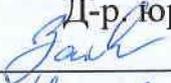
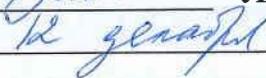


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК  
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ  
Заведующий кафедрой  
Д-р юрид. наук, доцент  
 Л.В. Зайцева  
 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ

40.04.01 Юриспруденция  
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу  
студентка 3 курса  
заочной формы обучения



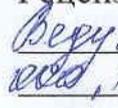
Нагорнова  
Юлия  
Николаевна

Научный руководитель,  
д-р юрид. наук, доцент

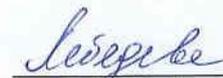
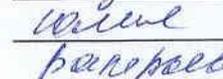


Зайцева  
Лариса  
Владимировна

Рецензент

  
Ведущий юрист  
И.И. Захаров



  
  
И.И. Захаров

Тюмень 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНА КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	12
1.1 Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального органа управления .....	12
1.2 Правовые основы регулирования труда руководителя организации .....	39
ГЛАВА 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОМ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ .....	46
2.1 Особенности содержания трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального органа управления .....	46
2.2. Особые процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации или членом коллегиального органа управления .....	63
ГЛАВА 3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ ЧЛЕНОМ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ .....	76
3.1 Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального органа управления.....	76
3.2 Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации или членов коллегиального органа управления .....	91
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	96
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ .....	101

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Важность исследования вопроса деятельности руководителя заключается в том, что, от того, насколько руководитель грамотно и полно понимает специфику своей деятельности, насколько качественно выполняет свою работу, во многом зависит успех возглавляемой им организации или отдельного структурного подразделения, и, к тому же, само существование их. В целом, можно отметить, что исследования по данному вопросу до сих пор сохраняют свою актуальность, поскольку последние существенные законодательные изменения в главу 43 Трудового кодекса РФ были внесены ещё в 2006 году<sup>1</sup>, в 2012 году так же были небольшие дополнения, касающиеся трудового статуса руководителя организации<sup>2</sup>. Вместе с тем, любые общественные отношения не статичны, а пребывают в постоянной динамике, видоизменяясь и эволюционируя. Право, в таком случае, оставаясь статичным, не будет способно в полной мере обеспечить эффективное и качественное регулирование уже изменившихся общественных отношений. В свою очередь, любая деятельность по совершенствованию законодательства, приведению его в соответствие с текущим состоянием регулируемых общественных отношений, должна осуществляться на научной основе, опираться на результаты актуальных, по временным рамкам, научных исследований в соответствующей области знаний.

Кроме этого, можно отметить, что, не смотря на указанную выше «стабильность» правовых норм, содержащихся в главе 43 ТК РФ, в науке трудового права и в правоприменительной практике выделяется достаточно большое количество проблем, требующих, как теоретического решения, так и внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство.

---

<sup>1</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собрание законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

<sup>2</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: федеральный закон от 29.12.2012 N 280-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7605.

Так, установлено, что нет нормы законодательства о разграничении предметов ведения по трудовым спорам с участием руководителя организации между судами общей юрисдикции и арбитражными судами. Кроме этого, в соответствии с позицией Высшего арбитражного суда, в случае рассмотрения корпоративного спора, трудовой договор в целом или в части, может быть признан судом как сделка с заинтересованностью на основании норм гражданского права, что само по себе вызывает сомнение, так как такой договор должен быть урегулирован трудовым законодательством. Следствием этого стали участвовавшие случаи признания арбитражными судами, по результатам рассмотрения корпоративных споров трудовых договоров, в которых предусмотрены значительные суммы «отступных» руководителю, крупной сделкой или сделкой с заинтересованностью. Правильность данной практики отдельными учёными и юристами-практиками ставится под сомнение. Не является определённой и сама природа заключаемого с руководителем организации договора, который характеризуется как комплексный (межотраслевой) договор или только как трудовой.

Кроме этого, наличие у руководителя двойного правового статуса, определяемого нормами трудового и корпоративного права соответственно, представляет практически значимый «блок» проблем в данной сфере. Они относятся как к практике применения норм судами, практике корпоративного регулирования управления организацией, так и к государственной (то есть законодательной) политике в данной сфере. Это проблема соблюдения необходимого баланса между правами и интересами собственников имущества организации (учредителей, участников, акционеров) и защитой прав и интересов специальных субъектов трудового права (руководителей и членов коллегиального органа управления), как наёмных рабочих. «Противоречия» в данном вопросе усугубляются различной правовой природой норм корпоративного (гражданского) законодательства, предусматривающие полное равенство его участников и трудового, являющегося, в большей степени, механизмом защиты прав и интересов работников в отношении с работодателями.

Исходя из этого, актуальность выбранной темы магистерской диссертации, среди прочего, обусловлена необходимостью научного познания соответствия содержания норм права, регулирующих труд руководителя организации и членов коллегиального органа управления, текущим тенденциям общественных отношений в данной сфере, поиска возникающих при этом теоретических проблем и проблем правоприменения, пробелов в правовом регулировании, путей и способов их решения, повышения качества и эффективности правового регулирования.

**Степень разработанности темы.** Первая защищённая в современной России диссертация, посвящённая особенностям правового регулирования труда руководителя организации была защищена в 1999 году Д.Р. Акоповым («Правовое регулирование труда руководителей организаций»). В последующем в разные годы рассматриваемая тема так же привлекала внимание учёных на диссертационном уровне. Так, были защищены кандидатские диссертации Ю.А. Михайленко («Трудовое правоотношение руководителя акционерного общества», 2001 года), Н.В. Щукиной («Ответственность руководителя, иных ответственных лиц работодателя за нарушение законодательства о труде», 2001 год), Д.Г. Замордуева (исследование посвящено статусу руководителя организации как специального субъекта трудового права, 2005 год), А.С. Горячева («Правовое положение руководителя коммерческой организации», 2005 год). В результате проведённого анализа количества защищённых диссертаций по различным проблемным вопросам регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального органа управления, установлено, что последнее предметное диссертационное исследование датировано 2007 годом, автором которого являлась Ю.С. Сергеенко. Кроме этого, частично вопросы трудового статуса руководителя были рассмотрены в сравнительно-правовом исследовании, которое провела Е.Р. Радевич в 2011 году и В.В. Кузнецова в 2015 (институт прекращения трудового договора).

Отдельно следует обратить внимание на единственное сравнительно-правовое исследование по исследуемой теме за авторством Е.Р. Радевич, посвящённое исследованию правового регулирования (управляющего директора) труда руководителя в Великобритании, в рамках которого был осуществлён анализ

положения управляющего директора (руководителя организации) как субъекта трудового права Великобритании, его обязанности, права и особенности заключения трудового договора.

Так же отдельные аспекты трудовых правоотношений, в которых участвует руководитель организации или член коллегиального органа управления, исследовались в рамках диссертаций, посвящённых другим темам. Среди авторов можно выделить следующих: Н.М. Саликова, К.А. Федина, Л.В. Гершанок, Л.А. Педченко. В частности, это такие темы, как оплата труда, трудовая (дисциплинарная) ответственность, права и обязанности руководителя и его работодателя как сторон трудового договора, особенности положения руководителя при банкротстве организации, регулирование труда лиц, работающих по совместительству и прочие.

Что касается научных публикаций, то, в частности, можно выделить публикации С.В. Парамонова, М.И. Губенко, Н.П. Шайхутдиновой, А.В. Глухова, Н.А. Филипцовой, Л.Ю. Малинина, Е.С. Батусова и других авторов. Среди рассмотренных проблем можно выделить проблемы коллективно-договорного регулирования труда с руководителем организации, распространение общих правил ТК РФ на регулирование труда рассматриваемых субъектов, особенности трудового договора и прочие.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования являются трудовые правоотношения, возникающие между руководителем организации, членами коллегиального органа управления с одной стороны и их работодателями с другой, в связи с осуществлением первыми трудовой деятельности.

Непосредственным предметом исследования являются нормы права, регулирующие объект исследования, которые содержатся как в трудовом законодательстве так и, учитывая специфику объекта исследования, в гражданском (корпоративном) и административном законодательстве. К таким нормативно-правовым актам, содержащим вышеуказанные нормы, относятся, прежде всего, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ), Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. №

51 (далее – ГК РФ), законы, регулирующие особенности выполнения трудовых функций и ответственности руководителей отдельных организационно-правовых форм юридических лиц, к которым относятся: федеральные законы от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и другие. Так же существенный сегмент законодательных актов, относящихся к предмету исследования составляют постановления Правительства Российской Федерации, приказы министерств и ведомств, принятые в рамках компетенции по вопросам особенностей заключения трудовых договоров и аттестации руководителей организаций, собственником которых является РФ, субъекты РФ или органы местного самоуправления и прочим, связанным с этим вопросам.

Так же к предмету исследования относится существующая на данный момент судебная практика относительно различных споров, связанных с трудом руководителя организации и членов коллегиального органа управления, данные статистики и прочая справочная информация.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является выявление, на основе комплексного исследования правового института труда руководителя организации и членов коллегиального органа управления, существующих правовых проблем и пробелов в регулировании данных отношений, разработка предложений по совершенствованию соответствующего сегмента законодательства.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Осуществить общую характеристику правового положения руководителя организации и членов коллегиального органа управления (далее – руководителя организации) согласно трудового законодательства.

2. Определить понятие руководителя организации и члена коллегиального органа управления, основные сущностные их признаки, определяющие их специальный правовой статус.

3. Рассмотреть порядок заключения трудового договора с руководителем организации, в том числе особенности его содержания, разработать предложения по его совершенствованию.

4. Установить права и обязанности сторон трудового договора при его заключении.

5. Охарактеризовать основания и последствия расторжения трудового договора.

6. Исследовать дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации, особенности судебной практики по делам соответствующей категории.

7. Исследовать вопрос досрочного расторжения трудового договора по инициативе руководителя организации или членов коллегиального органа управления, закреплённые в законодательстве гарантии, в случае прекращения трудового договора, и особенности их распространения на руководителя организации.

8. Охарактеризовать особенности материальной ответственности руководителя организации.

9. Проанализировать законодательные требования к работе руководителя организации по совместительству.

10. Разработать собственные выводы и предложения относительно совершенствования правового регулирования труда руководителя организации.

**Научная новизна диссертации.** Научная новизна проведённого исследования заключается в следующих актуальных выводах и предложениях:

1. Функции руководителя организации можно определить как представительство организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность в трудовых правоотношениях с другими рабочими данного предприятия.

2. Руководителя организации в трудовом праве можно определить, как физическое лицо, заключившее трудовой договор с организацией, к основной трудовой функции которого относится руководство такой организацией в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами,

локальными актами и трудовым договором, заключающееся в представительстве организации, как во внутренних правоотношениях с рабочими, так и во внешних отношениях (гражданские, административные, налоговые и прочие).

3. Деятельность руководителя организации в связи с выполнением им своей трудовой функции охватывает все возможные сферы общественных отношений, в которых может участвовать возглавляемое им юридическое лицо. Среди основных сфер выделяются трудовые и гражданско-правовые отношения, которые определяют двойственность правовой природы руководителя и, соответственно, его правового статуса.

4. Двойственность правового статуса руководителя, а так же его специфическая роль и значение для результатов деятельности организации, необходимость учёта интересов, как собственников имущества, так и его как наёмного работника обуславливает необходимость дифференцированного подхода законодателя к определению правил его трудовой деятельности.

5. Трудовое законодательство позволяет устанавливать срочные договорные трудовые отношения на срок и более пяти лет, путем множественности заключения срочных трудовых договоров, но возникает проблема в том, что договор может быть переквалифицирован в договор, заключенный на неопределенный срок. При этом продление срочного трудового договора с руководителем организации ТК РФ не предусмотрено. При этом можно отметить, что рассмотренная ситуация по-разному оценивается как учёными, так и участниками трудовых отношений, что является проблемой правового регулирования заключения трудового договора с руководителем организации, подлежащей разрешению (недостаточная определённость правовой нормы).

Данное обстоятельство обуславливает необходимость поиска путей решения проблемы, среди которых предпочтительней выглядит внесение соответствующих дополнений в Пленум ВС РФ, посвященный вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации.

6. Существует пробел в правовом регулировании вопроса о том, какова процедура определения содержания трудового договора с потенциальным

руководителем организации. В связи с этим, необходимо внести дополнения в ст. 275 ТК РФ, установив обязательное указание в уставных документах юридического лица, органа или процедуры определения условия трудового договора с руководителем.

7. В результате неудачной формулировки диспозиции ч. 1 ст. 281 ТК РФ членам коллегиального органа управления невозможно применить положения ст.ст. 75 и 81 ТК РФ, позволяющих прекратить с ними трудовые правоотношения в случае смены собственника организации, преднамеренных или непрофессиональных действий, повлекших причинение имущественного ущерба организации, грубого нарушения трудовых обязанностей и т.п. Данная проблема должна быть устранена путём внесения изменений в ч. 1 ст. 281 ТК РФ.

**Научная значимость.** Научная значимость проведённого исследования заключается в том, что его результаты являются продолжением научных исследований правового института правового регулирования труда руководителя организации и обусловлена сформулированными по результатам исследования теоретическими выводами, предложениями по совершенствованию законодательства. Полученные выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях труда руководителей организации, при подготовке законопроектов и совершенствовании трудового законодательства, а так же в учебном процессе при преподавании дисциплины «Трудовое право».

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования были представлены в статье «Особенности регулирования труда руководителя — единственного участника (учредителя) организации», опубликованной в Сборнике научных статей «Развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: правовые аспекты», Тюмень, Издательство Тюменского государственного университета, 2016, С. 206 - 211.

**Структура диссертации.** Структура исследования обусловлена поставленной целью и задачами, которые необходимо выполнить для её достижения, и состоит из введения, основной части, которая делится на главы и параграфы, и заключения, в

котором формулируются главные выводы и предложения по результатам проведённого исследования.

# ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНА КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

## 1.1 Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального органа управления

В данном параграфе будет рассмотрено содержание правовых понятий: руководитель организации и член коллегиального органа управления.

Для начала рассмотрим определение руководителя организации. Отметим, что в ТК существует законодательное определение руководителя организации (ч.ч. 1,2 ст. 273 ТК РФ), в соответствии с которым, руководитель организации это:

1. Физическое лицо.

2. Его трудовая функция состоит в руководстве организацией, в которой он трудоустроен, в том числе, в осуществлении функции её единоличного исполнительного органа.

3. Правомочие руководителя организации на осуществление руководства и порядок (правила) его реализации определяются действующим законодательством, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами трудового права.

4. Специальные нормы главы 43 ТК РФ распространяются на руководителей всех организаций, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Вместе с тем, ч. 2 ст. 273 ТК РФ установлены случаи, когда действие норм главы 43 ТК РФ не распространяется на руководителя организации. К таким случаям отнесены следующие:

1. Когда руководитель организации является её единственным участником, единственным членом или собственником её имущества. Суть данного исключения заключается в том, что нормы главы 43 ТК РФ регулируют отношения между

руководителем, являющимся работником и его работодателями. В рассматриваемом случае, отношения как таковые отсутствуют, поскольку в одном лице будут соединяться оба статуса, что предполагает невозможность возникновения спора, наличия у одного лица двух позиций и т.п. То есть потребность в специальном регулировании, в том числе, в установлении каких либо гарантий для работника-руководителя перед этим же лицом как работодателем и наоборот, отсутствует, такое регулирование, по своей сути, будет абсурдным.

2. На случаи, когда руководителем организации является индивидуальный предприниматель (управляющий) или управление осуществляется другой организацией на основании соответствующего договора. В таком случае, отсутствуют трудовые отношения между управляющим организацией и её собственником, поскольку управление организацией осуществляется на основании гражданско-правового договора.

Важно обратить внимание на следующий момент: по смыслу ст. 273 ТК РФ, на перечисленных выше лиц не распространяются нормы, регулирующие особенности труда руководителя, содержащиеся именно в главе 43 ТК РФ. Однако, анализом других положений ТК РФ, как правило, общего характера, установлено, что там так же содержатся нормы, посвящённые регулированию труда руководителя организации.

Применение буквального толкования содержания правовой нормы, позволяет утверждать о том, что такие положения (не содержащиеся в главе 43 ТК РФ) распространяются на руководителей организаций, которые, одновременно, являются её собственниками и на индивидуального предпринимателя (управляющего). Это, прежде всего, такие правила, которые определяют особенности расторжения трудового договора при смене собственника имущества организации, особенности расторжения трудового договора с руководителем организации, предусмотренные общими положениями ТК РФ (в случае причинения вреда имуществу организации, уклонения от выполнения своих трудовых обязанностей и т.п.).

По смыслу таких норм, можно сделать вывод о том, что они сами по себе не применимы для регулирования труда того руководителя, который, одновременно с

этим, является единственным собственником имущества такой организации или её единственным участником. Однако, несовершенство законодательной конструкции ст. 273 ТК РФ очевидно. В связи с этим, возникает необходимость в доработке данной нормы путём изменения формулировки, указывающей о том, что на вышеперечисленных субъектах (индивидуального предпринимателя и единственного собственника имущества или участника) не распространяются особенности правового регулирования труда руководителя организации (то есть, не только те, которые предусмотрены главой 43 ТК РФ, но и другими нормами ТК РФ).

Учитывая процитированные положения ТК РФ, во-первых, можно сделать вывод о том, что в трудовом законодательстве применяется собственное, используемое для целей исключительно этой отрасли права, понятие руководителя организации. Более того, даже в пределах трудового законодательства усматривается специфика его применения. Так, определение, данное в ч. 1 ст. 273 ТК РФ, может быть применимо ко всем трудовым отношениям, регулируемым ТК РФ, так как даёт «общее» для трудового права понятие руководителя (в качестве руководителя организации в отношениях с другими участниками трудовых правоотношениях, в первую очередь, наёмных работников, может выступать как физическое лицо - наёмный работник, так и управляющий или управляющая организация, действующая на основе договора гражданско-правового характера). Вместе с тем, с учётом положений ч. 2 ст. 273 ТК РФ, для целей регулирования труда руководителя применяется его «ограниченное» понимание: тот руководитель, который не является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, не является индивидуальным предпринимателем (управляющим) или организацией осуществляющей управление.

В результате проведённого анализа, как уже указывалось выше, установлены признаки руководителя организации, как работника. Далее рассмотрим их более глубоко.

1. Руководителем организации может быть только физическое лицо. Данное утверждение полностью соответствует фундаментальным принципам трудового права, поскольку трудовые права могут принадлежать только человеку.

