



УДК347.191.4

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

Агафонова Екатерина Андреевна

магистрант

Северо-Западный филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет правосудия»
Россия, г. Санкт-Петербург

Аннотация. Статья посвящена особенностям правового статуса единоличного исполнительного органа в корпорации, а также взаимодействию норм трудового, гражданского и корпоративного права при рассмотрении трудовых и корпоративных споров. В российской науке гражданского права проблематика управленческих договоров, в том числе договора об осуществлении функций единоличного исполнительного органа корпорации, остаётся практически неразработанной. В дополнительной разработке нуждаются и вопросы, связанные с основаниями и условиями гражданско-правовой ответственности юридических лиц, выполняющих указанные функции.

Ключевые слова: юридическое лицо, корпорация, единоличный исполнительный орган, правовой статус, трудовправовой статус, гражданско-правовой статус.

В структуре органов управления корпорации особое место занимает единоличный исполнительный орган, который является обязательным.

Чтобы рассмотреть вопрос о правовом статусе единоличного исполнительного органа корпорации для начала необходимо обратиться к его определению.

Согласно п. 3 ст. 65.3 ГК РФ в корпорации образуется единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель и т.п.).

ГК РФ закрепляет примерный перечень названий единоличного исполнительного органа, предоставляя участникам корпорации возможность самостоятельно определить его наименование.

Единоличным исполнительным органом корпорации могут быть как физическое лицо, так и юридическое.

В случае если полномочия единоличного исполнительного органа корпорации переданы другой коммерческой организации или индивидуальному предпринимателю, тогда они обозначаются обычно «управляющая организация» и «управляющий» соответственно.

Право принять решение о выборе модели управления, в части единоличного



исполнительного органа, законодатель отдаёт самой корпорации, не регулируя каким-либо образом указанные положения. То есть этот вопрос может быть урегулирован уставом корпорации.

Новой для российского права является возможность наличия в корпорации нескольких единоличных исполнительных органов управления.

Как отмечает И.С. Шиткина: «конструкция «множественности» единоличного исполнительного органа заимствована из зарубежных правовых порядков, где она именуется принципом «двух ключей» или «четырёх глаз», призванным защищать интересы участников корпорации от злоупотреблений со стороны директоров»[1].

В целях защиты участников имущественного оборота от возможных злоупотреблений вследствие создания «множественного» единоличного исполнительного органа Верховным Судом Российской Федерации сформирована следующая правовая позиция: если в Едином государственном реестре юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) содержатся сведения о двух и более лицах, представляющих юридическое лицо, то это означает неограниченный круг полномочий каждого из них, а в случае указания в реестре сведений о том, что несколько лиц действуют совместно, то необходимо исходить из их неограниченных совместных полномочий. (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. № 25) (далее – Постановление ВС РФ №25)[2].

Порядок создания единоличных исполнительных органов, определённый законами, регулирующими деятельность корпорацией, отличается единообразием. Законодатель предлагает участникам корпорации в уставе определить, как он создаётся. Тем не менее, определено, что формирование исполнительного органа входит в компетенцию высшего органа управления, что обусловлено его исключительной значимостью. Единоличный исполнительный орган корпорации образуется на срок или без указания срока.

Между корпорацией и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа, заключается договор. Об этом непосредственно говорится в ч. 1 ст. 40 Закона об ООО и в ч. 3 ст. 69 Закона об АО.

Передача полномочий единоличного исполнительного органа корпорации управляющей организации или индивидуальному предпринимателю возможна по гражданско-правовому договору, который надлежит квалифицировать как договор на оказание услуг, поскольку он включает в себя положения об оказании услуг по осуществлению текущей деятельностью корпорации, что нашло своё отражение в судебной практике [3]. Таким образом, статус управляющей организации или управляющего можно определить как единый, регулируемый нормами исключительно корпоративного права.

Если договор на осуществление функции единоличного исполнительного органа

корпорации заключается с физическим лицом, тогда его правовое положение является двойственным, так как с одной стороны, он является по отношению к работникам корпорации её руководителем, а соответственно его правоотношения с корпорацией регулируются трудовым правом, а с другой стороны по отношению к учредителям корпорации, он является единоличным исполнительным органом и его правоотношения с корпорацией регулируются корпоративным правом.

