поводу участия единоличного исполнительного органа в управлении хозяйственным обществом – и трудовое, по поводу осуществления им трудовых обязанностей руководителя. В работе доказана ошибочность утверждения о нераспространении трудового законодательства на отношения между хозяйственным обществом и генеральным директором, являющимся единственным участником ООО, и обоснована правомерность заключения трудового договора в данном случае.

Ключевые слова: единоличный исполнительный орган, руководитель организации, трудовой договор, единственный участник общества с ограниченной ответственностью, трудовое законодательство.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-64-67

UDC 349.2

SPECIFICS OF CIVIL AND LABOR RELATIONS BETWEEN THE GENERAL DIRECTOR AND THE BUSINESS COMPANY

Part 1

Abakumova E.B., Institute of philosophy and law SB RAS, Novosibirsk, Russian Federation; Novosibirsk military Institute of the national guard of the Russian Federation named after General of the army I. K. Yakovlev, Novosibirsk, Russian Federation, *civilization1981@mail.ru*

The article is devoted to the study of the nature of legal relations between a business company and a person who performs the functions of a sole executive body. The author adheres to the point of view that there are two types of legal relations between the general director and the business company: corporate, concerning the participation of the sole executive body in the management of the business company, and labor, concerning the performance of its labor duties as a manager. The paper proves the fallacy of the statement about the non-proliferation of labor legislation on the relationship between the business company and the general director, who is the sole participant of the LLC, and justifies the legality of the conclusion of an employment contract in this case.

Key words: sole executive body, head of the organization, employment contract, sole participant of a limited liability company, labor legislation.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-64-67

В научной литературе до сих пор не утихают споры о природе правоотношений лица, реализующего функции единоличного исполнительного органа, и корпорации [1, 2]. Сравнивая трудовой

договор генерального директора с гражданско-правовым договором о передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации, некоторые авторы отмечают между

ними существенное сходство и делают заключение, что между единоличным исполнительным органом и хозяйственным обществом существует только корпоративное правоотношение [3, 4]. Однако большинство исследователей признают между генеральным директором и хозяйственным обществом наличие двух видов правоотношений: корпоративного – по поводу участия единоличного исполнительного органа в управлении корпорацией, и трудового – по поводу осуществления им обязанностей руководителя. В частности, И.С. Шиткина говорит о двуединой природе лица, исполняющего функции единоличного исполнительного органа, поскольку оно одновременно является субъектом и корпоративных, и трудовых правоотношений. В первом случае субъектами правоотношений выступают общество как корпорация и ее единоличный исполнительный орган, а во втором – организация как работодатель и генеральный директор как работник в должности руководителя организации [5, с. 15].

В редакции ГК РФ 2014 года предпринята попытка решения проблемы двойственного статуса генерального директора путем включения нормы ч. 4 ст. 53 ГК РФ, устанавливающей, что «отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах». При этом ч. 3 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» предусматривает, что на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества «действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям настоящего Федерального закона». Как верно отмечает А.А. Глушецкий, пока из Закона об АО не будет исключено данное положение, правоприменительная практика должна исходить из того, что на лиц, входящих в состав органов управления юридического лица, распространяется законодательство о труде с установленными особенностями [6, с. 122].

Что касается правовой природы договора с генеральным директором, то следует согласиться с позицией, высказанной М.И. Брагинским и В.В. Витрянским, которые обратили внимание на необходимость разграничения письменного договора как документа и собственно договорных правоотношений, которые он порождает [7, с. 11]. Другими словами, договор как материальный носитель информации может регулировать правоотношения разной отраслевой принадлежности. Именно такой подход применяется в российской корпоративной практике: с генеральным директором заключается один договор, содержащий одновременно соглашение и по трудовым, и по гражданско-правовым вопросам.