Юридическое лицо в качестве работника выступать не может. В отечественном законодательстве не содержится законодательное определение физического лица. В ГК РФ существует третья глава, которая устанавливает гражданско-правовой статус граждан (физических лиц), которые в гражданском праве понимаются в широком значении – как все люди, состоящие и не состоящие в гражданстве РФ<sup>1</sup>. Также стоит отметить, что отдельные научные исследования относительно правовой природы понятий «физическое лицо» и «человек» приходят к выводам о том, что первое из них понятие является правовой фикцией, а второе характеризует человека как существо биологическое. В частности указывается, что отечественное законодательство в отдельных случаях так же регулирует интересы зачатого, но ещё не рождённого ребёнка (например, в наследственных вопросах, при определении права на социальные выплаты, установлена повышенная уголовно-правовая охрана отдельных преступлений, совершаемых против женщины, находящейся в состоянии беременности и т.п.)<sup>2</sup>. То же самое относится и к умершим людям, которые остаются «пассивными» участниками правоотношений, момент волеизъявления которых, относительно ещё не наступивших правоотношений, отнесён к моменту составления завещания, например, с применением завещательного отказа. После наступления физической и юридической смерти последних, правоотношения, в которых они не принимают фактического участия, могут возникать, изменяться или прекращаться, в том числе по причине их волеизъявления, сделанного ещё при жизни. При этом, такое волеизъявление обеспечивается принудительной силой права в виде правовых санкций, и других неблагоприятных правовых последствий, например, для наследника, в случае невыполнения воли наследодателя.

Таким образом, в науке справедливо выдвигаются предположения о существовании правовой фикции «физическое лицо» и его отличия от понимания человека как существа биологического<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51 – ФЗ (в ред. ФЗ от 07 февраля 2017 г. №80-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>2</sup> Комзолова Ю.А. Фикция физического лица в российской правовой науке / Ю. А. Комзолова // Мониторинг правоприменения. 2014. № 3. С. 68 – 70.

<sup>3</sup> Комзолова Ю.А. Указ. соч. С. 68 – 70.

Не смотря на это, применительно к рассматриваемому понятию употребление термина «физическое лицо» представляется вполне корректным, поскольку оно дополняется дальнейшим указанием на соответствие такого физического лица определённым требованиям.

2. Данное физическое лицо осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Содержание термина «руководство организации» требует дополнительного предметного анализа и будет рассмотрено далее.

3. Правомочие быть руководителем организации должно быть предусмотрено законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Отдельно следует отметить, что законодатель в 2006 году изменил диспозицию ч. 1 ст. 273 ТК РФ, посчитав необходимым уточнить и детализировать перечень «законов», которыми может быть предусмотрена возможность руководства организацией, дополнив указанную статью. Кроме этого в перечень нормативных актов были включены федеральные законы и другие нормативно-правовые акты РФ, нормативно-правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления, локальные акты в сфере труда<sup>1</sup>. До момента внесения указанных изменений, существовало только указание на закон и учредительные документы.

4. Под организацией понимается юридическое лицо любой из предусмотренных действующим гражданским законодательством организационно-правовой формы и формы собственности. Как известно, в зависимости от характера деятельности юридические лица делятся на коммерческие и некоммерческие организации (ст. 50 ГК РФ).

В научной литературе, главным существенным признаком коммерческой организации называется получение прибыли в качестве цели её создания и деятельности, которая распределяется между участниками такой организации<sup>2</sup>. Организационно-правовые формы коммерческих организаций предусмотрены

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Шиткина И. С. Корпоративное право / И.С. Шиткина – М.: Кнорус, 2012. С. 89.

гражданским законодательством.

Так же Пленумом ВС РФ № 21 от 02.06.2015 года отдельно указывается, что к организациям необходимо относить любые образования, имеющие, в соответствии с законодательством, статус юридических лиц, в том числе в соответствии с ч. 3 ст. 41 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»<sup>1</sup>.

Так же отметим, что данное правило, введённое с принятием ТК РФ, казалось бы, разрешило дискуссию многолетней давности о том, какова природа отношений складывающихся между руководителем организации и её собственником, поскольку чётко устанавливало правила, когда заключается трудовой договор, а когда – гражданско-правовой (в случае деятельности управляющего). Так, как указывает Т.Ю. Коршунова, в зависимости от характера взаимоотношений, заключается гражданско-правовой или трудовой договор. При этом, в качестве классифицирующего признака указывается субъектный состав. Если это организация или индивидуальный предприниматель, то правоотношения по управлению организацией регулируются нормами гражданского права, если физическое лицо – трудовым правом»<sup>2</sup>. С данной позицией можно согласиться, отметив то, что, согласно действующего законодательства, лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, может осуществлять трудовую деятельность в качестве наёмного работника, что само по себе не запрещено. В ст. 273 ТК РФ речь идёт именно о тех случаях, когда индивидуальный предприниматель выступает в роли управляющего на основании договора гражданско-правового характера, то есть дифференцирующим признаком является не правовой статус лица, а содержание правоотношений, возникающих между ним и организацией. В подтверждение данной позиции можно указать мнение Л.Ю. Малининой, которая считает, что, в

---

<sup>1</sup> Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

<sup>2</sup> Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. С. 80-82.

случае заключения гражданско-правового договора на управление организацией, нормы трудового права на такие правоотношения не распространяются вообще<sup>1</sup>.

Также следует отметить, что принятые в 2014 году изменения в ГК РФ, относительно статуса юридических лиц<sup>2</sup>, опять поставили под сомнение вышеуказанное утверждение и дали повод для возобновления научной дискуссии, относительно природы правоотношений, возникающих между организацией и её руководителем. По мнению Т.Ю. Коршуновой, дополнение ст. 53 ГК РФ четвёртым пунктом, в котором указывается на то, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и, принятыми в соответствии с ним, законами о юридических лицах, является попыткой уйти от регулирования таких отношений трудовым законодательством и признать такие отношения полностью гражданско-правовыми<sup>3</sup>.

Отдельно стоит указать на то, что к руководителю организации не относятся наёмные работники, которые осуществляют руководство отдельными сферами деятельности организации или её отдельными структурными подразделениями при условии, что на наёмных работников не были возложены функции единоличного исполнительного органа<sup>4</sup>.

Выше были перечислены законодательные признаки понятия «руководителя организации», которые следуют из анализа законодательной дефиниции указанного понятия. Вместе с тем, в результате анализа научной литературы и других правовых источников по исследуемой теме, установлено, что отдельными учёными предлагаются альтернативные определения рассматриваемого термина, выделяются его особенности и свойства, не указанные в ТК РФ. Далее рассмотрим и проанализируем такие позиции.

---

<sup>1</sup> Малинина Л.Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации / Ю.Л. Малинина // Юридический вестник Самарского университета. 2016. №2. С.56-61.

<sup>2</sup> О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации: федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2304.

<sup>3</sup> Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. Указ. соч. С. 80-82.

<sup>4</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

В частности, Г.В. Казакова указывает, что «руководитель, с одной стороны, является органом юридического лица — некой юридической абстракцией, не способной чувствовать и переживать, испытывать страдания, а с другой стороны, он — работник, то есть человек со всеми его слабостями и недостатками»<sup>1</sup>. Данное обстоятельство обуславливает необходимость регулирования деятельности руководителя как нормами гражданского (руководитель выступает от имени юридического лица), так и трудового права (необходимость, в первую очередь защитить его трудовые права и интересы в отношениях с работодателем).

В подтверждение указанной мысли процитируем А.С. Горячева, который считает, что «в основе трудово-правовой природы отношений с руководителем лежит имущественная несамостоятельность труда, т.е. экономическая зависимость от средств производства работодателя. Сильная имущественная составляющая несамостоятельного труда руководителя не уравновешена соответствующей организационной составляющей несамостоятельности. Этот дисбаланс является причиной повышенных рисков работодателя и работников организации»<sup>2</sup>.

На двойственность правового статуса руководителя организации указывается практически всеми исследователями<sup>3</sup>.

Данное обстоятельство порождает несколько проблемных вопросов, образующихся «на стыке» гражданского и трудового законодательства. Это проблемы подсудности споров, связанных с деятельностью руководителя организации, которые частично так же рассматриваются арбитражными судами<sup>4</sup>, в первую очередь, по причине того, что в АПК РФ не указаны основания прекращения полномочий единоличного исполнительного органа<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup>Казакова Г.В. Единоличный исполнительный орган коммерческой организации как работник: некоторые проблемы передачи полномочий / Г.В. Казакова // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2013. №9. С.59.

<sup>2</sup>Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. С. Горячев. - С.-Петербург. гос. ун-т. - Санкт-Петербург, 2005. С. 6.

<sup>3</sup>Прасолова И. Корпоративные споры руководителя организации // URL: <http://www.hr-portal.ru/article/korporativnye-sprogu-rukovoditelya-organizacii> (дата обращения: 07.07.2017).

<sup>4</sup> ч. 4 ст. 225.1 Арбитражно процессуального кодекса Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

<sup>5</sup> Прасолова И. Указ. соч.

Далее следует обратить внимание на позицию Конституционного суда РФ, изложенную последним в пункте четвёртом Постановления от 15 марта 2005 г. № 3-П<sup>1</sup>, в котором указывается, что главным фактором, обуславливающим особый правовой статус руководителя организации является специфика его трудовой деятельности, место и роль в механизме управления организацией. Также указывается, что «от качества работы руководителя во многом зависит соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации»<sup>2</sup>.

По мнению Г.В. Казаковой, значимость и роль деятельности руководителя для организации обуславливает необходимость наличия доверительных отношений между руководителем, как наёмным работником, и собственником организации<sup>3</sup>. В свою очередь, если такое доверие отсутствует, вполне закономерно, что собственник должен иметь право по своему усмотрению прекратить трудовой договор с руководителем. В качестве причин может быть утрата доверия, как в связи с конкретно сложившимися обстоятельствами или событиями, например, неудовлетворительные финансово-экономические показатели работы, наличие конфликтов в трудовом коллективе, установленные факты злоупотреблений и хищений и т.п. В то же время, собственник(и) предприятия, который(е) вложил(ли) в него свои собственные средства и ожидают получение прибыли, достижения определённых целей, могут принять решение о прекращении трудового договора и, не руководствуясь конкретными обстоятельствами, что так же представляется вполне справедливым. Так, даже, если финансово-экономические показатели предприятия положительные, его учредители могут подобрать более подходящую кандидатуру на роль руководителя, и заменить даже «успешного директора».

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ и абз. второго п. 4 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда г. Ставрополя и жалобами ряда граждан» // URL: <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision30351.pdf> (дата обращения – 07.07.2017 года).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Казакова Г.В. Единоличный исполнительный орган коммерческой организации как работник: некоторые проблемы передачи полномочий / Г.В. Казакова // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2013. №9. С.59.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, дополнительными основаниями для прекращения трудового договора в рассматриваемом случае является принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. При этом, трудовое законодательство ни каким образом не регулирует основания для такого принятия решения. В связи с этим, можно предположить, что они отданы полностью гражданскому законодательству. Данное обстоятельство является правовой гарантией, позволяющей собственникам организации или иным уполномоченным лицам принимать такие решения, не основываясь на результативность и эффективность трудовой деятельности руководителя. Гарантии, предложенные трудовым законодательством, в таком случае, руководителю организации в виде денежной компенсации в размере трёхмесячного заработка, предусмотренные ст. 279 ТК РФ, явно не способны компенсировать неравенство в гарантиях трудовых прав наёмного работника-руководителя и простого наёмного работника.

Таким образом, трудовое право и законодательство, являясь, по сути, компромиссом между интересами рабочих и работодателей, учитывая повышенную уязвимость наёмных рабочих и их экономическую зависимость от работодателей, в данном вопросе фактически стало на сторону работодателей (собственников имущества организации). Более глубоко вопросы прекращения трудового договора с руководителем организации будут рассмотрены в следующих главах работы.

Так же следует обратить внимание на такой существенный признак руководителя организации, как тот, что он, прежде всего, является работником такой организации, который, в соответствии с заключённым трудовым договором, выполняет определённую трудовую функцию, о чём отдельно указано в Постановлении Пленума ВС РФ № 21 от 02.06.2015 года<sup>1</sup>. Само содержание трудовой функции руководителя законодательством не определено. В ч. 1 ст. 15 и в ч. 2 ст. 57 ТК РФ лишь определено, что трудовая функция заключается в работе «по

---

<sup>1</sup>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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы».

В связи с этим, далее следует установить содержание трудовой функции руководителя. Пленум ВС РФ № 21 от 02.06.2015 года к содержанию трудовой деятельности руководителя относит реализацию в установленном порядке прав и обязанностей юридического лица, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений, в том числе:

- полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации;
- правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации;
- а также, права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками;
- организация управления производственным процессом и совместным трудом<sup>1</sup>.

Нужно отметить, что в предлагаемом Пленумом ВС РФ содержании трудовой функции руководителя организации, не смотря на указание на налоговые правоотношения, не раскрыто их содержание. В частности, любая организация, имеет статус плательщика налогов и сборов (с учётом особенностей, предусмотренных налоговым законодательством). Руководитель организации является одним из главных ответственных лиц, представляющих организацию в отношениях с налоговыми органами. При этом такие отношения, как известно, являются не гражданско-правовыми, а обладают административным характером и основаны на властном подчинении или зависимости одного субъекта от другого (управляющего). Так же, как известно, юридические лица могут выступать в качестве потерпевшей стороны или субъекта ответственности по совершённым административным правонарушениям, потерпевшей стороной, гражданским истцом или ответчиком в рамках уголовного судопроизводства. Во всех перечисленных

---

<sup>1</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

случаях именно руководитель организации является её представителем. Таким образом, предлагаемый Пленумом ВС РФ перечень направлений трудовой деятельности руководителя не достаточно полный и должен быть дополнен указанием на: «представительство интересов юридического лица во всех отношениях с гражданами (физическими лицами), предприятиями, учреждениями и организациями независимо от формы собственности».

Ю.С. Сергеенко, в рамках диссертационного исследования правового положения руководителя организации, к его трудовой функции относит «деятельность по управлению возглавляемой организацией, управлению трудом и обеспечению труда работников, представительству от имени организации, как во внутренних, так и во внешних, урегулированных нормами различных отраслей российского права отношениях»<sup>1</sup>. Предлагаемое Ю.С. Сергеенко определение более универсально, поскольку позволяет избегать попыток дать исчерпывающий перечень видов (направлений) трудовой деятельности руководителя и, вполне, может быть применено в практике правового регулирования.

Е.С. Батусова характеризует трудовую функцию работодателя в реализации компетенции юридического лица в гражданском обороте<sup>2</sup>. Данное утверждение верно только отчасти, поскольку не учитывает, обозначенные выше другими авторами, функции по реализации трудовой правосубъектности возглавляемой им организации.

Так же следует обратить внимание на то, что особенности трудовой деятельности и полномочий руководителя той или иной организации могут быть предусмотрены как специальным законодательством, так и оговорены в трудовом договоре, учредительных документах или локальных трудовых актах. В связи с этим, говорить о трудовой функции руководителя можно, только исходя из максимально возможного перечня направлений его трудовой деятельности, с учётом специфики должности и задач, которые перед ним поставлены.

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. С. Сергеенко. - Акад. труда и соц. отношений. - Москва, 2007. С. 6-7.

<sup>2</sup> Батусова Е.С. Трудовой договор с руководителем организации / Е. С. Батусова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. №1. С.123-124.

Примечательно, что роль руководителя организации в гражданском обороте в качестве единоличного исполнительного органа такой организации, столь очевидная и не вызывающая сомнений в нашей правовой системе, не всегда характерна для других государств. Так в ходе исследования опыта правового регулирования Великобритании, Е.Р. Радевич указывает, что общее между правовым статусом руководителя в России и Великобритании только в части его основной функции - текущее руководство возглавляемым юридическим лицом. Как резюмирует Е.Р. Радевич, «в отличие от российского руководителя организации, управляющий директор не выступает в качестве единоличного исполнительного органа, а является лишь одним из членов коллегиального органа управления и контроля компании - совета директоров»<sup>1</sup>. Вместе с тем, учитывая особенности правовой системы Великобритании и прецедентный характер судебной практики и права вообще в этой стране, руководитель является особым должностным лицом, также наделённым трудовым статусом<sup>2</sup>.

Отдельно можно уделить внимание наименованию должности руководителя. В качестве конкретных примеров наименований таких должностей, Пленум 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» (далее – Пленум ВС РФ № 21 от 02.06.2015) указывает директора, генерального директора и прочих, а так же временный единоличный исполнительный орган хозяйственного общества и т.п.<sup>3</sup>. По мнению Ю.С. Сергеенко «наименование должности руководителя устанавливается работодателем самостоятельно либо на основании обязательных требований, закрепленных федеральными законами, законами субъектов РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, и определяется учредительными документами организации, локальными

---

<sup>1</sup> Радевич Е. Р. Правовое регулирование труда управляющего директора в Великобритании: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Радевич Е. Р. - Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина - Томск, 2011. С. 6.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

нормативными актами и (или) штатным расписанием»<sup>1</sup>. Однако, как считает названный учёный, «в конкретном наименовании должности понятие «руководитель», как общее для всех должностных лиц, являющихся представителем работодателя, использоваться не может»<sup>2</sup>. С последней позицией согласиться невозможно, поскольку она противоречит тезису, высказанному первым о том, что наименование должности руководителя отдаётся на усмотрение работодателю, и, в связи с тем, что какого-либо законодательного ограничения на этот счёт не установлено.

Е.С. Батусова указывает, что аналогами используемого в трудовом праве термина «руководитель организации» являются множество различных терминов в гражданском законодательстве применяемых в законах о конкретных организационно-правовых формах юридических лиц<sup>3</sup>.

В результате проведённого анализа отечественного законодательства, установлены различные «варианты» наименования руководителя организации. Так, наиболее часто встречается термин «единоличный исполнительный орган» в сочетании с видом юридического лица (например, общества, некоммерческой организации)<sup>4</sup> или с указанием на варианты его второго наименования в качестве директора, генерального директора или президента<sup>5</sup>. Среди других наименований: «председатель совета потребительского общества»<sup>6</sup>, «председатель кооператива»<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Указ. соч. С. 6.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Батусова Е.С. Указ. соч. С.123-124.

<sup>4</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51 – ФЗ (в ред. ФЗ от 07 февраля 2017 г. №80-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 145; О кредитной кооперации: федеральный закон от 18.07.2009 № 190-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2009. № 29. Ст. 3627; О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

<sup>5</sup> Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1; Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785; Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий): федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ (ред. от 21.03.2002) // Собрание законодательства РФ. 1998, № 30. Ст. 3611.

<sup>6</sup> О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации: Закон РФ от 19.06.1992 № 3085-1 (ред. от 02.07.2013) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1788.

<sup>7</sup> О сельскохозяйственной кооперации: Федеральный закон от 08.12.1995 N 193-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 50. Ст. 4870.

Отдельно отметим, что ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» так же, как и ТК РФ употребляет термин «руководитель», одновременно именуя его директором, генеральным директором и единоличным исполнительным органом унитарного предприятия<sup>1</sup>.