Специалисты уже длительное время ведут дискуссию о правовой природе единоличного исполнительного органа, когда его функции исполняет физическое лицо. По мнению Сухарева А.Е., единоличный исполнительный орган юридического лица обладает, как гражданско-правовым, так и трудовым статусом, являясь сложным субъектом права. Его деятельность регулируется нормами различных отраслей права (в том числе гражданским и трудовым правом) [4].

Обоснована также позиция С.Д. Могилевского, который в своей работе сравнивает единоличный исполнительный орган с двуликим Янусом, так как он выступает в роли и органа юридического лица и наёмным работником, в отношении него применяются нормы и корпоративного права, регулируя деятельность единоличного исполнительного органа, и нормы трудового права, регулируя отношения с работником. Определяя отраслевую принадлежность правовых регуляторов, правовед отмечает, что именно будет ими регулироваться: деятельность органа юридического лица или труд физического лица как наёмного работника [5].

Следует отразить, что особенности правового статуса руководителя организации были предметом рассмотрения высших судов.

Так, Конституционный Суд Российской Федерации, в частности, отметил, что руководитель организации, реализует полномочия юридического лица, как участника гражданского оборота, в том числе права и обязанности собственника, именно в силу заключённого трудового договора [6].

Пленум Верховного Суда Российской Федерации 2 июня 2015 г. в Постановлении № 21 (далее - Постановление Пленума ВС РФ № 21) разъяснил, что трудовая функция руководителя организации состоит в совершении от имени организации действий по реализации её прав и обязанностей, возникающих из трудовых, налоговых, гражданских, и иных правоотношений [7].

Таким образом, в названных судебных актах, определено, что руководитель общества, действующий как единоличный исполнительный орган, совершает различные действия от имени общества, как участника корпоративных отношений в гражданском обороте. И указанная функция является приоритетной в его правовом статусе.

Разные точки зрения на правовую природу договора, заключаемого корпорацией и

единоличным исполнительным органом - физическим лицом, приводят и к неоднозначной судебной практике при разрешении конкретных споров, в основе которых находится указанный договор. Как правило, арбитражные суды распространяют на договор с руководителем корпорации правила о гражданско-правовых сделках в части гражданско-правовых обязательств. Суды общей юрисдикции не допускают такой правоприменительный подход.

Например, Верховный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что, в отличие от гражданского законодательства, в трудовом отсутствуют понятия недействительности трудового договора, и что регулирование трудовых отношений гражданским законодательством в том числе с применением аналогий закона противоречит ст. 5 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) [8] и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых - выполнение трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Фактически указанная позиция отрицает двуединую природу правового статуса руководителя корпорации.

Однако, единоличный исполнительный орган корпорации обладает, как признаками корпоративного статуса, так и трудового. Действительно, между физическим лицом (осуществляющим полномочия единоличного исполнительного органа) и корпорацией возникают как трудовые отношения, субъектами которых является корпорация как работодатель и ее руководитель, так и корпоративные отношения, субъектами которых выступают единоличный орган корпорации и общество как корпорация. При этом возможно одновременное применение норм различных отраслей права. В такой ситуации, главное - определить характер отношений, возникающих между руководителем и корпорацией для правильного применения к ним норм соответствующей отраслевой принадлежности.

Таким образом, необходимо унифицировать правовой статус руководителя корпорации, для чего на законодательном уровне следует определить, что, с учётом целей и задач, стоящих перед руководителем корпорации, в основе отношений, складывающихся между ним и корпоративной организацией, лежат, прежде всего, гражданско-правовые, корпоративные отношения, которые регулируются соответственно нормами гражданского права. При этом, поскольку для руководителя корпорации его деятельность по отношению к корпорации - это наёмный труд, то возможно внести дополнение, что законодательство Российской Федерации о труде распространяется на руководителей корпорации в части, не урегулированной ГК РФ.

Указанное нашло своё отражение Законе об АО, в котором определена приоритетность распространения норм корпоративного законодательства на отношения между обществом и членами коллегиального исполнительного органа общества и единоличным исполнительным

органом (п. 3 ст. 69 ГК РФ). Представляется, что по аналогии закона (п. 1 ст. 6 ГК РФ) это положение применимо и к обществам с ограниченной ответственностью, и к другим корпорациям.

Согласно ч. 3 ст. 65.3 ГК РФ к компетенции единоличного исполнительного органа относится решение вопросов, не входящих в компетенцию её коллегиального органа управления и высшего органа.