Таким образом, понятия «единоличный исполнительный орган» хозяйственного общества и

«руководитель» организации не являются тождественными. Правовое регулирование отношений с участием данных субъектов осуществляется разными отраслями права, несмотря на то, что ими является одно физическое лицо. Не совпадают, соответственно, понятия «образование единоличного исполнительного органа» и «прием на работу руководителя организации», а также понятия «прекращение полномочий единоличного исполнительного органа организации» и «увольнение руководителя организации». Регулирование отношений, в которые вступает рассматриваемое физическое лицо, разными отраслями права допустимо и не противоречит нормам действующего законодательства. В случае же, когда функции единоличного исполнительного органа общества передаются управляющему – индивидуальному предпринимателю, заключается договор исключительно гражданско-правового характера, и на такие отношения трудовое законодательство не распространяется.

Надо сказать, что в сегодняшней правоприменительной практике трудовой договор между хозяйственным обществом и генеральным директором, может не заключаться, если директор является единственным участником ООО. Источником такого подхода явилось определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 5 июня 2009 г. № 6362/09, в котором был сделан вывод о том, что поскольку в силу ст. 39 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» назначение лица на должность генерального директора оформляется решением единственного учредителя общества, следовательно, трудовые отношения с директором как с работником оформляются не трудовым договором, а решением единственного участника. В 2013 году специалисты Роструда, основываясь на данном акте, пошли еще дальше и официально заявили, что на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется*.

Действительно, в части 2 статьи 273 ТК РФ прямо определено, что действие гл. 43 ТК РФ о правовом регулировании труда руководителя орга-

* Из письма Роструда от 06.03.2013 г. № 177-6-1 «О заключении трудового договора с единственным учредителем»: «Основой данной нормы является невозможность заключения договора с самим собой, поскольку подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, т.е. двухсторонний акт. При отсутствии одной из сторон трудового договора он не может быть заключен. Таким образом, на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.04.2021).

низации не распространяется на отношения, возникающие между руководителем и управляемой им организацией, если руководитель является единственным участником (учредителем). Но ведь здесь речь идет о запрете применения к рассматриваемым отношениям лишь гл. 43, а не всех норм трудового законодательства. На это обстоятельство уже неоднократно обращалось внимание в научной литературе [8, 9]. Стоит согласиться с Ю.С. Сергеевко, которая пишет: «В рамках существующей правовой системы возможно лишь два варианта понимания статуса руководителя – единственного учредителя. Либо мы признаем такого руководителя работником с особым правовым положением, учитывая совпадение в одном лице участника хозяйственного общества, в котором нет других участников, и руководителя, либо следует легализовать его положение как предпринимателя без образования юридического лица, что в данном случае ни теоретически, ни практически невозможно, если есть объективно существующие отношения между таким руководителем и коммерческой организацией» [9, с. 45].

Вместе с тем, позволим себе не согласиться с указанным автором в том, что директор общества, являющийся его единственным учредителем, является работником, чьи трудовые отношения не могут быть оформлены письменным трудовым договором. ТК РФ относит руководителей организации к работникам (ч. 6 ст. 11 ТК РФ), под которыми понимаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ). При этом руководители организаций, являющиеся единственными участниками обществ, не упомянуты в перечне лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство (ч. 8 ст. 11 ТК РФ). Это означает, что между руководителем организации, являющимся единственным участником общества, и самим обществом имеются именно

трудовые отношения. Соответственно, трудовой договор все же должен заключаться, поскольку закон обязывает работодателя (ст. 67 ТК РФ) оформлять трудовые отношения в письменной форме во всех случаях наличия таковых между сторонами. При этом работодателем здесь выступает не учредитель, а организация – юридическое лицо, которое, как известно, обладает своей собственной правоспособностью и выступает в правоотношениях от своего имени, а не от имени своих учредителей. Заметим, что признание за руководителем – единственным участником ООО трудового статуса снимает правовую неопределенность в вопросе его участия в налоговых и обязательных социально-страховых обеспечительных правоотношениях [10, 11].

Итак, резюмируя, можно заключить, что между генеральным директором и хозяйственным обществом существует два вида правоотношений: корпоративное, по поводу участия единоличного исполнительного органа в управлении корпорацией, и трудовое, по поводу осуществления им трудовых обязанностей руководителя. Оба вида правоотношений могут быть урегулированы в одном документе, – именно такой подход применяется в российской корпоративной практике, когда с генеральным директором заключается договор, содержащий одновременно соглашение и по трудовым, и по гражданско-правовым вопросам. Действующее трудовое законодательство распространяется на генерального директора хозяйственного общества с особенностями, обозначенными в ТК РФ. Существующая правоприменительная практика, когда трудовой договор между хозяйственным обществом и генеральным директором, являющимся единственным участником ООО, не заключается, не соответствует нормам ТК РФ.