Таким образом, установлено, что законодатель разнообразно подходит к наименованию должности руководителя организации, не применяя единого подхода. Устоявшимися в деловой практике являются такие наименования, как директор, генеральный директор, которые, как правило, применяются в коммерческих организациях.

Далее рассмотрим отдельные варианты определения термина руководитель организации:

Д.Г. Замордурев определил руководителя организации, как «обладающего специальным трудовым статусом работника, который в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией в качестве единоличного исполнительного органа»<sup>2</sup>. В предлагаемом варианте первостепенное внимание уделяется указанию на специальный правовой статус руководителя, как работника, без раскрытия его содержания или сущности, отсюда возникает больше вопросов. Второй особенностью определения является то, что руководитель осуществляет руководство обществом в качестве единоличного исполнительного органа. Данное определение несколько противоречит законодательной дефиниции, поскольку в последней указывается на исполнение обязанностей единоличного исполнительного органа только как одного из нескольких возможных элементов руководства. К тому же, проведённым выше анализом отечественного законодательства установлено, что далеко не во всех законах, регулирующих особенности деятельности различных организационно-правовых форм юридических лиц, последние именуются единоличными исполнительными органами.

---

<sup>1</sup> О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

<sup>2</sup> Замордурев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.Г. Замордурев. - Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2005. С. 9.

Ю.С. Сергеенко определила руководителя организации как «физическое лицо, которое, если иное не установлено законом, является работником данной организации (юридического лица) и в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации (юридического лица), локальными нормативными актами и трудовым договором без доверенности осуществляет руководство этой организацией и представляет ее в отношениях с другими работниками, органами, организациями, должностными лицами и гражданами, в соответствии с законодательством РФ, международными договорами»<sup>1</sup>. Предложенное определение имеет много общего с законодательной дефиницией. В качестве особенностей можно выделить указание на деятельность руководителя без специальной доверенности и представительство, как содержание такой деятельности.

В учебном пособии по трудовому праву под авторством И.П. Чикиревой, Е.Л. Хильчук и О.А. Курсовой, руководитель организации определяется как физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ и другими источниками трудового законодательства, осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции её единоличного исполнительного органа<sup>2</sup>. Также, перечисленные учёные в качестве особенностей правового статуса исследуемого субъекта выделяют то, что он «осуществляет оперативное управление трудом и имуществом организации и, в то же время, сам является наёмным работником»<sup>3</sup>. В соответствии с предлагаемым определением, сущностной характеристикой руководителя организации в трудовом праве должны быть, прежде всего, указание на специфику выполняемой им трудовой функции, которая, как мы выяснили выше, заключается в активной целенаправленной деятельности в интересах организации, заключающейся в реализации компетенции юридического лица, как во внутренних (трудовые правоотношения), так и во внешних отношениях (гражданские, административные, налоговые и прочие).

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Указ. соч. С. 6.

<sup>2</sup> Трудовое право Российской Федерации [Текст] : учебное пособие / И.П. Чикирева, Е. Л. Хильчук, О. А. Курсова ; М-во образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО Тюменский гос. ун-т, Ин-т дистанционного образования, Ин-т права, экономики и упр. - Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2011. С. 246.

<sup>3</sup> Там же.

Характеризуя роль руководителя организации в трудовых правоотношениях, возникающих в рамках отдельно взятого трудового коллектива, нужно обратить внимание на докторское исследование Л.В. Зайцевой, посвящённое вопросам представительства и посредничества в отечественном трудовом праве<sup>1</sup>. Одним из главных выводов исследования является констатация факта присутствия в отношениях, регулируемых трудовым законодательством различных форм представительства и посредничества. При этом руководитель организации является «активным» участником таких правоотношений.

Так, Л.В. Зайцева приходит к выводу о том, что представительство и посредничество являются различными между собой категориями трудовых правоотношений. При этом, представительство, являясь правоотношением, «представляет собой юридическую связь между представителем и представляемым лицом (работником, работниками или работодателем, работодателями), где представитель, присоединяясь к статусу представляемого, а в отдельных случаях замещая его, обеспечивает возникновение, осуществление, изменение, прекращение трудовых прав и свобод, исполнение трудовых обязанностей представляемого, а также защищает его трудовые права и законные интересы»<sup>2</sup>. Цель представительства в трудовом праве, по мнению Л.В. Зайцевой, заключается в содействии «стороне трудового и, непосредственно связанного с ним, правоотношения в осуществлении прав, исполнении обязанностей, защите прав и законных интересов»<sup>3</sup>. Посредничество же заключается в наличии связи между посредником и субъектами, взаимодействие между которыми обеспечивается за счёт такого посредничества<sup>4</sup>.

Проанализировав вышеуказанную позицию, можно отметить следующее. Как уже указывалось выше, руководитель организации, учитывая общие нормы трудового права, является наёмным работником. Однако, в отношениях с другими

---

<sup>1</sup>Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование автореф. дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Л. В. Зайцева. - Ур. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 2016.

<sup>2</sup>Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование автореф. дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Л. В. Зайцева. - Ур. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 2016. С. 13.

<sup>3</sup>Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование автореф. дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Л. В. Зайцева. - Ур. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 2016. С. 14.

<sup>4</sup> Там же.

наёмными работниками соответствующего субъекта, он действует исключительно от имени соответствующей организации (например, частного юридического лица, государственного предприятия, учреждения или ведомства), реализуя компетенцию организации-работодателя, приобретая права и обязанности в сфере трудовых правоотношений от имени и исключительно для организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность. Иными словами, лицо, осуществляющее трудовую деятельность руководителя организации, является представителем этой организации в трудовых отношениях с другими рабочими соответствующего субъекта.

Таким образом, с учётом обозначенного подхода, сущность руководителя организации можно определить как представительство организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность в трудовых правоотношениях с другими рабочими данного предприятия.

Учитывая вышеизложенное, руководителя организации в трудовом праве можно определить как физическое лицо, заключившее трудовой договор с организацией, к основной трудовой функции которого относится руководство такой организацией, в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами, локальными трудовыми актами и договором, заключающееся в представительстве организации, как во внутренних правоотношениях с рабочими, так и во внешних отношениях (гражданские, административные, налоговые и прочие).

Применительно к членам коллегиального органа управления организации, следует отметить, что в отличие от термина «руководитель организации», термин «член коллегиального органа управления» не имеет законодательной дефиниции.

При этом в результате проведённого анализа научной литературы по рассматриваемой теме, установлено, что какие либо исследования относительно последнего понятия, отсутствуют также. Можно сделать вывод, что такая ситуация, в первую очередь, связана с тем, что трудовое законодательство лишь предусматривает возможность распространения норм главы 43 ТК РФ на членов коллегиального органа управления в случаях, предусмотренных законом и

учредительными документами с организацией. Однако анализ содержания законодательства, регулирующего деятельность различных организационно-правовых форм юридических лиц<sup>1</sup>, позволяет утверждать об отсутствии, по крайней мере, прямых и однозначных указаний законов на это.

В соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ, «руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации»<sup>2</sup>. Таким образом, законодателем по умолчанию установлена полная материальная ответственность руководителя организации вне зависимости от того, предусмотрена она в трудовом договоре или нет.

В то же время, в соответствии с ч. 2 ст. 277 ТК РФ, «в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом, расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством»<sup>3</sup>. Данной нормой, фактически установлена гражданско-правовая ответственность руководителя организации, что имеет спорный характер.

Далее следует рассмотреть данные положения подробнее. Стоит сказать, что вопросам материальной ответственности руководителя организации уделяется определённое внимание как в Постановлении 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»<sup>4</sup>, так и в постановлении

---

<sup>1</sup>О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 145; Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785; Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785 и др.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

Пленума ВС РФ, посвящённому вопросам материальной ответственности в трудовом праве<sup>1</sup>. Положения данных документов следует рассмотреть подробнее.

В соответствии с п. 9 Пленумом ВС РФ, посвящённом вопросам материальной ответственности и п. 5 Пленума ВС РФ, посвящённом особенностям регулирования труда руководителей, привлечение руководителя организации к полной материальной ответственности осуществляется в общем порядке и единственной особенностью, в таком случае, будет являться только полная материальная ответственность, установленная в силу закона.

Охарактеризовать материальную ответственность более предметно можно следующим образом. Так, одним из принципов трудового законодательства, согласно абз. 16 ч. 1 Трудового кодекса РФ, является обязанность работника бережно относиться к имуществу. Данное принципиальное положение трудового законодательства, наряду с фундаментальными законодательными положениями, закрепляющими охрану всех видов собственности в России (положения Конституции РФ, гражданского законодательства), являются правовыми (законодательными) предпосылками, обуславливающими наличие у работодателя права требовать от работника возмещения имущественного вреда, причинённого ему виновными действиями работника. Как и любое декларативное положение, данный принцип (право) требует наличия действенного правового механизма, позволяющего его реализовать, т.е. воплотить в жизнь.

В связи с этим, трудовым законодательством установлена материальная ответственность работника (руководителя организации) перед работодателем, которая является одним из способов (механизмов) реализации указанных выше положений. Далее следует рассмотреть общую характеристику материальной ответственности согласно норм трудового законодательства.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

Как отмечает И.А. Кузьмин, фактическое основание возникновения материальной ответственности сторон трудового договора заключается в причинении вреда одной из сторон трудовых отношений другой стороне<sup>1</sup>.

Возложение материальной ответственности на стороны трудового договора возможно лишь при наличии критерия вины (ст. 233 ТК РФ).

Материальная ответственность работника перед работодателем наступает за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Под таким ущербом 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 на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

Сущностью, главным функциональным предназначением материальной ответственности в трудовом праве является восстановление нарушенного права и/или компенсация стоимости имущества, которому был причинён вред, т.е. выполнение восстановительной и компенсационной функции административной ответственности. Функции воспитательные и предупреждающие в данном случае выражены не более чем в других видах юридической ответственности. Вместе с тем, карательная функция, в сравнении со всеми другим, выражена меньше всего.

Восстановительный и компенсационный характер проявляется, в первую очередь в том, что санкции материальной ответственности направлены исключительно на полное (в случае наличия оснований для полной материальной ответственности) или частичное (в случае применения неполной материальной ответственности) восстановление нарушенного права собственности или компенсацию понесённых или планируемых затрат, в связи с необходимостью восстановления, приобретения имущества или производства выплат в пользу третьих лиц.

---

<sup>1</sup> Кузьмин И. А. Юридическая ответственность и ее реализация: учеб. пособие / И. А. Кузьмин. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. С. 136 – 138.

Также, как отмечает С.П. Матвеев, главная роль материальной ответственности в том, что она обладает, кроме, собственно, восстановительной, ещё и охранительной функцией<sup>1</sup>.

Далее следует рассмотреть вопрос возмещения руководителем организации убытков причинённых его виновными действиями (бездействием).

Так, например, вследствие утраты имущества, прекращается право собственности на него, что говорит о его полной и безвозвратной потере для уже бывшего собственника. Утрата может заключаться не только в механическом повреждении самой вещи, но и в утрате вещью своих полезных свойств, которые исключают возможность использования её по назначению. Утрату имущества следует отличать от его повреждения<sup>2</sup>.

Основополагающим критерием для определения убытков служит категория имущество. В наиболее общем понимании, под убытками в данной группе считают такое ухудшение имущественного положения участника гражданских правоотношений, которое не наступило бы при обычном течении событий, или если бы обязательство было бы использовано должным образом.

Так, В.В. Васькин считает, семантически убытки подразумевают под собой уменьшение существующего или умаление будущего имущества, появившегося, если бы не произошли противоправные действия, другие события. Н.Д. Егоров определяет убытки как отрицательные последствия, наступившие в имущественной сфере потерпевшего как следствие совершенного против него правонарушения<sup>3</sup>. Этимологически слово «убытки» происходит из слов, имеющих ещё древнеславянские корни – быть, быт (в том числе и окружающее имущество). Соответственно, приставка «у» означает уменьшение, отсюда и «убыть», «убыль», «убывать» и т.п. Отсюда можно говорить о том, что это обуславливает понимание убытков как вреда, ущерба или уменьшение имущества. Исходя из этого, в термине «убытки» находится в большей степени экономическое содержание в виде потерь

---

<sup>1</sup> Матвеев С.П. Материальная ответственность государственных служащих как элемент социальной защиты / С.П. Матвеев – Воронеж : Вестник Воронежского института МВД России. 2011. №3. С. 47.

<sup>2</sup> Волков, А. В. Возмещение убытков по гражданскому праву России: дисс. ... канд. юрид. наук / А.В. Волков. - Государственное учреждение «Издатель». – Волгоград, 2000. С. 14.

<sup>3</sup> Волков А.В. Возмещение убытков по гражданскому праву России // СПС КонсультантПлюс. 2008. С. 174.

имущественного характера, возникающих или могущих возникнуть у собственника такого имущества как следствие противоправных деяний<sup>1</sup>.

По мнению О. Кучеровой, под убытками необходимо понимать не сколько денежное выражение ущерба, а сам такой ущерб, вред, причинённый имуществу, потери, понесённые потерпевшим. По её мнению, принятие на доктринальном уровне ассоциирования убытков исключительно как денежного выражения ущерба, причинённого имуществу, значительно и без каких либо оснований сужает исследуемую категорию и искажает её сущность<sup>2</sup>.

Так же в литературе встречается мнение о том, что убытки необходимо отличать от категорий «вред» и «ущерб». Хотя, возможно, это неправильно. В подтверждение этого А.В. Мякина указывает, что такие понятия как «вред» и «ущерб» являются равнозначными и обозначают одну общую для них категорию «убытки». Лишним подтверждением этого является то, что учёные цивилисты, предметно занимающиеся исследованием убытков в гражданском праве, именно такого мнения. В частности О.Н. Садиков отмечает, что вред и ущерб обозначают общее понятие убытки<sup>3</sup>. Аналогичного мнения и А.В. Мякина<sup>4</sup>.

Наиболее распространённым делением убытков является различие реального ущерба и упущенной выгоды<sup>5</sup>.

Также, в п. 7 Постановления Пленума ВС РФ, посвящённом вопросам регулирования труда руководителя отмечается, что споры о взыскании с руководителя организации компенсации за причинённые последним убытки в результате трудовой деятельности рассматриваются в соответствии с правилами

---

<sup>1</sup> Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т. 1 / Е. Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева [и др.]; под ред. А.П. Сергеева. - М.: «РГ-Пресс», 2010. С. 140.

<sup>2</sup> Кучерова О. И. Определение понятия "убытки" в гражданском праве / О. И. Кучерова // Арбитражный и гражданский процесс. 2010. № 10. с.46.

<sup>3</sup> Садиков О. Н. Споры, возникающие при заключении и исполнении гражданско-правовых договоров / О.Н. Садиков // Комментарий судебно-арбитражной практики. - М.: Юрид. лит., 2009. № 10. С. 10.

<sup>4</sup> Мякина А.В. Ограничение размера возмещаемых убытков в гражданском праве Российской Федерации. Убытки и практика их возмещения: Сб. ст. / Отв. ред. М.А. Рожкова. - М.: Статут, 2006. С. 281.

<sup>5</sup> Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. Т. I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / Отв. ред. Е.А. Суханов. – М.: Статут, 2014. С. 454.

разграничении компетенции между общими и арбитражными судами<sup>1</sup>. При этом, существуют отдельные мнения, в частности, М.И. Губенко, согласно которых споры, относящиеся к данной категории, по сути, являются корпоративными и подлежат рассмотрению в порядке арбитражного судопроизводства<sup>2</sup>.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что одной из причин подтверждения того, что руководитель - это специальный субъект трудового права, является материальная ответственность, а именно, её объем и порядок установления. Материальная ответственность руководителя организации - это самостоятельный вид юридической ответственности, закрепленный в трудовом законодательстве, но, в то же время, расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства.

Фактически ст. 277 ТК РФ урегулированы как вопросы материальной, то есть трудовой, ответственности работодателя, так и вопросы его гражданско-правовой ответственности. При этом, в ТК РФ указывается, что основания ответственности руководителя за причинённые убытки (ущерб) должны быть специально предусмотрены в федеральных законах.

Далее следует рассмотреть, тот факт, что в соответствии со ст. 276 ТК РФ, свобода труда лица, занимающего должность руководителя организации, на трудовую деятельность у другого работодателя по совместительству существенно ограничена необходимостью получать на это разрешение у собственника организации, на которой осуществляется трудовая деятельность, либо у иных лиц, указанных в данной статье. При этом установлено императивное ограничение о том, что руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Данный запрет действует вне зависимости от наличия разрешения собственника имущества или уполномоченного органа юридического лица.

---

<sup>1</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

<sup>2</sup> Губенко М.И. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при рассмотрении споров с участием единоличного исполнительного органа юридического лица / М. И. Губенко // Вестник Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа. 2012. №3. С. 212.

Таким образом, в рассматриваемом случае, трудовые права руководителя организации ограничены по сравнению с иными работниками, поскольку, последние имеют большую свободу в выборе работы по совместительству и не обязаны получать какие либо разрешения у своих работодателей.

В.В. Кузнецова по этому поводу считает, что особенности правового положения руководителя «проявляются также в ограничениях работы по совместительству в другой организации и запрете входить в состав органов контроля и надзора данной организации»<sup>1</sup>. Таким образом, указанный в ТК РФ запрет, по мнению В.В. Кузнецовой, необходимо относить исключительно к такому, который обусловлен особенностями роли, которую играет руководитель в управлении организацией.

Также следует отметить, что практика запрета работы руководителя по совместительству распространена не только в отечественной правовой системе. Как отмечает Е.Р. Радевич в трудовом законодательстве Великобритании существует такой принцип, как «условие об исключительности трудового договора», что можно понимать как прямой запрет на осуществление трудовой деятельности по совместительству без получения разрешения на это от самой компании. По сути, данные правила обусловлены необходимостью предотвращения возникновения конфликта интересов в будущем<sup>2</sup>.

В целом, можно сделать вывод, что большинство учёных, рассматривающих проблемы правового статуса руководителя организации в трудовом праве, положительно оценивают наличие в ТК РФ запретов и ограничений на работу руководителя организации по совместительству. К таким учёным, например, можно отнести авторов кандидатских диссертаций по проблемам правового регулирования труда руководителей организации Д.Г. Замордueva<sup>3</sup> и Ю.С. Сергеевко<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Кузнецова. - Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва, 2015. С. 20.

<sup>2</sup> Радевич Е. Р. Правовое регулирование труда управляющего директора в Великобритании: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Радевич Е. Р. - Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина - Томск, 2011. С. 20.

<sup>3</sup> Замордueva Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.Г. Замордueva. - Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2005.

Вместе с тем, в рассматриваемом вопросе существуют определенные проблемы. Так, Д.Г. Замордуев, указывает на несоответствие положений ст. 276 ТК РФ положениям п. 3 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах»<sup>2</sup>. Данный вопрос следует рассмотреть подробнее.

