

© Алина Вячеславовна Картухина
© Александра Игоревна Пожиткова
студентки 2-го курса

Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье освещаются вопросы правового регулирования деятельности руководителей организаций в Российской Федерации, их роль и функции в управлении юридическим лицом. Подробно описываются проблемы, связанные с двойственным регулированием деятельности данных лиц, и предложен вариант их решения на законодательном уровне. Также авторы статьи предлагают создание нового органа, который поможет улучшить положение руководителей организаций, предоставляя новые социальные гарантии и новую систему страхования данной категории работников.

Abstract: the article highlights the issues of legal regulation of the activity of heads of the organizations in the Russian Federation, their role and functions in the management of a legal entity. We described the problems connected with dual regulation of activity of these persons in details, and offered the solution at the legislative level. In addition, the authors propose the creation of a new body that will help improve the situation of heads of organizations, providing new social guarantees and a new insurance system for this category of workers.

Ключевые слова: руководитель организации, совет директоров, собственность, генеральный директор, должность, устав, трудовой договор, работодатель, страховые пенсии, работник, социальные гарантии, фонд, юридическое лицо.

Keywords: a head of the organization, a board of directors, property, Director-General, a post, a position, a charter, an employment contract, an employer, insurance pensions, an employee, social guarantees, a fund, an entity.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что роль руководителя организации является исключительно важной для функционирования компании в целом. Эта важность обусловлена сложным правовым статусом руководителя, и проблемой определения его правовой природы. С одной стороны, генеральный директор выполняет полномочия по управлению всеми «частями» фирмы, определяет юридическую судьбу ее имущества, вступает в правоотношения от имени юридического лица, что и составляет основу гражданского законодательства. С другой стороны, руководитель является наемным работником по трудовому договору¹, получает заработную плату, подчиняется локальным нормативным актам, номинально имеет над собой начальников (совет директоров) и представляет интересы работодателя перед его другими сотрудниками. Соответственно, определить отраслевую принадлежность деятельности и статуса руководителя фирмы становится довольно сложно, так как она регулируется не только Трудовым кодексом РФ, но и нормами гражданского и корпоративного права². Кроме того, большую роль играет судебная практика по трудовым спорам между руководителями компаний и их «бывшим начальством», которая явно неоднозначна.

По общему правилу нормы главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на труд руководителей всех организаций, однако есть и исключения.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». Ст. 275.

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

Положения данной главы не применяются к руководителям, в чьей собственности находится имущество фирмы и где они работают единолично. Получается, что на "просто начальников" нельзя распространять нормы главы 43 ТК РФ, на заместителей руководителя и главного бухгалтера глава 43 ТК РФ распространяется лишь частично, а полностью глава распространяется только на руководителей, которые находятся в непосредственном подчинении. Самое интересное, что и называть этих людей тоже можно по-разному. Нет строгого требования к наименованию этой должности, поэтому руководитель, директор, генеральный директор – будет законным. Кроме того, права и обязанности руководителя, его компетенция определяются не только в законе, но и в учредительных документах организации - уставе, внутренних (локальных) актах, регулирующих его деятельность.

Возникает вопрос: как попасть на это вакантное место? В учредительных документах организации может быть предусмотрено прохождение обязательных процедур перед заключением трудового договора с руководителем, например, проведение конкурса, избрание на должность, специальное тестирование или собеседование. Примерное положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя описывается в постановлении Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 243 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Стоит отметить, что проведение конкурсов при замещении различных должностей получает всю большую популярность, что логично, так как конкурсная система помогает выбрать наиболее грамотные и квалифицированные кадры. Претендентов можно протестировать не только на их профессиональные навыки, но и на их личностные качества (это очень важно для коллективного успеха). В любом случае, конкурсная атмосфера создает здоровую конкуренцию и позволяет избежать оказания предпочтения претендентам по личным мотивам.

Теперь поговорим о том, кто является непосредственным начальством руководителя фирмы. Согласно статье 48 Федерального закона «Об акционерных обществах», общее собрание акционеров (наблюдательный совет) образует исполнительный орган общества. Руководитель общества - его генеральный директор, согласно статье 69 закона, является единоличным исполнительным органом, но такую терминологию практически невозможно применить при заключении трудового договора и заполнении трудовой книжки, ведь руководитель не может нанять себя на работу сам. Поэтому целесообразно воспользоваться положениями статьи 275 ТК РФ, указав в уставе общества, что его руководитель избирается (назначается) на эту должность.