Значит, компетенция единоличного исполнительного органа - остаточная, т.е. этот орган может осуществлять любые полномочия, управляя корпорацией за исключением тех, которые отнесены законом к компетенции общего собрания участников, совета директоров и правления корпорации.

Права и обязанности единоличного исполнительного органа определяются законом, иными правовыми актами РФ, уставом корпорации, внутренними документами, и договором, заключаемым с корпорацией.

Приобретение субъектом статуса органа управления корпорации обусловлено нормативными требованиями, связанными с процедурами избрания (назначения) и заключения договора о реализации функций единоличного исполнительного органа корпорации, который имеет юридическую силу в результате осуществления последовательных действий общим собранием участников корпорации по избранию или назначению руководителя или управляющей организации и выражении согласия руководителем или управляющей организацией на исполнение делегированных полномочий.

После прохождения соответствующих процедур и утверждения субъекта в статусе исполнительного органа корпорации сведения о нем в обязательном порядке подлежат включению в ЕГРЮЛ. Таким образом, решение уполномоченного органа корпорации и выписка ЕГРЮЛ являются документами, подтверждающими статус единоличного исполнительного органа корпорации.

Закон не связывает момент образования единоличного исполнительного органа с моментом внесения сведений в ЕГРЮЛ. При этом в отношении третьих лиц применяется принцип публичной достоверности реестра: лицо, добросовестно полагающееся на данные ЕГРЮЛ, вправе исходить из того, что они соответствуют действительности (п. 2 ст. 51 ГК РФ).

Процедура прекращения правоотношений единоличного исполнительного органа с корпорацией урегулирована действующим законодательством.

Договор об осуществлении функций единоличным исполнительным органом корпорации своих функций прекращается: по соглашению сторон; при одностороннем отказе от договора любой из сторон, по истечению срока полномочий, а также в связи с невозможностью исполнения и др.

В отношении единоличного органа управления, в лице физического лица, то в соответствии со ст. ст. 77 и 80 ТК РФ он вправе в одностороннем порядке инициировать прекращение трудовых правовых отношений с корпорацией. Более того, согласно ст. 280 ТК РФ 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.

При этом, согласно ст. ст. 6, 48, 65 и 69 Закона об АО и аналогичным нормам Закона об ООО, решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа может принять только уполномоченный орган (структура) управления.

Таким образом, единоличный орган управления корпорацией, являясь обязательной составляющей такого юридического лица, обязан обеспечить участие в гражданском обороте корпорации и достижение тех целей, которые были поставлены при её создании.

Структура единоличного органа управления определяется участниками и фиксируется в уставе. К функциям единоличного органа управления корпорацией, с одной стороны, относится повседневное управление делами общества, а с другой - обеспечение участия корпорации в отношениях с третьими лицами в гражданском обороте. И это относится как к гражданину, не обладающему специальным статусом, так и к индивидуальному предпринимателю или к коммерческой организации.

Таким образом, статус единоличного исполнительного органа управления корпорацией, в лице физического лица, обладает своеобразием, которое заключается в том, что он одновременно выступает субъектом в корпоративных правоотношениях, где именуется единоличным исполнительным органом, и в трудовых правоотношениях, где называется руководителем организации. Соответственно, договор, который заключается с руководителем корпорации, с одной стороны содержит условия, регулируемые нормами гражданского (корпоративного права), с другой стороны, условия, регулируемые нормами трудового права. Однако приоритетное значение должны иметь нормы корпоративного законодательства.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021 // "Собрание законодательства РФ". 07.01.2002. № 1 (ч. 1). -ст. 3;
2. Могилевский С.Д. Общество с ограниченной ответственностью: законодательство и практика его применения. М.: Статут. 2010;
3. Сухарев А.Е.Трудоправовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процессом труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2;



4. Шиткина И.С. Корпоративное право: Учебный курс (том 2). М.: Статут, 2018;
5. Пленум Верховного Суда Российской Федерации 2 июня 2015 г. в Постановлении № 21 (далее - Постановление Пленума ВС РФ № 21)// "Российская газета", N 124, 10.06.2015;
6. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации 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"// Собрание законодательства Российской Федерации. 28.03.2005. № 13. -ст. 1209.// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 3, 2005;
7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. № 25) (далее – Постановление ВС РФ №25) //"Российская газета", № 140, 30.06.2015.
8. Президиум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации в Постановлении от 23 января 2007 г. № 11578/06 // «Вестник ВАС РФ», 2007, № 4.// "Вестник ВАС РФ", 2007, N 4.