В соответствии с п. 3 ст. 69 указанного ФЗ, на отношения между обществом и его руководителем и членами коллегиального органа управления трудовое законодательство распространяется только в части, не противоречащей гражданскому. При этом, совмещение такими лицами должностей в органах управления других организаций допускается только с согласия совета директоров (наблюдательного совета) общества<sup>3</sup>.

Таким образом, действительно ФЗ «Об акционерных общества» устанавливает несколько иные правила трудовой деятельности руководителя организации по совместительству, предусматривая получения разрешения только у совета директоров, т.е. у уполномоченного органа юридического лица, в то время как ТК РФ позволяет получать такое разрешение, кроме уполномоченного органа, у собственника имущества или у иного уполномоченного им лица.

В данной ситуации также видна конкуренция между корпоративным и трудовым законодательством. Так, предметом регулирования ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах», в рассматриваемом аспекте, являются трудовые права лица, осуществляющего трудовую деятельность на должности руководителя организации. Логично и вполне закономерно предположить, что главенствующую роль в регулировании таких отношений должен иметь исключительно ТК РФ и другие акты трудового законодательства. При этом в ТК РФ не содержится отсылочных норм к указанному закону в вопросе регулирования труда руководителя по совместительству. В свою очередь, еще более запутывает рассматриваемую ситуацию п. 3 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах», в которой указывается, что

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. С. Сергеенко. - Акад. труда и соц. отношений. - Москва, 2007. 26 с.

<sup>2</sup> Замордуев, Д.Г. Указ. соч. С. 23.

<sup>3</sup> Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

ТК РФ распространяется на рассматриваемые отношения только в части, не противоречащей корпоративному законодательству.

Такая ситуация недопустима. ТК РФ имеет и должен иметь главенствующую роль в регулировании трудовых отношений, в том числе в особенностях реализации трудовых прав лицом, имеющим специальный трудовой статус руководителя организации. Другие ФЗ должны учитывать положения ТК РФ в вопросе регулирования трудовых отношений, кроме случаев, когда ТК РФ сам отсылает к нормам данного закона, придавая им, таким образом, статус норм трудового права. При этом нормы таких ФЗ, очевидно, должны соответствовать общим началам и принципам трудового права.

Применительно к рассматриваемой ситуации, можно сделать вывод о том, что, учитывая специфику регулирования отношений, связанных с управлением акционерным обществом, вполне логично предположить, что они требуют отдельного специального регулирования, в том числе, путём установления специальных правил. Однако такой подход может быть применён только в случае корректировки норм ТК РФ, посвящённых особенностям трудовой деятельности руководителя организации по совместительству.

В связи с этим, необходимо дополнить ст. 276 ТК РФ указанием на возможность регулирования другими ФЗ особенностей трудовой деятельности рассматриваемого субъекта по совместительству.

Так же следует отметить, что отдельными учёными высказывается мнение о необходимости введения полного запрета руководителю организации на осуществление трудовой деятельности по совместительству. К такому выводу, в частности, приходит Ю.С. Сергеенко<sup>1</sup>. В качестве аргументов, в подтверждение своей позиции, учёный указывает на предотвращение возможных злоупотреблений в финансово-налоговой сфере, препятствование формальному исполнению руководителями организации своих трудовых обязанностей или обязанностей, совмещаемых ими должностей и т.п.<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Сергеенко Ю.С. Указ. соч. С. 9, 12.

<sup>2</sup> Сергеенко Ю.С. Указ. соч. С. 9, 12.

Рассмотрев данную позицию, можно сделать вывод о её недостаточной обоснованности. Поскольку практика управления многими юридическими лицами, в частности ООО, показывает, что довольно часто одно лицо осуществляет трудовую деятельность и в качестве руководителя и в качестве главного бухгалтера. Такая практика распространена в юридических лицах, не обладающих значительными материальными ресурсами и имуществом. При этом, не всегда удаётся во время подобрать квалифицированного работника на должность главного бухгалтера, в то время как налоговое законодательство требует предоставления отчётности за подписью как руководителя налогоплательщика, так и его главного бухгалтера. Введение данного запрета без дополнительных предметных исследований, возможно, будет преждевременным и недостаточно исследованным, в первую очередь, в вопросе влияния на уже сложившуюся практику корпоративного управления.

## **1.2 Правовые основы регулирования труда руководителя организации**

В данном параграфе будет дана общая характеристика правового регулирования труда руководителя организации. Как уже указывалось в предыдущем параграфе, труд руководителя организации регулируется трудовым правом дифференцировано, то есть с определёнными отличиями от регулирования труда наёмных работников.

Как отмечается в учебном пособии по трудовому праву под авторством И.П. Чикиревой, Е.Л. Хильчук и О.А. Курсовой, «отдельные категории работников в трудовом праве имеют специальный правовой статус в зависимости от возраста, наличия семейных обязанностей, специфики трудовой функции, условий труда,

психофизиологических особенностей организма, природно-климатических условий, а так же других оснований»<sup>1</sup>.

В связи с этим, в первую очередь, следует определить причины, которые обусловили наличие такого специального регулирования. Учёными отмечается, что на протяжении длительного промежутка времени трудовое законодательство постоянно расширяло сферу своего действия и продолжает пребывать в динамике по сей день<sup>2</sup>. По мнению М.И. Губенко, такой «процесс неизбежно приводит к углублению дифференциации правового регулирования трудовых отношений»<sup>3</sup>, что стало одной из основных тенденций развития отечественного законодательства о труде. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений, как указывают А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова, позволяет учитывать более широкий круг факторов, оказывающих влияние на процесс трудовой деятельности<sup>4</sup>. В практике правового регулирования данная тенденция проявляется в существовании раздела XII ТК РФ, в котором предусмотрены особенности правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, работы по совместительству, сезонной работы, лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, спортсменов, дистанционных работников, работников кредитных организаций, работников государственных корпораций и компаний, руководителей организации и членов коллегиального органа управления и прочих.

Дифференциация правового регулирования условий труда представляется одним из эффективных способов повышения действенности и качества правового регулирования общественных отношений, поскольку позволяет установить отдельные правила для особых условий и характера трудовой деятельности, учитывать специфику труда отдельных физических лиц. В основе дифференциации

---

<sup>1</sup>Трудовое право Российской Федерации [Текст]: учебное пособие / И.П. Чикирева, Е. Л. Хильчук, О. А. Курсова; М-во образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО Тюменский гос. ун-т. - Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2011. С. 238.

<sup>2</sup>Снигирёва И.О. Интересы работников и работодателей. Их защита законодательством / И. О. Снигирёва // Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» / под ред. К.Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. - С. 54-55.

<sup>3</sup>Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики // ВЭПС. 2016. №1. С.120-121.

<sup>4</sup>Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68.

лежит существование устойчивых факторов, которые, условно, можно разделить на объективные и субъективные. Такое деление является общепризнанным в науке трудового права<sup>1</sup>. Как указывается в учебнике под редакцией А.Н. Куренного, «к объективным факторам, как правило, относят отрасль экономики, организационно-правовую форму деятельности работодателя, условия и характер труда, природно-климатические условия труда, занимаемую должность, например, руководитель организации»<sup>2</sup>.

Применительно к рассматриваемой теме, специфика трудовой деятельности руководителя, место и роль в механизме управления организацией, как считает М.И. Губенко, предопределяет особенности его статуса, значительно отличающегося от статуса иных работников. Трудовое законодательство в полной мере распространяет свое действие на отношения между организацией и ее руководителем, за исключением случаев возникновения гражданско-правовых отношений<sup>3</sup>.

Д.Г. Замордуйев, в результате проведенного научного исследования специального статуса руководителя организации, выделил следующие исторические этапы формирования различных подходов к регулированию труда руководителя организации:

1. Этап преимущественного применения гражданско-правовых средств и методов регулирования труда руководителя организации (характерно для конца XIX - начала XX вв. (до момента окончания НЭПа). Следует отметить, что данное обстоятельство в большей степени обусловлено слабой развитостью трудового законодательства в тот исторический период.

2. Второй этап преимущественного применения административно-властных средств и методов регулирования труда руководителя организации (30-е - 90-е годы XX в.).

3. Третий этап, длящийся с 90-х годов XX в. и по настоящее время, для которого характерны попытки субсидиарного применения трудовых, гражданских и

---

<sup>1</sup>Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 4-е изд., испр. и доп. - М.: Изд-во: Юрайт, 2015. С. 32.

<sup>2</sup> Трудовое право России: учеб. / Под ред. А.М. Куренного. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. С. 28.

<sup>3</sup> Губенко М.И. Указ. соч. С.120-121.

административно-правовых средств и способов к регулированию труда руководителей организаций в различные периоды с постепенным переходом к преимущественному применению трудовправовых средств и способов регулирования<sup>1</sup>.

Резюмируя причины, обуславливающие различие подходов в регулировании труда руководителя Д.Р. Акопов ещё в 1999 году указывал что «труд руководителя хозяйствующего субъекта непосредственно зависит от экономического устройства общества. При административной системе управления экономикой труд руководителя предприятия незначительно отличается от труда других работников. Фигура руководителя законодательством почти не выделяется. С переходом к рыночной организации экономики труд руководителя принципиально меняется, резко возрастает его самостоятельность»<sup>2</sup>.

Таким образом, в настоящий момент трудовое и гражданское законодательство установили особый, двойственный правовой статус руководителя организации, выделяющий его как среди остальных наёмных работников, так и среди органов управления юридического лица.

Л.Ю. Малинина указывает, что ТК РФ, главой 43 (ст. 273–281), установлены особенности регулирования труда данной категории работников<sup>3</sup>. В соответствии со ст. 251 ТК РФ, особенностями регулирования труда являются нормы, которые частично ограничивают применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривают дополнительные правила.

Отдельно так же стоит отметить, что специальный трудовой статус руководителя организации закреплён не только в нормах ст.ст. 273-281 ТК РФ, но и в других статьях данного кодекса. Так в соответствии с ч. 5 ст. 70 ТК РФ, для руководителей организаций испытательный срок при приёме на работу не может превышать шести месяцев, если специальное правило не предусмотрено законом (в

---

<sup>1</sup>Замордеев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2005. С. 8.

<sup>2</sup> Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05. - Москва, 1999. С. 7.

<sup>3</sup> Малинина Л.Ю. Указ. соч. С.56-61

отношении руководителей отдельных организационно-правовых форм юридического лица).

Так же в качестве одного из оснований расторжения трудового договора с руководителем организации по инициативе работодателя является смена собственника имущества такой организации. Данное правило предусмотрено п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и, кроме собственно работодателя, распространяется на его заместителей и главного бухгалтера.

В соответствии с абз. 3 п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», «под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, её субъектов, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность в порядке, предусмотренном ст. 235 ГК РФ; при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот»<sup>1</sup>.

Перечисленные основные положения относительно правового регулирования труда руководителя организации позволяют сделать вывод о том, что на руководителя – работника организации распространяются как общие нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, так и специально предусмотренные для данной категории работников. Так же следует отметить, что ч. 6 ст. 11 ТК РФ установила правило, согласно которого, «особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом». Таким образом, нормы, регулирующие специальный трудовой статус руководителя, не могут содержаться в других нормативных правовых актах.

Так же, следует отметить, что предусмотренные ч. 2 ст. 273 ТК РФ правила, согласно которых действие главы 43 не распространяется на лицо, являющееся единственным учредителем организации и собственником её имущества, порождают на практике ряд правоприменительных проблем. В частности, остаётся спорным вопрос о возможности заключения такого трудового договора, поскольку он будет заключён фактически одним и тем же физическим лицом сам с собой. Так же невыясненным является вопрос о необходимости в таком случае начисления предусмотренных законодательством страховых взносов на случай временной нетрудоспособности или на случай материнства и т.п. Согласно официальной позиции Фонда социального страхования РФ (далее – ФСС РФ) изложенной им в письме от 21.12.2009 № 02-09/07-2598П «О налогообложении выплат в пользу единственного учредителя и руководителя компании»<sup>1</sup>. ТК РФ не содержит норм, запрещающих применение общих положений этого кодекса к трудовым отношениям, когда работник и работодатель является одним лицом. Исходя из этого, ФСС РФ полагает, что в случае заключения единственным учредителем и собственником имущества организации трудового договора с самим собой же, как её руководителем, последний имеет право на все, предусмотренные действующим законодательством, выплаты и компенсации, а значит и обязан уплачивать взносы в соответствующие страховые фонды<sup>2</sup>.

Подводя итоги написания данного параграфа, можно сделать следующие выводы:

1. Деятельность руководителя организации в связи с выполнением им своей трудовой функции охватывает все возможные сферы общественных отношений, в которых может участвовать возглавляемое им юридическое лицо. Среди основных

---

<sup>1</sup> Письмо ФСС РФ от 21.12.2009 № 02-09/07-2598П «О налогообложении выплат в пользу единственного учредителя и руководителя компании» // Официальные документы. 2010. № 15.

<sup>2</sup> Там же.

сфер выделяются трудовые и гражданско-правовые отношения, которые определяют двойственность правовой природы руководителя и, соответственно, его правового статуса.

Вместе с тем, руководитель организации, действуя от имени последней, реализует права, представляет интересы и исполняет обязанности от имени организации так же в налоговых, бюджетных, финансовых, экологических и прочих правоотношениях. Сам факт участия юридического лица в соответствующих видах правоотношений обуславливает наличие у такого лица, а значит и его руководителя, особого правового статуса. В контексте данного исследования для определения правовой природы руководителя имеют значение лишь его трудовой и гражданско-правовой статус. Последний позволяет действовать от имени организации во всех остальных видах общественных отношений.

2. Двойственность правового статуса руководителя, а так же его специфическая роль и значение для результатов деятельности организации, необходимость учёта интересов, как собственников имущества, так и его как наёмного работника, обуславливает необходимость дифференцированного подхода законодателя к определению правил его трудовой деятельности.

3. В рамках трудового права, трудовая деятельность руководителя организации урегулирована как общими, так и специальными нормами ТК РФ. Фактически, на руководителя, как на наёмного работника распространяются все общие (относящиеся ко всем категориям работников) нормы ТК РФ, с учётом особенностей, предусмотренных главой 43 кодекса. Реализуя трудовую функцию, руководитель организации в отношениях с другими наёмными работниками выступает в качестве работодателя, руководствуясь соответствующими положениями ТК РФ.

## **ГЛАВА 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОМ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ**

### **2.1 Особенности содержания трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального органа управления**

В данном параграфе будут рассмотрен общий и специальный порядок заключения трудового договора. В связи с тем, что труд руководителя организации регулируется как общими, так и специальными нормами трудового права, то же самое касается и заключения трудового договора с указанным субъектом.

В первую очередь, нужно дать общую характеристику трудового договора и его значение для регулирования трудовых отношений. Нужно отметить, что в науке трудового права и в практике правового регулирования, трудовой договор является не просто особым документом, имеющим определённое юридическое значение для сторон его подписавших (то есть, соглашение сторон). В первую очередь, трудовой договор, это один из центральных (основных) институтов трудового права, который включает в себя большое количество подинститутов, среди которых можно выделить подинституты заключения, изменения и прекращения трудового договора и прочие. Кроме этого, трудовой договор, как и любой договор, рассматривается как юридический факт, в результате наступления которого возникают, изменяются трудовые правоотношения.

Как известно, ТК РФ, а именно ст. 56 кодекса содержит законодательное определение трудового договора. Исходя из анализа данного определения, можно установить следующие его основные существенные признаки:

1. Это соглашение, то есть взаимно согласованная воля, достигнутое между двумя участниками трудовых правоотношений: работодателем и работником.

2. К основным обязанностям стороны работодателя, в соответствии с таким договором, относятся: предоставление работы, соответствующей обусловленной трудовой функции, обеспечение предусмотренных трудовым законодательством и

локальными актами стандартов, необходимых для качественного и безопасного выполнения работы, осуществление своевременной и в полном объеме оплаты труда.

3. К основным обязанностям работника, в соответствии с данным соглашением, относятся: личное выполнение работы, предусмотренной договором, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

В связи с тем, что рассмотрение сущности и содержания трудового договора не является задачей данного подраздела и не относится к предмету исследования в данной работе в целом, далее следует дать лишь его короткую характеристику. Правовая природа трудового договора была предметно исследована многими отечественными учёными, такими как С.Ю. Головина<sup>1</sup>, С.П. Басалаева<sup>2</sup> и И.С. Якимова<sup>3</sup> и многими другими.

Главный сущностный признак отечественной концепции трудового договора, в отличие от аналогичной концепции в западной правовой доктрине, по мнению И.С. Якимовой, заключается в том, что «на западе» это простая разновидность гражданско-правового договора найма услуг со всеми вытекающими из этого последствиями<sup>4</sup>. При этом, как известно, в России трудовой договор является абсолютно самостоятельным правовым явлением, отдельным видом договора, на который не распространяются положения гражданского или иного законодательства.

Также, отечественная концепция трудового договора предусматривает наличие в нём как частных, так и публичных начал, которые находят своё фактическое проявление в свободе сторон трудового договора. Публичное начало в отечественной законодательной концепции трудового договора заключается в том, что государство устанавливает правила и требования, защищающие или

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. Юридические науки . 2013. №3 (21). С.65-72.

<sup>2</sup> Басалаева, С. П. Правовая природа трудового договора :Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - Трудовое право ; Право социального обеспечения. /С. П. Басалаева ; Науч. рук . Е. Б. Хохлов ; Санкт-Петербургский государственный университет. - СПб., 2004. 30 с.

<sup>3</sup> Якимова, И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора :автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право ; право социального обеспечения /И. С. Якимова ; Науч. рук. Н. Г. Гладков ; Академия труда и социальных отношений. - М.,2010. 27 с.

<sup>4</sup> Там же.. С. 18.

гарантирующие реализацию определённых общественных интересов, защиту общего блага.

При этом по мнению С.С. Ситникова, в настоящий момент в российском трудовом законодательстве является усиление договорных начал в установлении содержания трудового договора, что позволяет предположить о наличии тенденции сближения трудового и гражданско-правового договора»<sup>1</sup>.

Трудовым законодательством предусмотрен общий и специальный порядки заключения трудовых договоров.

Общий порядок заключается в предусмотренной главой 11 ТК РФ процедуре его заключения, требований, предъявляемых к нему и сторонам договора. Такой порядок распространяется на всех, без исключения, потенциальных работодателей и работников, в том числе и на те категории, которые относятся к «специальному» порядку, за исключением отдельных особенностей. Специальный порядок заключения трудового договора распространяется на отдельные категории потенциальных работников. В основу отнесения работников к отдельным категориям положен их социальный статус, например, несовершеннолетние, гендерный (женщины) и другие критерии.

Начнём с анализа положений ТК РФ. Как уже указывалось выше, заключению трудового договора посвящена глава 11 ТК РФ. Основные положения главы 11 ТК РФ можно разделить на: возраст, с которого возможно заключение трудового договора, гарантии сторон при его заключении, документы, которые предъявляются при заключении договора, форма трудового договора, испытание при приёме на работу, порядок оформления трудового договора, особенности заключения трудового договора при приёме на работу бывших государственных и муниципальных служащих.