В определенных правоотношениях юридического лица, например, с тем же руководителем, работодателем является компания, а не ее исполнительный орган, уполномоченный назначать (избирать) руководителя на должность. Именно организация как юридическое лицо предоставляет работу генеральному директору, чья должность регламентируется трудовым договором, дополнительными соглашениями и штатным расписанием. Сама фирма также осуществляет права и несет обязанности перед своими работниками в независимости от того, кто принимает их на работу. Обязанности организации как работодателя выражаются, в частности, в создании надлежащих условий труда, своевременной оплате труда, выплате премиальных в качестве вознаграждения, обеспечении социальных гарантий и льгот.

Следовательно, в качестве работодателя по отношению к руководителю выступает организация как юридическое лицо, но от ее имени в данном случае выступит не руководитель, а уполномоченный на избрание или проведение конкурса руководителя исполнительный орган, поскольку сам руководитель в данной ситуации не может реализовать трудовую правосубъектность юридического лица. Как мы уже отмечали, было бы очень странно самому принять себя на работу.

Всему рано или поздно приходит конец, поэтому мы рассмотрим некоторые особенности при прекращении трудового договора с руководящим лицом, которые содержит российское законодательство. Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации установлены дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (пункт 4 и пункт 9 статьи 81 ТК РФ). Смена собственника имущества организации (пункт 4 статьи 81 ТК РФ) предполагает переход права собственности. Новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности, в дальнейшем трудовой договор с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером может быть расторгнут только по иным основаниям. Важно, что размер компенсации, выплачиваемой директору в связи с досрочным увольнением, определяется трудовым договором. Если размер компенсации договором не предусмотрен, компенсация не выплачивается, поэтому данный факт можно использовать исходя из того, чьи интересы представляются.

Однако законодатель установил особые гарантии руководящим лицам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, предусмотрев повышенный размер компенсации при увольнении - не ниже трех месячных заработков работника (см. статью 181 ТК). Конкретный размер устанавливается соглашением сторон и может превышать установленный государством минимум. Также есть пункт, что дополнительным основанием для расторжения трудового договора с руководителем по инициативе работодателя является принятие необоснованного решения, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества или иной ущерб организации (пункт 9 статьи 81 ТК). Не совсем понятно, что имеет в виду законодатель под оценочными категориями при формулировании данного основания увольнения, ведь это дает возможность весьма широкого толкования. Мы можем предположить, что при определении категории "необоснованное решение" следует исходить из общих посылок гражданского законодательства, устанавливающего, с одной стороны, правило о том, что руководитель (единоличный исполнительный орган юридического лица) должен вести дела добросовестно и разумно, что обычно указывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, но, с другой стороны, куда тогда пропадает "предпринимательский риск", допускающий возможность принятия неоднозначных решений с неточными последствиями, в зависимости от сложившейся ситуации.

Со своей стороны, руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (статья 280 ТК РФ). У руководителя может возникнуть вопрос – кого именно ему нужно будет предупреждать, мы полагаем, что данный факт должен быть предусмотрен и урегулирован локальным нормативным актом организации. В случае, если в уставе ответа на этот вопрос нет, директор должен уведомить тот орган общества, который избирал или проводил конкурс на его должность, то есть общее собрание акционеров или наблюдательный совет. Сложность в том, что если этот вопрос должен будет рассматриваться общим собранием акционеров, то его решение может растянуться на длительный период. Из этого следует сделать вывод, что в уставе общества логично указать, кто принимает решение о добровольной отставке генерального директора и в какие сроки.

Во время исследования данной темы у авторов статьи возникло предложение о том, что в связи с двойственным правовым положением руководителей организаций в Российской Федерации, во избежание коллизий и для улучшения правовой поддержки и обеспечения социальных гарантий руководителей организаций лучше перевести

регулирование их деятельности в плоскость гражданского и корпоративного права и создать специальный «Негосударственный пенсионный фонд руководителей организаций (Фонд руководителей)». Данный негосударственный пенсионный фонд будет действовать на основании Конституции РФ, Гражданского кодекса РФ, Федерального закона «О негосударственных пенсионных фондах» и специализированного федерального закона «О негосударственном пенсионном фонде руководителей организации (Фонде руководителей)». Специализированный ФЗ «О Фонде руководителей» должен содержать основополагающие положения о фонде - цели создания, функции фонда, перечень руководящих должностей или органов, социальная защита которых гарантируется фондом, а также иные положения, регулирующие процесс производимых ежемесячных отчислений в Фонд, и перечень учреждений, образованных при Фонде для поддержки руководителей и защиты их прав.

Исключительной деятельностью негосударственного пенсионного фонда руководителей организаций будет являться негосударственное пенсионное обеспечение руководителей организаций и их семей. Такая деятельность будет осуществляться фондом на основании лицензии на осуществление деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию.