Литература

1. Кирина Е.О. О правовой природе отношений между обществом и единоличным исполнительным органом // Вопросы российской юстиции. 2021. № 11. С. 340–347.
2. Богданов А.В. Юридическая конструкция договора между акционерным обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа // Вестник Пермского университета. 2011. № 2. С. 85–90.
3. Васятин А.Е., Лисина О.В. К вопросу о правовой природе отношений между единоличным исполнительным органом и хозяйственным обществом // Молодой ученый. 2018. № 48 (234). С. 124–126.
4. Зинченко С., Казачанский С., Зинченко О. Спорные вопросы правового статуса органов управления общества с ограниченной ответственностью // Хозяйство и право. 1999. №7. С. 42–48.
5. Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // Хозяйство и право. 2011. № 4. С. 3–17.
6. Глушецкий А.А. Реформа гражданского законодательства в части регулирования юридических лиц. Практический комментарий // Экономико-правовой бюллетень. 2015. № 3. 160 с.
7. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: общие положения. М.: Статут, 1997. 681 с.
8. Астахова Ю. Когда директор и учредитель в единственном лице (Комментарий к письму Роструда от 6 марта 2013 г. №177-6-1) // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2013. № 15. С. 27–34.

9. *Сергеенко Ю.С.* Определение трудового статуса руководителя – единственного учредителя организации: роль судебной практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С.44–46.
10. *Галаева Л.А., Канцарин А.С.* Руководитель общества с ограниченной ответственностью, являющийся его единственным участником (учредителем) как субъект обязательного социального страхования // Мир науки и образования. 2018. №1 (13). С. 5.
11. *Павлова М.В.* Актуальные проблемы законодательного регулирования правового статуса единоличного исполнительного органа хозяйственного общества // Вестник МИЭП. 2011. №2 (3). С. 127–139.

References

1. *Kirina E.O.* On the legal nature of relations between the company and the sole executive body // Questions of Russian Justice. 2021. № 11. P. 340–347.
2. *Bogdanov A.V.* The legal structure of the contract between a joint-stock company and a person performing the functions of its sole executive body // Bulletin of the Perm University. 2011. № 2. P. 85–90.
3. *Vasyatin A.E., Lisina O.V.* On the question of the legal nature of relations between the sole executive body and the economic society // Young scientist. 2018. № 48 (234). P. 124–126.
4. *Zinchenko S., Kazachansky S., Zinchenko O.* Controversial issues of the legal status of the management bodies of a limited liability company // Economy and law. 1999. № 7. P. 42–48.
5. *Shitkina I.S.* Some problems of legal regulation of education and the activities of the sole executive body // Economy and Law. 2011. № 4. P. 3–17.
6. *Glushetsky A.A.* Reform of civil legislation in the regulation of legal entities. Practical commentary // Economic and Legal Bulletin. 2015 № 3. 160 p.
7. *Braginsky M.I., Vitryansky V.V.* Contractual law: general provisions. M.: Statute, 1997. 681 p.
8. *Astakhova Yu.* When the director and the founder in the sole person (Comment to the letter of the Rostrud dated March 6, 2013 № 177-6-1) // Information bulletin "Express-accounting". 2013. № 15. P. 27–34.
9. *Sergeenko Yu.S.* Determination of the labor law status of the head-the sole founder of the organization: the role of judicial practice // Labor law in Russia and abroad. 2015 № 2. P. 44–46.
10. *Galaeva L.A., Kantsarin A.S.* Head of a limited liability company, who is its sole participant (founder) as a subject of compulsory social insurance // The world of science and education. 2018. № 1 (13). P. 5.
11. *Pavlova M.V.* Actual problems of legislative regulation of the legal status of the sole executive body of an economic company // MIEP Bulletin. 2011. №2 (3). P. 127–139.

*Поступила в редакцию 30 апреля 2021 г.
Received 30 April, 2021*