Непосредственно следует рассмотреть общий и специальный порядки заключения трудового договора. Порядок заключения трудового договора условно можно разделить на несколько стадий.

---

<sup>1</sup> Ситников С.С. Трудовой договор: современное состояние, проблемы и перспективы развития / С.С. Ситников// Электронный ресурс. Режим доступа : <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1224.pdf> (дата обращения - 26.08.2017 года)

На первой стадии достигается предварительное согласие на заключение трудового договора, проходят предварительные переговоры об условиях договора, уточняется перечень документов, которые необходимо предоставить работнику для заключения трудового договора. Данную стадию условно можно назвать подготовительной. Вторая стадия процесса заключения трудового договора заключается в непосредственном оформлении трудового договора.

Как указывает Г.М. Ганеева, в «ст. 65 ТК РФ указаны не все документы, которые должно предъявить лицо, поступающее на работу при заключении трудового договора. Это приводит к ряду проблем при применении положений ст.65 ТК РФ»<sup>1</sup>. В частности Г.М. Ганеев указывает на то, что редакция нормы ст. 65 ТК РФ, согласно которой обязательному предоставлению подлежит свидетельство обязательного пенсионного страхования. Отсутствие у потенциального работника такого свидетельства давало работодателю формальный повод в отказе в приеме на работу, что существенно нарушало его права.

На второй стадии процесса заключения трудового договора происходит оформление достигнутого соглашения. Ст. 67 ТК РФ, устанавливая обязанность работодателя оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе, не принимает во внимание возможность отсутствия работника на работе в силу уважительных причин после его фактического допуска<sup>2</sup>.

Специальный порядок заключения трудового договора относится к отдельным категориям граждан и содержится в разделе XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Так ст. 275 ТК РФ регулирует заключение трудового договора с руководителем организации. В соответствии со ст. 59 ТК РФ договор с руководителем организации может быть как срочный, так и на неопределенный срок.

Законодательством устанавливаются определенные требования к руководителю, как стороне трудового договора. Как установлено, в ряде случаев, в

---

<sup>1</sup> Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / З. М. Ганеева; Науч. рук. Н.Г. Гладков. - М., 2010. С. 20.

<sup>2</sup> Ганеева, З.М. Указ. соч. С. 19 – 20.

законе существует предельный возраст, установленный для кандидатов на должность руководителя. Согласно ст. 332 ТК РФ установлено, что в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет, независимо от времени заключения трудовых договоров. Кроме этого, лица, которые достигли возраста 65-лет и занимают указанные должности, с их письменного согласия переводятся на иные должности, соответствующие их квалификации. При этом, следует отметить, что учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, но только по представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения.

Кроме того, помимо возраста, к руководителю организации в законодательстве предусматриваются и другие требования. Стоит отметить, в соответствии с п. 9 Положения о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного предприятия, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. N 234 к участию в конкурсе допускаются физические лица, имеющие высшее образование, опыт работы в сфере деятельности предприятия, а также опыт работы на руководящей должности, как правило, не менее года, и отвечающие требованиям, предъявляемым к кандидатуре руководителя предприятия. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 2 декабря 1990 г. N 395-1 "О банках и банковской деятельности" кандидаты на замещение должности руководителя кредитной организации должны иметь высшее юридическое или экономическое образование и опыт руководства отделом или иным подразделением кредитной организации, связанным с осуществлением банковских операций, не менее одного года, а при отсутствии специального образования - опыт руководства таким подразделением не менее двух лет.

Кроме этого, для кандидатов на должность руководителя организации в законодательстве сформулирован ряд ограничений. Нужно отметить, что должность руководителя организации не может быть замещена лицом, дисквалифицированным

в судебном порядке за совершение административного правонарушения (например, за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ч. 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях)); если оно совершило уголовное преступление, за которое применено наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ч. 2 ст. 143, ст. ст. 145.1, 215, 216 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Далее следует рассмотреть права и обязанности сторон при заключении трудового договора. При этом такие права и обязанности не стоит путать с правами и обязанностями сторон по договору, такие права и обязанности предусмотрены трудовым законодательством и не подлежат договорному регулированию. В первую очередь, стоит обратить внимание на то, что в трудовом законодательстве отсутствует чёткий перечень прав и обязанностей, как работника, так и работодателя на этой стадии оформления трудовых отношений.

Как известно, в договорном праве, как правило, право одной стороны соотносится с обязанностью другой стороны. Аналогичная ситуация характерна и для сторон трудовых правоотношений, находящихся в процессе заключения трудового договора. По этому, права и обязанности сторон, при заключении трудового договора, следует рассматривать в связи между собой.

Далее непосредственно рассмотрим основные права и обязанности сторон при заключении трудового договора:

- *право свободно распоряжаться своим трудом с определённого возраста.* Согласно ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, участвующими в нем государствами признаются трудовые права, которые заключаются в возможности каждого зарабатывать себе на жизнь трудом, который он должен иметь возможность свободно выбирать или на который он свободно

соглашается. Эти государства возлагают на себя обязанность предпринять надлежащие шаги к обеспечению этого права<sup>1</sup>.

Право на труд тесно связано с соответствующей возможностью (правом) заключать трудовой договор (что прямо следует из ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) с установленного возраста. О.А. Курсова отмечает, что данный принцип свободы трудового договора фактически является отраслевым принципом свободы труда. Принцип свободы заключения трудового договора означает возможность «заключать трудовой договор с работодателями (физическими или юридическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, свободно расторгать его, а также в праве работодателя на свободное заключение трудового договора»<sup>2</sup>.

Интересным является то, что фактически трудовой договор может заключить лицо в любом возрасте (для лиц младше 14 лет - его законные представители, действующие от его имени). Таким образом, как утверждает Л.Ю. Бугров, ст. 63 ТК РФ, трудовое законодательство позволяет вступать в трудовые отношения лицу вне зависимости от его возраста, таким образом, установленные правовые гарантии реализации человеком права на труд, фактически, с момент его рождения<sup>3</sup>.

- *право на обоснование со стороны работодателя отказа в заключении трудового договора.* Данное право следует из абз. 1 ст. 64 ТК РФ, согласно которому устанавливается гарантия реализации права на труд, состоящая в двух запретах адресованных работодателям: запрещается отказывать в заключении трудового договора без обоснования такого отказа; в качестве обоснования отказа в заключении трудового договора в отношении женщин, не может служить беременность или наличие детей (п. 3 ст. 64 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 года) // Сайт Конституции Российской Федерации. URL: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540291/> (дата обращения – 26.08.2017 года.).

<sup>2</sup> Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора/ О.А. Курсова // Социальное и пенсионное право, 2006. № 1. С. 11.

<sup>3</sup> Бугров Л. Ю. Содержание трудового договора/ Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2008. № 2. С. 86.

Таким образом, рассматриваемое положение предъявляет главное требование к законности отказа работодателя в заключении трудового договора с кандидатом, а именно «обоснованность» такого отказа.

В связи с вышеуказанным, возникает насущная практическая и теоретическая необходимость в установлении оснований для отказа в заключении трудового договора, которые будут соответствовать закону и в установлении критериев законности таких отказов. Соответственно этому, такие критерии будут пределами свободы работника, пределами реализации его права на свободу распоряжения своим трудом.

Рассмотрением данного вопроса занимался Ю.М. Тихомиров, который указывает, что в трудовом законодательстве, существуют отдельные правила, которые позволяют отказать в приёме на работу в «обычных» условиях. При этом следует отметить, что к нестандартным условиям учёный относит процессы сокращения численности и штата, реорганизация, ликвидация юридического лица)<sup>1</sup>. Здесь можно добавить, так же, процедуру банкротства, конкурсного производства и т.п. Итак, Ю.М. Тихомиров, в результате проведённого анализа установил следующие законные основания для отказа в заключении трудового договора с лицом:

- возраст лица, претендующего на вступление в трудовые правоотношения с работодателем менее минимального установленного возраста заключения трудового договора (14 лет);

- несоответствие кандидата на трудоустройство требованиям трудового законодательства, предусматривающих запрет на труд лиц, принадлежащих к определённым категориям (например, инвалидов и т.п.) или другие специальные требования;

- деловые качества лица, претендующего на заключение трудового договора, не соответствуют требованиям, предъявляемым работодателям к кандидатам на трудоустройство;

---

<sup>1</sup> Тихомиров М.Ю. Указ. соч.. С. 56.

- уклонение лица, которое оформляет трудовые отношения, документов, которые в соответствии с трудовым законодательством (ст. 65 ТК РФ) он обязан предоставить;

- уклонение лица, с которым происходит процесс оформления трудовых отношений от выполнения императивных предписаний трудового законодательства. В качестве примера может служить отказ несовершеннолетнего кандидата от прохождения медицинского осмотра или обследования предусмотренного ст. 69 ТК РФ.

Основываясь на этом, Ю.М. Тихомиров делает вывод, что, отказ в заключении трудового договора по одному из вышеперечисленных оснований должен быть признан судом законным<sup>1</sup>. Следует отдельно выделить то, что отказ в заключении трудового договора в таких случаях является не сколько правом, сколько обязанностью работодателя, так как в таких случаях, не будет считаться законным. Исключение составляет только несоответствие деловых качеств лица, применение такого основания для отказа оставляется исключительно на усмотрение работодателя.

С рассматриваемым правом так же тесно связано право, в случае отказа в заключении трудового договора, получить письменное уведомление (сообщение) об основаниях такого отказа. Данное право предусмотрено абз. 5 ст. 64 ТК РФ<sup>2</sup>. Соответственно этому, работодатель обязан дать соответствующий письменный ответ и разъяснить причину отказа в заключении трудового договора в течении семи дней со дня получения соответствующего требования.

Фактически, учитывая некоторую абстрактность приведённых законодательных формулировок, объяснить и обосновать причины отказа в заключении трудового договора работодатель обязан каждому кто по тем или иным причинам, обратился к нему по поводу трудоустройства. Тут возникает сразу несколько вопросов: Во-первых, как быть, если работодатель просто не обладает такой информацией. Иными словами, например, в отдел кадров с просьбой о

---

<sup>1</sup> Тихомиров М.Ю. Указ. соч. С. 56.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

трудоустройстве, за определённый период времени, обратилось большое количество соискателей, их учёт не вёлся, предоставляемое резюме или анкета не сохранилась за ненадобностью или не была предоставлена? В каждом таком случае можно говорить о возможности «отписки» по формальному критерию: не подходят деловые качества и т.п.

Важность рассматриваемого вопроса заключается в том, что в судебной практике периодически встречаются случаи, когда работодатель отрицает факт обращения кандидата на работу с просьбой о трудоустройстве, а вторая сторона, наоборот, указывает на наличие такого факта<sup>1</sup>. Так, рассматривая Решение Режевского городского суда Свердловской области от 16 марта 2012 года, можно отметить следующее: Согласно доводам истца, он, являясь потенциальным соискателем на работу, увидел в газете объявление от работодателя о вакантной должности, посчитав себя соответствующим предъявляемым требованиям, истец направил заказное письмо в адрес работодателя с заявлением, в котором он просил принять его на работу, так же была приложена анкета. В то же время, истец не посчитал нужным позвонить по указанному в телефоне объявлению или явиться на приём лично. Ответчик пояснил, что он действительно получил от истца письмо, однако в него были вложен два пустых листа. Так как, истец не смог доказать факт обращения к работодателю (отсутствовала опись вложения в заказное письмо), в удовлетворении иска ему было отказано<sup>2</sup>.

В связи с этим, можно утверждать, что правоотношения, связанные с процессом собеседования при приёме на работу и с получением отказа/согласия заключения трудового договора, требуют некоторой упорядоченности. Например, вполне целесообразно ввести правило, согласно которому в крупных организациях будет вестись журнал учёта желающих заключить трудовой договор и указаний

---

<sup>1</sup> Решение Режевского городского суда Свердловской области от 16 марта 2012 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». URL.: <https://rospravosudie.com/court-rezhevskoj-gorodskoj-sud-sverdlovskaya-oblast-s/act-103016095/> (дата обращения – 14.09.2017 года); Решение Советского районного суда г. Красноярска от 18 апреля 2011 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». URL.: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-krasnojarska-krasnojarskij-kraj-s/act-102389559/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

<sup>2</sup> Решение Режевского городского суда Свердловской области от 16 марта 2012 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». URL.: <https://rospravosudie.com/court-rezhevskoj-gorodskoj-sud-sverdlovskaya-oblast-s/act-103016095/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

причины отказа в этом. Данное предложение, однако, не претендует на свою завершенность и предполагает дальнейшее обсуждение и изучение вопроса. Поскольку излишнее усложнение правил и порядка приёма на работу вряд ли будет оказывать положительное воздействие на реализацию прав граждан на труд. Кроме того, можно предположить недобросовестные действия работодателя, когда он будет утверждать об отсутствии факта обращения претендента на работу.

*- право на обжалование отказа в заключении трудового договора в суд (абз. 6 ст. 64 ТК РФ);*

В ходе анализа судебной практики было установлено, что наиболее частой причиной отказа в заключении трудового договора является отсутствие вакантных должностей<sup>1</sup>. Примечательным является тот факт, что даже наличие данного работодателем объявления о приёме на работу само по себе не обязывает такого работодателя принять соответствующего требованиям кандидата на должность. Так, согласно решения Промышленного районного суда г. Самары, в удовлетворении требований истцу было отказано по причине того, что работодатель хоть и разместил объявление о наборе на работу, однако на тот момент вакантных должностей у него не было (в связи с текучестью кадров и характером выполняемых работ, новые сотрудники могли понадобиться в любой момент и объявление было дано на этот случай, правда, без указания на эти обстоятельства). Кроме этого, судом отмечается, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения<sup>2</sup>.

*- право заключить с работодателем трудовой договор, независимо от его желания на момент этого, в случае получения лицом приглашения в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного*

---

<sup>1</sup> Решение Советского районного суда г. Красноярска от 18 апреля 2011 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». URL.: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-krasnoyarska-krasnoyarskij-kraj-s/act-102389559/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

<sup>2</sup> Решение Промышленного районного суда г. Самары // Интернет-ресурс «РосПравосудие». URL.: <https://rospravosudie.com/court-promyshlennyj-rajonnyj-sud-g-samary-samarskaya-oblast-s/act-102152906/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

месяца со дня увольнения с прежнего места работы (п. 4 ст. 64 ТК РФ<sup>1</sup>). Такое право даёт потенциальному работнику определённую гарантию от возможных недобросовестных действий работодателя. Интересным является вопрос о том, как быть, если работодатель послал письменное приглашение на работу сразу нескольким кандидатам, и все они ответили своим согласием при том, что у работодателя имеется только одно вакантное место. Можно утверждать, что правильным будет в такой ситуации поступить следующим образом: в связи с наличием у работодателя определённой свободы в выборе работников, он выбирает одного из двух кандидатов, а тот, которому в итоге было отказано, имеет право получить моральную компенсацию и компенсацию неполученных доходов.

Также следует отметить, что правом работника и соответствующей обязанностью работодателя является обязанность работодателя издать индивидуальный трудовой акт о приёме конкретного лица на работу. Такой акт может быть издан в форме приказа или распоряжения. При этом необходимо отличать процедуры заключение трудового договора и оформление работника на работу, которая происходит уже после заключения договора. То есть, трудовые отношения, права и обязанности сторон уже возникли. На данную особенность и на вторичность процедуры оформления на работу указывает Ю.М. Тихомиров<sup>2</sup>.

Право работника и соответствующая обязанность работодателя до заключения трудового договора предоставить первому информацию, характеризующую трудовую функцию, действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка. Данное правило предусмотрено ч. 3 ст. 68 ТК РФ<sup>3</sup>.

Обязанность работника предоставить необходимые документы для оформления на работу и совершить иные, предусмотренные трудовым законодательством действия.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Тихомиров М.Ю. Указ. соч. С. 87.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Следует отметить, что, основываясь на анализе прав и обязанностей сторон, можно сделать вывод о степени свободы той или иной стороны трудового договора. Как уже говорилось выше, рассматривая трудовой договор в историческом аспекте, можно утверждать, что он появился в сфере гражданского права, в связи с чем, имеет гражданско-правовые «корни». Главное отличие трудового договора от, например, договора подряда, по сути, заключается в предмете, сторонах договора и довольно большом объёме законодательного регулирования содержания трудового договора, т.е. меньшей свободой сторон при установлении его содержания. Как известно, свобода сторон договора или «свобода договора» является одним из основополагающих принципов гражданского права, что обуславливает определённый интерес в вопросе реализации принципа свободы договора в сфере трудового права, т.е. относительно заключения трудового договора. Данный вопрос так же привлекает внимание учёных<sup>1</sup>.

Основополагающим законодательным положением относительно свободы сторон трудового договора при его заключении является положения абз. 1,2 п. 1 ст. 2 ТК РФ, согласно которым основополагающими принципами трудового права, среди прочего, являются:

- принцип свободы труда. К данному принципу относится право свободно выбирать или свободно соглашаться на труд, распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию или род деятельности<sup>2</sup>. Данный принцип соответствует конституционному принципу права на труд, согласно которому «труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ<sup>3</sup>).

---

<sup>1</sup>Лебедев В.М., Мананкова Р.П. Ограничение свободы субъектов трудового договора // Вестник Томского государственного университета, 2009. № 328. С. 98 – 100; Русских Т.В. К вопросу об ограничении свободы сторон трудового договора при его заключении // Вестник УдмГУ. 2013. № 2 - 3. С. 184 – 188; Головина С.Ю. К вопросу о свободе трудового договора // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. О.Е. Кутафина, К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 94-95.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // в Собрании законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. ст. 4398.

- принцип запрета принудительного труда и какой либо дискриминации в сфере труда<sup>1</sup>. Данный принцип так же соответствует конституционно-правовым предписаниям о запрете принудительного труда (ч. 2 ст. 37 Конституции РФ<sup>2</sup>) и равенстве прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ<sup>3</sup>).

Таким образом, можно утверждать, что на законодательном уровне довольно чётко закреплена свобода сторон трудового договора. Однако, не смотря на прямое действие, данные нормы больше являются декларативными и, поэтому, нуждаются в конкретизации, установлении законодательного механизма и гарантий реализации такой свободы. К тому же, на практике становится понятно, что свобода сторон трудового договора далеко не абсолютна и имеет определённые рамки, границы. Как отмечает Т.В. Русских ограничение свободы сторон трудового договора при его заключении обусловлено необходимостью согласования частных и публичных интересов<sup>4</sup>. Частные интересы – это интересы сторон трудового договора. Частный интерес в известной степени «эгоистичен», направлен на получение наиболее выгодных условий соглашения о труде, без учёта интересов контрагента, что, как правило, ведёт к ухудшению его положения. А публичный интерес в данном вопросе заключается в необходимости нахождения оптимального баланса взаимных прав и обязанностей работника и работодателя, гарантий реализации этих прав и обязанностей, с учётом сложившейся на конкретном историческом этапе (периоде) социально-экономической обстановки. Объективным фактором является то, что институт трудового договора имеет важное государственное и социальное значение, поскольку в статусе работника (субъекта трудового права) пребывает большая часть нашего общества. Данное обстоятельство обуславливает некоторое ограничение

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. ст. 4398.