Так кому же будет предоставлено право на пенсионное обеспечение «Фонда руководителей»? Генеральным директорам, деятельность которых подпадает под действие статьи 273 ТК РФ (в дальнейшем предлагается перевод данной нормы в Гражданский кодекс РФ), а именно физические лица, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами субъектов Российской Федерации, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют непосредственное руководство этой организацией, несут ответственность за принятые решения и выполняют важные руководящие функции, 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).

Работодатель, в связи с данными нововведениями, освобождается от уплаты отчислений в иные пенсионные фонды и страховые организации. «Фонд руководителей» принимает на себя полномочия по социальной защите и страхованию руководителей организаций и их семей.

«Фонд руководителей» будет иметь трехзвенную структуру. Первое звено будут составлять руководители, чья заработная плата в соответствии с официальными данными организации составляет не более 500 тысяч рублей. Второе звено – это руководители с заработной платой не более 1,5 млн. рублей, а третье звено – более 5 млн. рублей. Данное разграничение на «звенья» сделано для удобства перерасчета пенсии и иных выплат и не несет в себе умысла разделения на более и менее привилегированные звенья структуры фонда. Ежемесячные выплаты в «Фонд работодателей» могут производиться непосредственно самим руководителем, а могут, по договоренности руководителя и его работодателя, вычитываться из заработной платы автоматически. Выплаты, производимые руководителем организации в случаях, установленных законом, могут быть использованы на оплату лечения руководителя или же на помощь его семье.

Размер страховой пенсии по старости, выплачиваемой «Фондом руководителей», определяется по формуле:

$$\text{СПст} = \text{ИПКРО} \times \text{СПК},$$

где СПст - размер страховой пенсии по старости;

ИПКРО - индивидуальный пенсионный коэффициент руководителя организации;

СПК - стоимость одного пенсионного коэффициента по состоянию на день, с которого назначается страховая пенсия по старости.

Проведенное нами исследование особенностей правового статуса руководителя организации позволило сделать следующие выводы. Во-первых, можно выделить два критерия, закрепляющих правовой статус руководителя организации: с одной стороны, он является работником, субъектом трудовых правоотношений и осуществляет свою «особую трудовую функцию»³ в соответствии с трудовым договором, а с другой - в его трудовую функцию входит реализация компетенции возглавляемого им юридического лица, которая охватывает нормы гражданского и корпоративного права. Во-вторых, в силу сложностей в определении отраслевой принадлежности норм, регулирующих труд руководителя, в настоящее время сложилась практика признания арбитражными судами трудового договора с руководителем сделкой, но с такой позицией трудно согласиться по ряду причин. 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 приводит к вытеснению роли руководителей из области трудового права и ведет к еще большим коллизиям в правоприменении. В-четвертых, в сфере обеспечения выполнения трудовой функции руководителя в приоритете имущественная ответственность, а материальная ответственность, исходя из анализа судебной практики, стала применяться намного реже. Если руководитель причиняет ущерб в связи с управлением юридическим лицом, то его можно привлечь к имущественной ответственности по нормам ГК РФ, если ущерб причинен не при выполнении управленческих функций, то к полной материальной ответственности. В связи с этим мы 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 его сферы. В-пятых, несомненным положительным эффектом создания негосударственного пенсионного фонда руководителей организаций является устранение коллизий в законодательстве о руководителях, потому что после реализации предложенной нами идеи роль столь важных для компании работников станет прозрачной. Кроме того, руководители с переходом их отношений с работодателями в плоскость диспозитивных отношений не потеряют социальные гарантии, а напротив, станут более независимыми. Защиту руководителям будет гарантировать уже не государство, а они сами, поэтому мы можем предположить, что руководители как люди, настроенные на высокий уровень жизни и благосостояние их семей, поддержат создание такого фонда, будущее которого будет находиться в их руках.

В заключение мы хотим сделать вывод, что такие сложности в правовом регулировании статуса руководителя организации во многом обусловлены тем, что его деятельность определяется одновременно несколькими отраслями права - трудовой и гражданской. Несоблюдение требований, установленных нормами каждой из этих отраслей, может поставить под сомнение легитимность не только решений, принятых руководителем, но и легитимность самой должности руководителя, а это, в свою очередь, повлечет существенные проблемы в функционировании юридического лица.

³ О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 // СПС «КонсультантПлюс».

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ: ред. от 27.12.2018 // СПС «КонсультантПлюс».
4. О негосударственных пенсионных фондах: федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
5. О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 243 // СПС «КонсультантПлюс».
6. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 // СПС «КонсультантПлюс».