

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

© 2016

М.О. Безвершенко, магистрант Института права
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: руководитель; хозяйственное общество; социальное страхование; материальная ответственность.

Аннотация: В настоящей статье рассмотрены некоторые проблемы реализации норм, регулирующих труд руководителя организации, с учётом последних постановлений Пленума Верховного Суда РФ.

2 июня 2015 г. было опубликовано Постановление Пленума ВС РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнителя органа организации» [1], в котором разъясняются некоторые проблемные моменты применения законодательства при регулировании трудовых отношений с данной категорией работников.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 9 и 14 Федерального конституционного закона от 7 февраля 2011 года № 1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации», также постановил обеспечить единообразное применение судами общей юрисдикции Конвенций и ратифицированных Российской Федерацией Протоколов при регулировании труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ [2] положения главы 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Статья 273 ТК РФ устанавливает исключения из этого правила. В соответствии с указанной статьей нормы главы 43 ТК РФ не распространяют свое действие на руководителя организации, который является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, и на управляющего и управляющую организацию, когда управление организацией осуществляется по договору с другой организацией или индивидуальным предпринимателем.

На членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции

хозяйственного общества и т. п.), заключивших трудовой договор с организацией, в силу части первой статьи 281 ТК РФ могут распространяться особенности регулирования труда, установленные главой 43 ТК РФ для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации.

Указанным выше постановлением разрешается ряд проблем реализации норм, регулирующих труд руководителя.

Так, в п. 2 отмечено, что руководитель организации является работником организации, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой статьи 273 ТК РФ 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.).

Также в п. 3 рассматриваемого постановления установлена подведомственность разрешения трудовых споров между работником – руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [3] и статей 382, 391 ТК РФ разрешение разных споров относится к компетенции судов общей юрисдикции. В частности, к ним относятся дела:

– об оспаривании руководителями

организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

– по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании 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;

– об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности [1].

Также в пп. 5, 6, 7 указано, что в соответствии с частью первой статьи 277 ТК РФ руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно части второй статьи 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 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 РФ (главы 37 «Общие положения» и 39 «Материальная ответственность работника»).

Руководитель организации (в том числе бывший) на основании части второй статьи 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, статьей 531 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), статьей 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных

унитарных предприятиях», статьей 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», статьей 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (статья 15 ГК РФ).

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 пункт 3 статьи 2251 АПК РФ).

Особо важным является то, что в постановлении содержатся разъяснения, которые должны применяться арбитражными судами при рассмотрении исков учредителей (участников) юридического лица о признании недействительными решений собраний и (или) органов юридического лица о выплате руководителям организаций, членам коллегиальных исполнительных органов организаций выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора.

При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

Тем не менее остаются неразрешенными некоторые проблемы.

Во-первых, иногда в организациях функции руководителя (единоличного исполнительного органа) осуществляет единственный участник (учредитель) общества – физическое лицо.

В связи с этим возникает вопрос, нужно ли в такой ситуации заключать трудовой договор с руководителем и кто будет его подписывать от лица работодателя?

По мнению Роструда, в данном случае трудовой договор не заключается [4]. Такой вывод сделан исходя из следующего толкования ст. 273 ТК РФ.

Основой указанной 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, то есть двусторонний акт. При отсутствии одной из сторон трудового договора он не может быть заключен. По мнению Роструда, на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется. Единственный участник общества должен своим решением возложить на себя функции руководителя, а управленческая деятельность в этом случае должна осуществляться без заключения какого-либо договора, в том числе трудового.

Аналогичная точка зрения высказывалась и ранее в письме Минздравсоцразвития России от 18.08.2009 № 22-2-3199 [5] и письме Роструда от 28.12.2006 № 2262-6-1 [6].

По мнению ряда авторов, эта позиция небесспорна по следующим основаниям.

1. Среди лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство и которые перечислены в ч. 8 ст. 11 ТК РФ, руководитель общества, являющийся его единственным участником (учредителем), не назван.

2. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, запрещающих применение его общих положений (в отличие от специальных – гл. 43) к отношениям между обществом и его руководителем – единственным участником (учредителем) этого общества.

3. В силу абз. 2 ч. 2 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения в результате избрания на должность возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Таким образом, в основе ч. 2 ст. 273 ТК РФ лежит не невозможность заключения договора с самим собой, а то, что единственный участник (учредитель) общества не нуждается в гарантиях, предоставляемых наемному руководителю [7].

Во-вторых, руководитель общества, являющийся одновременно его единственным участником (учредителем), в качестве работника этой организации подлежит обязательному социальному страхованию и в связи с этим имеет право на получение пособий по обязательному социальному страхованию и иных трудовых гарантий и льгот. Такой вывод

можно сделать из позиции Фонда социального страхования [8] и Минтруда РФ [9]. Это мнение подтверждается и судебной практикой [10].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: постановление от 2 июня 2015 г. № 21 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 10 октября 2015 г.: с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 13 июля 2015 г. № 233-ФЗ, 237-ФЗ, 242-ФЗ. М.: Проспект, 2015. 254 с.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: по состоянию на 10 октября 2015 г.: с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 13 июля 2015 г. № 264-ФЗ. М.: Проспект, 2015. 158 с.
4. Письмо Роструда от 06.03.2013 N 177-6-1 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
5. Письмо Минздравсоцразвития России от 18.08.2009 N 22-2-3199 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
6. Письмо Роструда от 28.12.2006 N 2262-6-1 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
7. Путеводитель по кадровым вопросам. Руководитель. Особенности трудовых отношений // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
8. Письмо ФСС РФ от 21.12.2009 N 02-09/07-2598П // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
9. Письмо Минтруда России от 05.05.2014 N 17-3/ООГ-330 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
10. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 09.11.2010 по делу N А45-6721/2010 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.

SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF WORK OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION

© 2016

M.O. Bezvershenko, post-graduate student Law Department
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: leader; economic society; social insurance liability.

Abstract: This article reviews some of the problems of implementation of the rules governing the work of the head of the light of recent decisions of the Plenum of the Supreme Court.