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. N 31. ст. 4398.

<sup>4</sup> Русских Т.В. Указ. соч. С. 184.

«свободы работодателя выступает в роли гарантии от необоснованного отказа в приеме на работу, социальной гарантии реализации им права на труд»<sup>1</sup>.

С другой стороны работодатель нуждается в эффективной и квалифицированной рабочей силе, гарантиях, дающих возможность обеспечить надлежащий трудовой процесс (например, с технологической, организационной стороны) и т.п. Данное обстоятельство обуславливает необходимость ограничения свободы работника при заключении трудового договора, установления его содержания.

Интересным выглядит вопрос о балансе, соотношении свободы работника и работодателя при заключении трудового договора, поскольку, они относятся пропорционально: увеличение свободы выбора одной стороны договора, одновременно означает пропорциональное уменьшение свободы выбора другой стороны. С.Ю. Головина считает, что «при заключении трудового договора работники (за некоторым исключением) практически абсолютно свободны, тогда как несколько иное положение у работодателя»<sup>2</sup>. В качестве аргументов, С.Ю. Головина указывает на существование целого ряда законодательных предписаний, обязывающих работодателя принимать на работу ряд категорий граждан, например, инвалидов, а так же прямой законодательный запрет на необоснованный отказ в приеме на работу<sup>3</sup>. Не совсем с этим утверждением согласна Т.В. Русских, которая указывает на ряд факторов, с одной стороны делающих формальными и недействующими ряд предписаний ТК РФ, обязывающих работодателя принять на работу гражданина. Кроме этого, она отмечает, что перечисленные в законодательстве случаи обязательного заключения трудового договора «не предполагают полного лишения работодателя права на выбор наиболее подходящей кандидатуры для замещения той или иной должности»<sup>4</sup>.

Аналогичного мнения и О.А. Курсова, которая отмечает, что очень часто работодатели, стремясь поддержать высокую эффективность производства или

---

<sup>1</sup> Там же.

<sup>2</sup> См. : Головина С.Ю. Указ. соч. С. 94.

<sup>3</sup> Там же. С. 94.

<sup>4</sup> Русских Т.В. Указ. соч. С. 185.

повысить такую эффективность, устанавливают специфические требования к соискателям, большая часть из которых носят дискриминационный характер: требования к возрасту, к опыту работы, к образованию («рейтинг» дипломов), к месту жительства и прописки, пол, национальность, состояние здоровья, сексуальной ориентации и т.п.<sup>1</sup> В целом, можно отметить, что в последние годы наметилась тенденция согласно которой дискриминационных объявлений стало значительно меньше<sup>2</sup>, однако, можно утверждать что это связано, в первую очередь, с возможностью привлечения работодателя к юридической ответственности и не мешает ему ставить дискриминационные требования при проведении собеседований с кандидатами.

В результате проведённого анализа, можно сделать промежуточный вывод о том, что, рассматривая соотношение свободы сторон трудового договора, следует различать закреплённую в законодательстве «идеальную» модель правоотношений между работодателем и потенциальным работником по заключению трудового договора и практику его применения.

Рассматривая идеальную модель правоотношений по заключению трудового договора, следует признать наличие определённых положений, уравнивающих работодателя и работника и даже в некоторых случаях, предоставляющие работнику определённые гарантии заключения трудового договора.

Текущее состояние практики применения норм трудового законодательства, является результатом многих факторов: от уровня правовой культуры и правового сознания участников трудовых правоотношений, наличия реальных «работающих» механизмов реализации декларативных положений трудового законодательства (по сути, без механизма реализации почти любая норма права является нормой – декларацией), эффективности осуществляемого контроля и надзора, сложившейся в конкретный период социально-экономической обстановки, тенденции на рынке труда и т.п.

---

<sup>1</sup> Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора / О. А. Курсова // Социальное и пенсионное право, 2006. № 1. С. 11 – 15.

<sup>2</sup> Бизюков П.В. Дискриминация в объявлениях о найме. Результаты сравнительных исследований 2007 – 2013 годов / П.В. Бизюков // URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/1178> (дата обращения - 09.09.2017 года)

Несколько в другом аспекте рассматривает свободу сторон трудового договора В.М. Лебедев, который говорит не о балансе интересов и свобод его сторон, а об источниках ограничения свободы обеих сторон. В частности, В.М. Лебедев приходит к выводу, о том, что ограничение свободы трудового договора допускается, только по основаниям, прямо предусмотренным действующим законодательством, свобода сторон трудового договора может ограничиваться опять же по соглашению его сторон, что, в свою очередь, так же является проявлением их свободы, в качестве мотивов, целей ограничения свободы сторон трудового договора со стороны законодателя, довольно часто выступают, так называемые, общественные интересы<sup>1</sup>. Рассматривая данное утверждение, необходимо отметить, что соглашение сторон трудового договора и инициатива других участников трудовых правоотношений (например, органов опеки и попечительства) может ограничивать свободу сторон трудового договора только на основании такой возможности, предоставленной трудовым законодательством. В связи с этим, необходимо сделать акцент на главенствующей, первостепенной роли именно права, как источника ограничения свободы сторон трудового договора, как при его заключении, так и изменении, и прекращении. Данные выводы подтверждаются и отдельными учёными. В частности, А.Ю. Кабалкин полагает, что право носит характер легального ограничения договорной свободы, и нормы гражданского законодательства обеспечивают возможность свободного выражения воли участников рынка, не нарушая интересов общества<sup>2</sup>.

В результате написания данного параграфа, можно сделать следующие выводы:

- главенствующую, первостепенную роль в качестве источника ограничения свободы сторон трудового договора, как при его заключении, так и изменении и прекращении играет право, находящее своё выражение в нормах действующего трудового законодательства. Общественный интерес, интересы защиты нравственности и прочие социальные факторы в этом вопросе вторичны, поскольку

---

<sup>1</sup> Лебедев В.М. Указ. соч. С. 98.

<sup>2</sup> Кабалкин А.Ю. Гражданско-правовые договоры в России. Общие положения: Курс лекций. / А.Ю. Кабалкин. - М.: Юрид. лит., 2002. С. 46.

могут только тогда иметь конкретное, «ощутимое» влияние на свободу сторон трудового договора и реальные юридические последствия, когда возможность такого влияния предусмотрена в норме закона.

Вместе с тем, невозможно отрицать отдельное влияние общественных интересов (наряду с субъективным фактором должностных лиц разрабатывающих и принимающих нормативные правовые акты трудового законодательства, личными интересами, интересами отдельных групп и слоёв общества, например бюрократии, групп промышленников имеющих общие интересы и т.п.) на процесс формирования трудового законодательства и, как следствие, - свободы сторон трудового договора. Также, установить степень такого влияния и конкретные положения законодательства, основывающиеся на таком интересе, весьма затруднительно.

- рассмотренная судебная практика в аспекте соотношения фактической свободы сторон трудового договора при его заключении позволяет сделать вывод о несколько более выгодном положении работодателя, который имеет возможность заключить с соискателем работы гражданско-правовой договор и, при отказе последнего, просто найти другого кандидата. При этом, в таком договоре просто будут отсутствовать, предусмотренные действующим трудовым законодательством, гарантии рабочим (продолжительность трудового времени, работа во внеурочное время, право на отдых и т.п.).

## **2.2. Особые процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации или членом коллегиального органа управления**

В данном параграфе будут предметно рассмотрены правовые особенности заключения трудового договора с руководителем организации (членами коллегиального органа управления), в том числе, существующие в данном институте проблемы и противоречия, особенности правоприменительной практики.

В первую очередь можно отметить, что ТК РФ относит руководителя организации к наёмным рабочим, что предполагает необходимость, для надлежащего оформления трудовых правоотношений, заключение трудового договора (наряду с другими фактическими обстоятельствами). Так же, можно указать, что в первой половине 90-х годов XX столетия, вопрос о природе отношений между руководителем организаций (как частных, так и находящихся в государственной собственности) оставался спорным, и, нередко, различными государственными структурами издавались противоречивые нормативные акты, относящие данные отношения то к гражданско-правовым, то к чисто трудовым. Определённой «точкой» в сложившейся ситуации можно, среди прочего, считать Указ Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой», в соответствии с пунктом 1 которого установлено, что «отношения Правительства Российской РФ или уполномоченных им федеральных органов исполнительной власти с руководителями федеральных государственных предприятий регулируются на основании трудовых договоров»<sup>1</sup>.

В предыдущем параграфе данной главы были рассмотрены общий порядок заключения трудового договора, права и обязанности сторон при его заключении. Что же касается особенностей (специального порядка) заключения трудового договора с руководителем организации, то они предусмотрены ст. 275 ТК РФ и заключаются в установлении специальных правил, относительно сроков заключения трудовых договоров, возможности прохождения предварительных процедур, перед его заключением, дополнительных обязанностей относительно руководителей организаций созданных РФ, её субъектами или муниципальными органами. Рассмотрим перечисленные особенности подробнее.

Так, во взаимосвязи норм ч. 2 ст. 59 и ч. 1 ст. 275 ТК РФ установлено, что с руководителями организаций может быть заключен срочный трудовой договор, срок которого определяется учредительными документами юридического лица и взаимным соглашением сторон.

---

<sup>1</sup>О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой: Указ Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 (ред. от 12.12.2014) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 7. Ст. 700.

Таким образом, главным основанием для установления срока на который возникают трудовые отношения, является взаимное согласие сторон на установление такого срока, на что, соответственно, обращают пристальное внимание суды, при разрешении индивидуальных трудовых споров, в которых руководитель организации выступает в качестве наёмного работника. Так, в апелляционном определении Московского городского суда от 26.05.2017 по делу № 33-20386/2017 указывается, что обязанность доказывания по аналогичным делам срочности или бессрочности трудового договора, лежит на том, кто заявляет соответствующее требование.

Как отмечает Е.С. Батусова, «Верховный суд обращает внимание судов на то, что, если судом, при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора, будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок. Вероятность недобровольного заключения срочного трудового договора с руководителем организации представляется маловероятной»<sup>1</sup>.

Следует отметить, что вопрос признания договора, заключённого на определённый срок, договором бессрочным, довольно часто возникает в судебной практике и его можно отнести к типичным индивидуальным трудовым спорам с участием руководителей организации, как наёмных работников. При этом, в суде, как правило, доводы истца не находят своего подтверждения и суды отказывают в признании трудовых договоров бессрочными<sup>2</sup>. В качестве основного доказательства срочности трудового договора судами признаётся наличие личной подписи руководителя организации в заключённом трудовом договоре. Также, большой вес имеют аргументы ответчиков (работодателей) о том, что учредительными документами организации предусмотрены определённые сроки полномочий единоличного исполнительного органа юридического лица, что предполагает,

---

<sup>1</sup> Батусова Е.С. Трудовой договор с руководителем организации / Е.С. Батусова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. №1. С.125.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2017 по делу N 33-19275/2017// URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1953907&div=ARB&dst=100044%2C0&rnd=0.17795627389895907> (дата обращения – 07.10.2017 года).

соответственно, и установление срочности трудовых отношений между таким органом (руководителем) и организацией.

Также, нередко судами указываются следующие обстоятельства: «трудовые отношения после истечения срока действия по согласию сторон не продолжались, и были прекращены в связи с истечением срока, а решение Георгиевского городского суда о восстановлении Н.Л.С. в прежней должности не может изменить характер трудового договора, поскольку было вынесено судом в связи с подписанием договора неправомочным лицом, а не в связи с признанием незаконности самого трудового договора в части срока его действия»<sup>1</sup>. Таким образом, сам факт восстановления руководителя на должности не изменяет сроки трудовых правоотношений установленный трудовым договором, поскольку сроки не являлись предметом спора.

Далее следует обратить внимание на отдельные практические проблемы, выделяемые по вопросу срочности трудового договора в научной среде.

В частности, как указывает Е.С. Батусова, проблемным вопросом «регулирования срочных трудовых договоров является отсутствие четкого указания законодателя по вопросу о сроке трудового договора. Имеется лишь общее положение, что срок такого трудового договора определяется учредительными документами или соглашением сторон»<sup>2</sup>. При этом следует отметить, что законодательство об отдельных организационно-правовых формах юридических лиц предусматривает предельные сроки полномочий руководителя. В качестве примера можно привести ФЗ «Об акционерных обществах», в соответствии с пп. 8 п. 1 ст. 48 которого, общее собрание акционеров наделено полномочиями «по образованию исполнительного органа общества и досрочному прекращению его полномочий, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. В соответствии с пп. 9 п. 1 ст. 65 к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества относится

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 28.09.2016 по делу N 33-7654/2016 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1898613&div=ARB&dst=100039%2C0&rnd=0.6430352616738528> (дата обращения – 07.10.2017 года).

<sup>2</sup> Батусова Е.С. Указ. соч. С.125-125.

образование исполнительного органа общества и досрочное прекращение его полномочий, если уставом общества это отнесено к его компетенции»<sup>1</sup>.

Так же, как указывает Е.С. Батусова, сложилась практика, когда «основным документом, регулирующим деятельность акционерного общества, является его устав. Срок, на который избирается единоличный исполнительный орган, закрепляется в уставе»<sup>2</sup>. В качестве примера можно указать ст. 18 ФЗ от 03.12.2011 г. № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах», в которой указано, что «в партнерстве образуется единоличный исполнительный орган (генеральный директор, президент и др.), избираемый из числа участников партнерства в порядке и на срок, которые определяются уставом. Если порядок и срок не определены уставом, то единоличный исполнительный орган партнерства избирается единогласным решением всех участников партнерства на весь срок его деятельности».

Л.Ю. Малинина по этому поводу высказывает следующее: «в юридической литературе существуют различные мнения по вопросу максимального срока, на который может быть заключен срочный трудовой договор с руководителем организации». Действительно, одни авторы считают, что такой договор может быть заключен на срок, определенный в уставе организации или соглашением сторон, но не более пяти лет, согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ<sup>3</sup>. Это мнение подтверждается тем, что срок действия трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия устанавливается не более пяти лет<sup>4</sup>. Другие ученые<sup>5</sup> не считают необходимым применять общее правило о максимальном сроке трудового договора.

---

<sup>1</sup> Там же.

<sup>2</sup> Батусова Е.С. Указ. соч. С. 126.

<sup>3</sup> Кузнецова П. Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации / П. Кузнецова // Трудовое право. - 2011. № 4. С. 78.

<sup>4</sup> Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. приказом Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 г. № 49 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 23.

<sup>5</sup> Малинина Л.Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации // Юридический вестник Самарского университета. 2016. №2. С.57-58; Коршинова Т.Ю. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие. - М., 2014. С. 66-67; Орловский Ю. Особенности правового статуса руководителя организации // Хозяйство и право. 2015. № 7. С. 51; Лютов Н.Л.

Рассматривая аргументы обеих сторон можно отметить, что на практике заключение срочного трудового договора с руководителем организации, при достижении договоренности, не ограничивается одним разом, т.к. после окончания одного срочного договора, как правило, заключается следующий. Но, в данном случае, возникает ряд проблем. К примеру, в том случае, если руководитель организации до окончания срока действия договора не использовал отпуск, то, согласно ст. 127 ТК РФ, ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В данном случае нарушаются положения ст. 21 ТК РФ, а именно право работника на отдых.

Если рассматривать вариант продления срочного трудового договора путем оформления дополнительного соглашения об изменении срока окончания действия срочного трудового договора, то, можно отметить, что в ТК РФ указано на возможность изменения срока действия трудового договора с некоторыми категориями работников или в определенных случаях. К примеру, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины (ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 1, 3, 4 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Что касается продления срочного договора с руководителем организации, то стоит отметить, что данного положения ТК РФ не предусмотрено.

Также стоит отметить, что Федеральная служба по труду и занятости в письме от 31.10.2007 N 4413-6 предусматривает на возможность внесения изменений в трудовой договор путем подписания соглашения независимо от вида этого договора (срочный или на неопределенный срок), в том числе и в части изменения срока его окончания.

Согласно ч.2 ст. 59 ТК РФ срочный договор с руководителем организации может заключаться по взаимной договоренности между сторонами (Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 N 378-О-П).

Но, исходя из положений п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 в случае, если суд установит факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же трудовой функции, то

он вправе с учетом обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

В судебной практике в отношении споров, связанных с увольнением по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в данной ситуации с заключением множества срочных договоров с руководителем, увольнение признается правомерным.

Стоит отметить, что суды в данных спорах исходят из того, что, в предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ случаях, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, если имеется добровольное согласие работника и работодателя и сохраняется причина, обусловившая срочный характер трудового договора. Исходя из этого, если судом будет установлен факт вынужденного заключения договора работником, то суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

В пример можно привести Апелляционное определение Магаданского областного суда от 16.10.2013 N 33-945/2013 по делу N 2-2183/2013, в котором требования работника заключались в признании приказа об увольнении незаконным, трудового договора заключенным на неопределенный срок и о восстановлении на работе. По обстоятельствам дела было выявлено следующее: с руководителем организации дважды заключался срочный трудовой договор, по истечению срока которого, руководитель был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Суд пришел к выводу о том, что увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Срочные трудовые договоры заключены по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ) при свободном волеизъявлении работника. Запрета на неоднократное заключение срочного трудового договора с руководителем организации трудовое законодательство не содержит.

Учитывая вышеизложенное, так же можно сделать вывод о том, что таким образом трудовое законодательство позволяет устанавливать срочные договорные трудовые отношения на срок и более пяти лет, путем множественности заключения

срочных трудовых договоров, но возникает проблема в том, что договор может быть переквалифицирован в договор, заключенный на неопределенный срок. При этом продление срочного договора с руководителем организации ТК РФ не предусмотрено. При этом можно отметить, что рассмотренная ситуация по-разному оцениваются как учёными, так и участниками трудовых отношений, что является проблемой правового регулирования заключения трудового договора с руководителем организации, подлежащей разрешению (недостаточная определённость правовой нормы).

Данное обстоятельство обуславливает необходимость поиска путей решения проблемы, среди которых предпочтительней выглядит внесение соответствующих дополнений в Пленум ВС РФ (возможность продления срока договора с руководителем организации, в связи с новым избранием на должность, при этом предусмотрев, что в связи с этим договор нельзя переквалифицировать в договор, заключенный на неопределенный срок), посвященный вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации.

Далее следует рассмотреть следующие, предусмотренные ст. 275 ТК РФ особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Так, в соответствии с ч. 2 указанной нормы, «трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое)»<sup>1</sup>.

В соответствии с данной нормой, существует многочисленное подзаконное ведомственное законодательство о приёме на работу на руководящие должности на конкурсной основе<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Об обеспечении перехода на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программ развития учреждения (вместе с «Примерным положением об организации и проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя государственного

Как отмечает Е.С. Батусова, ФЗ «Об акционерных обществах» и «Об обществах с ограниченной ответственностью» устанавливают, что избрание руководителя организации (единоличного исполнительного органа) осуществляется, соответственно, общим собранием акционеров или участников общества<sup>1</sup>. Только по выполнению этого условия, возможно заключение трудового договора с лицом, претендующим на соответствующую должность.

Также важно, что по вопросу приёма на работу руководителей организации имеется судебная практика Верховного суда РФ<sup>2</sup>, в соответствии с которой вопрос о том, что отнесение процедур, предшествующих заключению трудового договора с кандидатом на должность руководителя организации должно рассматриваться в каждом случае индивидуально и не всякий «конкурс» или процедура может по своему содержанию соответствовать смыслу ч. 2 ст. 275 ТК РФ.

Так же, в соответствии с ч. 3 ст. 275 ТК РФ, установлено, что «трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>3</sup>. Таким актом является Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329<sup>4</sup>.

Так же, в соответствии с ч. 4 ст. 275 ТК РФ, «лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об

---

(муниципального) общеобразовательного учреждения»): письмо Минобрнауки России от 11.09.2012 № ИР-758/08 // Вестник образования. 2013. № 2.

<sup>1</sup> Батусова Е.С. Указ. соч. С. 127-128.

<sup>2</sup> Определение Верховного суда Российской Федерации от 29 февраля 2008 г. по делу № 2-71/05 // URL: <http://sudact.ru/vsrfd/doc/a2iPLbDIKuLm/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>4</sup> О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения: Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 16. Ст. 1958.

имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей»<sup>1</sup>.

При том, в зависимости от принадлежности учреждения (федерации, субъекту федерации или муниципальному образованию), соответствующими субъектами устанавливается порядок предоставления таких сведений<sup>2</sup>.

Следует так же отметить, что, в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 № 280-ФЗ, данное правило применяется с 2013 года<sup>3</sup>.

В судебной практике встречаются споры о признании незаконным прекращения трудового договора по инициативе работодателя в связи с непредоставлением руководителем организации вышеуказанных сведений в срок<sup>4</sup>. В частности, судом было установлено, что уволенный руководитель муниципального учреждения действительно нарушил требования в части непредоставления вышеуказанных сведений в срок. При этом, сведения были предоставлены с опозданием на несколько дней. В таком случае, работодатель прекратил трудовой договор в связи с утратой доверия, что судом было признано незаконным, поскольку степень и характер допущенного работником (руководителем) проступка, не может свидетельствовать об утрате доверия, так как сведения были предоставлены с небольшой задержкой, до принятия решения об увольнении, работодатель имел

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup>Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей: Постановление Правительства РФ от 13.03.2013 № 208 (ред. от 06.11.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 11. Ст. 1134; О представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, и руководителями государственных учреждений города Москвы и порядке их опубликования (вместе с «Положением о порядке представления гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, и руководителями государственных учреждений города Москвы сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и порядке их опубликования»): указ Мэра Москвы от 01.03.2013 № 13-УМ (ред. от 10.12.2014) // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2013. № 14 и т.п.

<sup>3</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7605.

<sup>4</sup> Решение Виноградовского районного суда Архангельской области по делу № 2-227/2017 от 06 июля 2017 года // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ihioefwVZOVk/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

возможность их проверить, доказательств предоставления недостоверных сведений не предоставлено<sup>1</sup>.

Далее следует рассмотреть спорные вопросы и ситуации в науке и практике. Важно отметить, что, в соответствии с ФЗ от 08.05.2010 № 83-ФЗ<sup>2</sup> установлены особенности содержания трудового договора с руководителем организации, в котором, кроме общих требований ТК РФ, должны быть предусмотрены права и обязанности руководителя, показатели эффективности его трудовой деятельности и прочие вопросы<sup>3</sup>.

Кроме этого, обязательные требования к содержанию трудового договора установлены ч. 6 ст. 11 ФЗ «О коммерческой тайне», в которой указано, что «трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязанности по обеспечению охраны конфиденциальности составляющей коммерческую тайну информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны конфиденциальности этой информации»<sup>4</sup>.

Е.С. Батусова выделяет проблему отсутствия в законодательстве чёткого указания на то, какой именно орган или кто уполномочен подписывать от имени организации трудовой договор с руководителем, также отсутствует детализация процедуры утверждения содержания трудового договора с руководителем<sup>5</sup>. В связи с обозначенной Е.С. Батусовой проблемой, следует решить её способом законодательного установления необходимости закрепления в уставных документах юридического лица, органа или процедуры определений условия трудового договора с руководителем.

---

<sup>1</sup> Решение Виноградовского районного суда Архангельской области по делу № 2-227/2017 от 06 июля 2017 года // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ihioefwVZOVk/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

<sup>2</sup> Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским судам Курского областного суда от 17.05.2011 года по делу № 33-1294/2011// URL: <https://rospravosudie.com/court-kurskij-oblastnoj-sud-kurskaya-oblast-s/act-103802406/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

<sup>3</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений: федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 30.11.2016) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 19. Ст. 2291.

<sup>4</sup> О коммерческой тайне: федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

<sup>5</sup> Батусова Е.С. Указ. соч. С. 130.

Так же возникает следующая проблемная ситуация. Одним из спорных вопросов в науке и в практике применения трудового права являются «вопросы квалификации трудового договора (его отдельных условий) руководителя организации в качестве гражданско-правовой сделки и возможности применения последствий признания недействительности сделки»<sup>1</sup>.

Анализ судебной практики, проведённый М.И. Губенко, показывает, что суды неоднозначны в своих трактовках относительно понимания сущности трудового договора, в аспекте возможности применения к последнему положений гражданского законодательства. В частности, в отдельных случаях суды именуют трудовой договор «сделкой» (такую трактовку М.И. Губенко встречал в решениях судах по спорам о выплате компенсации руководителю юридического лица)<sup>2</sup>. При этом, М.И. Губенко указывает на проблему, связанную с невозможностью признания всего трудового договора или его части недействительным, поскольку в нормах трудового права не содержится соответствующего механизма<sup>3</sup>.

В результате проведённого исследования, в данном параграфе можно сделать следующие основные выводы и предложения:

1. В теории трудового права и в практике применения трудового законодательства относительно трудового договора с руководителем организации проявляется проблема двойственности его правового статуса, в части того, что, в зависимости, от заявляемых исковых требований, споры могут рассматриваться как судами общей юрисдикции (если требования лежат в плоскости трудового законодательства), так и арбитражными судами (если требования основаны на нормах корпоративного права). При этом, поводы и содержание споров, довольно части схожи между собой и однотипны. Данное обстоятельство, очевидно, не способствует единству, однообразию и стабильности судебной практики, а значит и стабильности регулируемых правоотношений. Законодателю необходимо окончательно определить в вопросе выбора судебного органа, компетентного в

---

<sup>1</sup> Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики / М. И. Губенко// ВЭПС. 2016. №1. С.121-122.

<sup>2</sup> Определение ВАС РФ от 31.10.2013 г. № ВАС-15525/13 по делу № А45-28921/2012.

<sup>3</sup> Губенко М.И. Указ. соч. С.121-122.

вопросах споров между руководителем организации и самой организацией (её участниками, коллективом органом управления и т.п.).

2. Трудовое законодательство позволяет устанавливать договорные срочные трудовые отношения на срок и более пяти лет с руководителем организации или членами коллегиального органа управления, путем множественности срочных трудовых договоров. При этом, рассмотренная ситуация по-разному оценивается как учёными, так и участниками трудовых отношений, что является проблемой правового регулирования заключения трудового договора с руководителем организации, подлежащей разрешению (недостаточная определённость правовой нормы). Данное обстоятельство обуславливает необходимость поиска путей решения проблемы, среди которых предпочтительней выглядит внесение соответствующих дополнений в Пленум ВС РФ, посвященный вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации.

3. Существует пробел в правовом регулировании вопроса о том, какой именно орган юридического лица или какова процедура определения содержания трудового договора с потенциальным руководителем организации. В связи с этим, нужно внести дополнения в ст. 275 ТК РФ, установив обязательное указание в уставных документах юридического лица, органа или процедуры определений условия трудового договора с руководителем.

### ГЛАВА 3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ ЧЛЕНОМ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ОРГАНА УПРАВЛЕНИЯ

#### 3.1 Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального органа управления

В первую очередь, следует отметить, что категория расторжение трудового договора является частным случаем прекращения трудового договора, что прямо следует из содержания ст. 77 ТК РФ. При этом, расторжение трудового договора может происходить исключительно по инициативе одной из сторон такого договора и, соответственно этому, делится на три основных вида: расторжение трудового договора по соглашению сторон, расторжение трудового договора по инициативе работника, расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Так же, стоит отметить, что последствия расторжения трудового договора тесно связаны, зависят от основания его расторжения, в связи с чем, далее основания и последствия его расторжения следует рассматривать комплексно.

Согласно ст. 78 ТК РФ, допускается расторжение трудового договора *по взаимному соглашению сторон*<sup>1</sup>. Это является наиболее простым способом расторжения трудового договора. Т.В. Абаева указывает, что «из всех видов расторжения трудового договора расторжение трудового договора по соглашению сторон ... является наиболее бесконфликтным способом прекращения трудовых отношений»<sup>2</sup>. С данной позицией нельзя не согласиться, но можно дополнить тем, что именно в данном способе прекращения трудовых правоотношений стороны

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Абаева, Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения /Т. В. Абаева ; Науч. рук. С.Х. Джиев. - Владикавказ, 2011. С. 12.

реализуют принцип свободы договора: в любой момент по достигнутому взаимному согласию могут его прекратить.

Следует отметить, что последствия расторжения трудового договора по соглашению сторон фактически идентичны правовым последствиям расторжения трудового договора по инициативе работника.

Также, особенностью данного способа является то, что его инициатором может быть любая сторона, объяснения причин такого расторжения не требуется.

*По инициативе работника* трудовой договор расторгается по собственному желанию (п. 1 ст. 80 ТК РФ<sup>1</sup>). Таким образом, единственным основанием для такого способа расторжения трудового договора, является собственное желание работника, что даёт ему определённую свободу выбора. При этом, такое желание и соответствующая инициатива, а именно, подача заявления, должно быть актом его добровольного волеизъявления. Аналогично расторжению трудового договора по соглашению сторон - расторжение трудового договора по инициативе работника является проявлением свободы сторон договора.

Т.В. Абаева отмечает следующее: «работодатель независимо от своего согласия обязан уволить работника по истечении установленного срока, если за этот период не произошло одно из трех событий: работник передумал увольняться и отозвал свое заявление, выразив тем самым свою волю; по окончании срока предупреждения обе стороны трудовых отношений решили продолжить действие трудового договора (необходимо взаимное волеизъявление работника и работодателя); работник был уволен по иному основанию (необходима либо воля работодателя, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон)»<sup>2</sup>.

Основания для расторжения трудового договора *по инициативе работодателя* изложены в ст. 81 ТК РФ: 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Абаева, Т.В. Указ. соч. С. 13 – 14.

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера); 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (согласно перечня установленного ТК РФ); 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является и т.п.; 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; 13) в других случаях, установленных настоящим ТК РФ и федеральным законодательством.

Далее следует рассмотреть некоторые дискуссионные и проблемные вопросы расторжения трудового договора.

Первый из них касается вопроса соблюдения сторонами сроков выполнения определённых действий, установленных нормами ТК РФ. Как известно, трудовым законодательством установлены обязательные сроки предупреждения руководителем организации о расторжении трудового договора по собственной инициативе не позднее, чем за один месяц и т.п. Рассмотрим вопросы соблюдения сроков подробнее.

К примеру, интересным выглядит решение вопроса о последнем дне работы работника при расторжении трудового договора в случае, если такой работник решил воспользоваться неиспользованным отпуском. Другими словами, согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ при расторжении трудового договора у работника есть право получить неиспользованный отпуск и быть уволенным только в последний день такого отпуска. При этом у работодателя существует обязанность выдать работнику трудовую книжку и иные документы, связанные с трудовой деятельностью по его письменному заявлению в последний день работы, а не в день увольнения. Кроме этого, согласно ст. ст. 80, 136, 140 ТК РФ, работодатель в последний рабочий день обязан выполнить свои обязанности, связанные с документальным оформлением увольнения и проведения соответствующих расчётов.

Рассматривая данный вопрос, М.С. Сагандыков, отмечает, что исходя из смысла «ч. 4 ст. 127 ТК РФ и правовой позиции, выраженной в Определении Конституционного Суда РФ от 25 января 2007 г. № 131-О-О, пп. «в» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в случае предоставления отпуска с последующим увольнением фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска»<sup>1</sup>.

В связи с этим, можно сделать закономерный вывод о том, что в рассматриваемом случае, последним днём работы работника является не день его увольнения, а тот день, который предшествует первому дню начинающегося отпуска. То есть трудовую книжку и копию приказа об увольнении работник имеет право получить, а работодатель обязан выдать в последний день перед уходом работника в отпуск.

В результате написания данного подраздела, можно сделать следующие выводы:

- правовые последствия расторжения трудового договора различны. Однако далеко не всегда и не во всех случаях, расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений. Вполне логично утверждать, что если хотя

---

<sup>1</sup> Сагандыков М.С. Указ. соч.. С. 88.

бы существует одно взаимное право или обязанность, то существуют и соответствующие правоотношения. Как известно, трудовое законодательство предусматривает целую систему гарантий и компенсации полагающихся работнику при расторжении с ним трудового договора;

- в случае если работник при расторжении трудового договора использует своё право на получение неиспользованного отпуска, последним днём работы работника является не день его увольнения, а тот день, который предшествует первому дню начинающегося отпуска, что и будет являться датой получения им трудовой книжки и копии приказа об увольнении;

- так же следует отметить, что многообразие оснований увольнения, большое количество взаимных прав и обязанностей, предусмотренных законодательством при этом, а также важность данного института, обуславливает существование большого количества трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора.

Далее следует произвести анализ судебной практики по трудовым спорам в связи с расторжением трудового договора.

Как известно, основные позиции Верховного Суда РФ, относительно рассмотрения трудовых споров, возникающих в связи с расторжением трудового договора изложены в Постановлении Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>. Интересен тот факт, что из восьми разделов данного пленума три непосредственно посвящены вопросам расторжения трудового договора: расторжение трудового договора по соглашению сторон, вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; по инициативе работника; гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя; расторжение трудового договора по инициативе работодателя<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. N 3.

<sup>2</sup> Там же.

Далее следует исследовать особенности установленных трудовым законодательством дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации или членом коллегиального органа управления.

Во-первых, нужно отметить, что такие основания установлены как в ст. 278 ТК, содержащейся в специальной главе регулирующей труд руководителя, так и в других нормах ТК РФ, например, в ст.ст. 75 и 81.

В общем, в результате проведённого анализа установлено, что трудовое законодательство содержит следующие дополнительные основания для прекращения трудовых отношений с руководителем организации или членом коллегиального органа управления:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ);

3) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 ТК РФ предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда РФ, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия (п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ);

4) в случае смены собственника организации по инициативе последнего в течении трёх месяцев после перехода права собственности (ч. 1 ст. 75 ТК РФ);

5) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

6) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой

нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

7) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

8) иные основания, предусмотренные трудовым договором (п. 13 ч. 21 ст. 81 ТК РФ, п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с ч. 2 ст. 281 ТК РФ, «федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций», отсюда следует, что перечень возможных дополнительных оснований для прекращения трудового договора открыт и помимо собственно специальных условий трудового договора, они могут быть предусмотрены и в других законодательных актах.

Так же следует отметить, что, в соответствии с ч. 1 ст. 281 ТК РФ, на членов коллегиального исполнительного органа организации распространяются нормы, регулирующие особенности труда руководителей организации, содержащиеся в главе 43 ТК РФ. Данное обстоятельство позволяет утверждать, что положения статей 75 и 81 ТК РФ, относящиеся к руководителю организации, но не содержащиеся в главе 43 ТК РФ, не могут быть применены к членам коллегиального исполнительного органа. Это означает, что правовое положение данного субъекта, даже, если трудовым договором или иным документом предусмотрено, что на членов коллегиального исполнительного органа распространяются положения главы 43 ТК РФ, в вопросе прекращения трудовых правоотношений, существенно отличается от положения руководителя.

Так, к члену коллегиального исполнительного органа не могут быть применены такие основания для увольнения, как смена собственника имущества организации, принятие необоснованного решения и совершение других действий повлекших причинение имущественного ущерба организации, однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Вместе с тем, п.2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ

который распространяется на членов коллегиального исполнительного органа, позволяют, по согласованию сторон, предусмотреть перечисленные основания в трудовом договоре. Также, указание в приказе об увольнении в качестве оснований положений, распространяющихся на руководителя организаций предусмотренных ст.ст. 75 и 81 ТК РФ, будет незаконным.

В данном случае остаётся непонятным то, чем является невозможность применения дополнительных условий прекращения трудового договора с руководителем организации предусмотренных ст.ст. 75 и 81 ТК РФ на члена коллегиального исполнительного органа: сознательным действием законодателя или неправильной формулировкой отсылочной нормы ч. 1 ст. 281 ТК РФ. Как показывает практика, коллегиальный исполнительный орган юридического лица нередко наделён исключительно важными полномочиями относительно управления организацией, в большинстве случаев, создаётся и действует в организациях, имеющих, в своей основе «крупный капитал». Довольно часто, коллегиальный исполнительный орган, например, правления, наделён полномочиями утверждать решения руководителя организации (единоличного исполнительного органа) по сделкам, стоимость которых превышает определённые денежные суммы, или по изменению направлений деятельности организаций, новых инвестиционных проектах и т.п. В таких случаях, «ценность» и значимость члена коллегиального исполнительного органа юридического лица не меньшая, чем фигура её единоличного исполнительного органа (руководителя). От профессионализма члена такого органа, качества и эффективности выполнения последним трудовых обязанностей, в не меньшей степени зависит достижение целей создания и деятельности юридического лица. Вышеуказанные обстоятельства указывают на объективную необходимость в установлении повышенных гарантий для собственника организации и в повышении ответственности члена коллегиального органа управления.

Таким образом, можно утверждать, что невозможность применения к члену коллегиального исполнительного органа организации положений ст.ст. 75 и 81 ТК РФ, позволяющих прекратить с ним трудовые правоотношения в случае смены

собственника организации, их преднамеренных или непрофессиональных действий, повлекших причинение имущественного ущерба организации, грубого нарушения трудовых обязанностей и т.п., должна быть устранена путём внесения изменений в ч. 1 ст. 281 ТК РФ, которую необходимо изложить в следующей редакции:

«Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа руководителей организации

1. Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящим Кодексом для руководителя организации».

Далее следует непосредственно рассмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации.

В первую очередь, следует обратить внимание на такое основание, как смена собственника имущества организации. Указанные основания предусмотрены ч. 1 ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения» и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

При сопоставлении содержания двух перечисленных норм, сразу же возникает вопрос об их согласованности. По сути и содержанию, ст. 75 ТК РФ даёт право новому собственнику организации расторгнуть трудовой только в течении трёх месяцев после перехода имущества организации в его собственность. В свою очередь, по смыслу ст. 81 ТК РФ, новый собственник не ограничен во временных рамках при принятии решения об увольнении руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера по основанию смены её собственника. Таким образом, установлено, что в ТК РФ содержится противоречие норм установленных ст. 75 и 81 ТК РФ, что, тем самым затрудняет их применение на практике. Специфика прекращения трудовых отношений в связи со сменой собственника организации заключается в том, что собственнику предоставлено право выбора на своё усмотрение руководящего «состава» принадлежащего ему юридического лица.

При переходе имущества организации в его собственность ему предоставлено «время» решить доверит ли он управление ею прежнему руководящему составу или нет. При этом, по смыслу данного права, новый собственник не может «думать вечно», менять ему руководителя или нет и, объективно, увольнение по рассматриваемому основанию должно быть ограничено определёнными временными рамками, что так же будет служить гарантией для руководителя организации и члена коллегиального органа управления.

Далее непосредственно следует рассмотреть особенности применения данного основания для прекращения трудовых отношений.

Следует отметить, что на многие вопросы, возникающие в процессе анализа положений ТК РФ относительно руководителя организации, отвечает Постановление Пленума ВС РФ № 2 от 17.03.2004 года «О применении судами РФ ТК РФ»<sup>1</sup> (далее – Пленум о применении ТК РФ) и № 21 от 02.06.2015 года «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»<sup>2</sup> (далее – Пленум о труде руководителя).

Во-первых, как отмечается в Пленуме о применении ТК РФ, речь идёт об «имуществе организации» в целом, а не о его части или большей части или то части, которая позволяет контролировать организацию и т.п. В связи с этим, отмечается что «расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом»<sup>3</sup>. Так же отмечается, что руководитель организации не может быть уволен в случае изменения подведомственности (подчинённости) организации, поскольку её собственник не изменяется (например, это может быть государство, субъект федерации, муниципальное образование).

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>2</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Также, Пленумом о применении ТК РФ даётся определение понятию «смена собственника имущества организации»<sup>1</sup>. Также, в Пленуме о применении ТК РФ справедливо отмечается, что, в соответствии с гражданским законодательством, при создании общества или товарищества за счёт вкладов его участников, собственником образовавшейся массы имущества является само юридическое лицо, но не его участники<sup>2</sup>. Данные положения, содержатся в п. 1 ст. 66, п. 3 ст. 213 Гражданского кодекса РФ<sup>3</sup> (далее – ГК РФ). В связи с этим, изменение состава участников общества или товарищества не может рассматриваться как смена собственника имущества такого юридического лица и не служит основанием для применения ч. 4 ст. 81 ТК РФ<sup>4</sup>.

Можно отметить, что конституционность рассматриваемого основания для прекращения трудовых отношений, была предметом оценки Конституционного суда РФ<sup>5</sup>. Так, согласно позиции жалобщика, предоставление новому собственнику права расторгнуть трудовые отношения с руководителем организации, «ограничивают трудовые права граждан, занимающих должности главных бухгалтеров, и противоречат статьям 17, 19, 37 и 55 Конституции РФ<sup>6</sup>». Утверждение было признано необоснованным, поскольку, как известно, КС РФ стоит на позиции конституционности установления различий в правовом статусе лиц, «принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых отношений, если эти различия являются оправданными и обоснованными, соответствуют конституционно значимым целям»<sup>7</sup>. Учитывая вышеизложенное, в

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.08.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>4</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>5</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года)

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом

связи со спецификой выполнения трудовой функции и значимости роли главного бухгалтера в организации, рассматриваемая жалоба была признана не подлежащей рассмотрению КС РФ. Данные положения справедливо могут быть применимы и к должности руководителя организации.

Далее следует рассмотреть такое основание для прекращения трудовых отношений с руководителем организации, как однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей предусмотренное п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Относительно признака однократности не возникает сомнений. В то же время «грубость» нарушения подразумевает под собой, во-первых, его умышленность, сознательность и заведомую опасность для общества, когда руководитель должен осознавать, что невыполнение его трудовых обязанностей может привести, но не обязательно привело, к наступлению неблагоприятных последствий.

Также можно отметить, что, в соответствии со сложившейся судебной практикой, допускается увольнение по указанному основанию и в случае, если руководитель организации одновременно является и матерью ребёнка возрастом до трёх лет (в отличие от иных случаев)<sup>1</sup>.

Рассматривая существующую судебную практику можно отметить следующее: так, КС РФ своим Определением от 16.01.2007 № 160-О-П<sup>2</sup> отказал в рассмотрении жалобы работодателя лица, которое решением суда по результатам рассмотрения трудового спора, было восстановлено на работе. Ситуация заключалась в том, что руководитель юридического лица принял решение о расторжении трудового договора с директором ФГУ «Маганский лесхоз» в связи с тем, что последняя осуществила неправильный отвод лесосек и ненадлежащий

---

4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года)

<sup>1</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016): утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 3, Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 4.

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 № 160-О-П «По жалобе федерального государственного учреждения «Маганский лесхоз» на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года)

контроль за порубкой деревьев, что повлекло причинение работодателю значительного материального ущерба, что было расценено как однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей. При этом, само соответствие содеянного руководителем однократности и грубости не рассматривалось судом. Работодатель полагал, что его права, предусмотренные трудовым законодательством на расторжение трудового договора с руководителем организации по дополнительным основаниям ограничены ч. 19 ст. 29 ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ»<sup>1</sup>, согласно которому член избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий не может быть уволен с работы по инициативе работодателя<sup>2</sup>.

Рассмотрев доводы заявителя, КС РФ не нашёл оснований для принятия жалобы к производству, исходя, опять же, из принципа специализации и дифференциации регулирования правовых отношений, когда законодателем устанавливаются дополнительные гарантии и специальные правила в отдельных случаях. Так, одним из принципов избирательного процесса в РФ является независимость деятельности членов избирательной комиссии, их беспристрастность и объективность, что делает необходимым создание определённого правового механизма и гарантий реализации данного принципа. В рассматриваемой ситуации законодатель посчитал, что временное ограничение права работодателя оправдано в целях достижения общего блага, заключающегося в предоставлении членам избирательной комиссии определённых правовых гарантий, в том числе запрета на расторжение трудового договора по инициативе работодателя<sup>3</sup>, что, в данном случае, является справедливым.

---

<sup>1</sup> Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 24. Ст. 2253.

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 № 160-О-П «По жалобе федерального государственного учреждения «Маганский лесхоз» на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года).

<sup>3</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 № 160-О-П «По жалобе федерального государственного учреждения «Маганский лесхоз» на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29

Далее следует рассмотреть такое основание для расторжения трудового договора, предусмотренное п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, как принятие «необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства) повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации». Можно отметить, что из содержания процитированной нормы, непонятно, каким именно должно быть решение руководителя, может ли им являться устное распоряжение, данное своим подчинённым, какие требования к осмотрительности предъявляются к решениям руководителя, в чём может заключаться неправомерность использования имущества организации и т.п. Здесь нужно отметить, что на данные вопросы, не дают однозначного ответа и посвящённые трудовым отношениям с работодателем Пленумы ВС РФ.

Как известно, решения, принимаемые руководителем организации, могут быть как письменными, то есть, зафиксированы документально на определённом носителе (бумажном, электронном, в случае, организации электронного документооборота в юридическом лице), так и устными, в форме распоряжений. Так же, к решениям руководителя организации необходимо относить и его бездействие, то есть принятие решение не реагировать на возникшую ситуацию или процесс.

Что же касается сохранности имущества, его неправомерного использования или причинения иного ущерба имуществу организации, то, можно сделать вывод, что перечисленные последствия должны быть измеримы и иметь определённое документальное подтверждение, не могут основываться на собственной оценке работодателя или его предположении.

Далее следует рассмотреть предусмотренную п. 13 ч. 21 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ возможность работодателя расторгнуть трудовой договор по основаниям, отдельно предусмотренным в трудовом договоре, заключённом с руководителем организации.

Для этого следует обратить внимание на Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 N 335-О-О<sup>1</sup>, которым было отказано в приёме жалобы к рассмотрению. Сущность позиции заявителя заключается в том, что ТК РФ, в частности, ст. 192 кодекса предусмотрены исчерпывающие основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, которые служат надлежащими гарантиями защиты прав работника от недобросовестного поведения работодателя. В то же время, возможность предусмотреть в трудовом договоре иные, кроме установленных законом, основания для привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, позволяет работодателю устанавливать неограниченное количество оснований и поводов для увольнения. Конституционный суд справедливо указал на то, что положения ст. 192 ТК РФ не противоречат свободе сторон трудового договора определять его содержание в пределах, установленных законом, в том числе, дополнительные основания для расторжения трудового договора, сверх установленных ст. 192 ТК РФ<sup>2</sup>.

Далее следует рассмотреть дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации, предусмотренные ст. 278 ТК РФ.

1. В связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (ч. 1 ст. 278 ТК РФ).

2. В связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

При этом необходимо также учитывать, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя к руководителю организации,

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 N 335-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=71404&div=ARB&dst=100007%2C0&rnd=0.20423833886565967> (дата обращения 21.10.2017 года).

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 N 335-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=71404&div=ARB&dst=100007%2C0&rnd=0.20423833886565967> (дата обращения 21.10.2017 года).

обладающему дополнительными специальными трудовыми статусами, а именно, являющемуся беременной женщиной, имеющему ребёнка до трёх лет, одинокой матерью и т.п.

Следует отметить, что ТК РФ не устанавливает специальных требований или ограничений в отношении таких оснований, в связи с чем, они могут быть связаны с действиями директора, результатами работы компании, иными обстоятельствами<sup>1</sup>.

Подводя итоги написания данного параграфа, важно выделить следующее:

1. Трудовым законодательством предоставлено достаточно оснований работодателю для расторжения трудового договора с руководителем организации, что предоставляет работодателю достаточно рычагов воздействия и влияния на руководителя.

2. Вместе с тем, не понятна логика законодателя, который вводя в ТК РФ главу 43, предметно посвящённую установлению специальных правил регулирования труда руководителя организации и, одновременно с этим, устанавливает иные специальные правила в отношении расторжения трудового договора с руководителем организации в иных разделах ТК РФ, следствием этого, стало несовпадение формулировок отдельных оснований для увольнения в различных частях ТК РФ, что приводит к их противоречию и конфликту. Данное обстоятельство указывает на необходимость внесения изменений и дополнений в ТК РФ, подробно рассмотренных и предложенных в рамках данного параграфа.

### **3.2 Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации или членов коллегиального органа управления**

В соответствии со ст. 280 ТК РФ, «руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя

---

<sup>1</sup>Дианова Я. Трудовой договор с генеральным директором / Я. Дианова // URL: <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwiipqfzppfWAhXFYpoKHXXmCtYQFggyMAM&url> (дата обращения – 09.09.2017 года)

(собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц»<sup>1</sup>.

В результате анализа данной нормы установлено, что фактически за руководителем организации, как и за другими работниками, признаётся право на свободу трудовых отношений и, соответственно, право прекратить трудовые отношения по собственному желанию. При этом законодатель установил более продолжительный срок, не позднее которого руководитель предупреждает работодателя о прекращении трудовых отношений, что, очевидно, является определённой гарантией для собственника организации, дающей последнему время для поиска нового руководителя.

В соответствии со ст. 181 ТК РФ, «в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом»<sup>2</sup>.

В свою очередь, в соответствии со ст. 279 ТК РФ, руководителю организации или члену коллегиального органа управления организации, трудовые отношения с которым прекращаются по инициативе работодателя на основании, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ и в случае отсутствия со стороны руководителя виновных действий (бездействий) ему подлежит выплата компенсация в размере, установленном трудовым договором, но не меньшем трёхкратного среднего месячного заработка.

Таким образом, руководителям организации и членам коллегиального органа управления не выплачиваются какие либо денежные компенсации в случае увольнения по остальным предусмотренным ТК РФ основаниям, которые были рассмотрены в предыдущих разделах, а так же в случае, увольнения по собственному желанию в порядке, предусмотренном ст. 280 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> Там же.

Вместе с тем, такое решение законодателя выглядит далеко не однозначным. В частности, п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, предусматривает возможность по взаимному согласию сторон установить иные основания расторжения трудового договора, которые могут быть различны, учитывая всё многообразие возможных жизненных ситуаций. В частности, «переезд» организации в другую местность, когда руководитель организации не желает менять место постоянного проживания. В таком случае, добросовестно отработавший руководитель имеет полное моральное право получить денежную компенсацию, так как решение о смене местонахождения юридического лица принимает его собственник, и такое решение не зависит от воли руководителя.

Следует отметить так же, что работодатель-собственник имущества организации, осознавая, что в случае принятия решения о расторжении трудового договора по основаниям смены собственника имущества организации или по единоличному решению без указания мотивов увольнения, он будет обязан выплатить руководителю довольно существенную денежную компенсацию, может искать другие поводы для увольнения, по которым компенсация не предусмотрена. Какие либо специальные гарантии для руководителя организации в таком случае трудовым законодательством не предусмотрены. Здесь можно предложить следующее: в трудовое законодательство необходимо внедрить несколько другие скорректированные правила определения случаев, когда руководителю организации или членам коллегиального органа управления необходимо выплачивать денежную компенсацию.

Так, по смыслу действующего трудового законодательства, компенсация положена только в случае «отсутствия виновных действий» со стороны руководителя, которые, судя по всему, должны быть связаны с решением собственника о расторжении трудового договора. При этом, действующая конструкция не позволяет применить данный подход к остальным основаниям для прекращения трудового договора с руководителем, в том числе и предусмотренных п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ, даже в тех случаях, когда вина руководителя будет отсутствовать.

Как указывает А.В. Глухов, в соответствии с позицией КС РФ, увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ «не должно быть связано с виновным поведением руководителя. Суд также должен учитывать соответствие в данном случае меры дисциплинарной ответственности и совершенного руководителем организации действия (бездействия)»<sup>1</sup>. А.Ф. Нуртдинова, придерживается аналогичной позиции<sup>2</sup>.

Разумеется, как отмечает А.В. Глухов, «достаточно трудно представить себе ситуацию, когда у работодателя возникнет совершенно безмотивное желание уволить руководителя»<sup>3</sup>. С позицией А.В. Глухова действительно можно согласиться, однако только от части, поскольку не исключено увольнения руководителя организации по основаниям, не связанным с его виной или непрофессионализмом. Рынок труда по своей природе конкурентен, и собственник имущества организации просто может подобрать более подходящую, по его мнению, кандидатуру на роль руководителя, что, в свою очередь, исключает виновность в этом руководителя.

Кроме этого, не понятно, по каким причинам законодатель предусмотрел возможность установления свободного размера компенсации по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратной средней месячной заработной платы, а в другом случае (по основаниям расторжения трудового договора в связи со сменой собственника) по ст.181 ТК РФ, применена «ставка» в размере не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, но отсутствует указание на договорное регулирование данного вопроса.

Возможно, причина в том, что индивидуальные условия о размере выплат при расторжении трудового договора с руководителем организации принимал предыдущий собственник, размер таких «отступных» могут быть значительным и трудновыполнимым для нового собственника, особенно, в условиях реформирования деятельности такой организации, что нередко случается при смене собственника. В связи с этим, законодатель мог пощадить нового

---

<sup>1</sup> Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации / А. В. Глухов // Юридическая наука. 2012. №1. С.71.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

собственника, установив для него определённые гарантии. Однако, такой подход может быть не совсем верным.

Для придания правилам выплаты компенсации руководителям организации, при расторжении с ними трудового договора, необходимо установить следующие основные положения:

1. Руководителю организации или члену коллегиального органа управления положена денежная компенсация во всех случаях, кроме тех, причиной для которых послужили его виновные действия, в частности, неудовлетворительные результаты работы и т.п. (н-р при прекращении трудового договора по п.2 ч.2 ст. 278 ТК РФ).

2. По договорённости сторон, в трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные гарантии в части выплаты денежных компенсаций руководителю организации при расторжении трудового договора, независимо от причин прекращения трудовых отношений, кроме тех, где присутствуют его виновные действия, в частности, неудовлетворительные результаты работы и т.п. Таким способом, проявляется свобода сторон трудовых отношений.

3. При смене собственника имущества организации, новый собственник принимает на себя обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и локальными трудовыми актами, в том числе, и обязанность, выполнять условия заключённых трудовых договоров. В связи с этим, условия о размере выплачиваемых денежных компенсаций должны быть соблюдены.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования решены поставленные задачи и достигнута его цель, а именно, выявлены, на основе комплексного исследования правового института труда руководителя организации и членов коллегиального органа управления, существующие правовые проблемы и пробелы в регулировании данных отношений, разработаны предложения по совершенствованию соответствующего сегмента законодательства, что позволило сделать следующие выводы и предложения:

1. Функции руководителя организации можно определить, как представительство организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность в трудовых правоотношениях с другими рабочими данного предприятия.

Руководителя организации в трудовом праве можно определить, как физическое лицо, заключившее трудовой договор с организацией, к основной трудовой функции которого относится руководство такой организацией, в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами, локальными актами и трудовым договором, заключающееся в представительстве организации, как во внутренних правоотношениях с рабочими, так и во внешних отношениях (гражданские, административные, налоговые и прочие).

2. Деятельность руководителя организации, в связи с выполнением им своей трудовой функции, охватывает все возможные сферы общественных отношений, в которых может участвовать возглавляемое им юридическое лицо. Среди основных сфер выделяются трудовые и гражданско-правовые отношения, которые определяют двойственность правовой природы руководителя и, соответственно, его правового статуса.

Вместе с тем, руководитель организации, действуя от имени последней, реализует права, представляет интересы и исполняет обязанности так же в налоговых, бюджетных, финансовых, экологических и прочих правоотношениях. Сам факт участия юридического лица в соответствующих видах правоотношений

обуславливает наличие у такого лица, а значит и его руководителя, особого правового статуса. В контексте данного исследования, для определения правовой природы руководителя, имеют значение лишь его трудовой и гражданско-правовой статус. Последний позволяет действовать от имени организации во всех остальных видах общественных отношений.

Двойственность правового статуса руководителя, а также его специфическая роль и значения для результатов деятельности организации, необходимость учёта интересов, как собственников имущества, так и его как наёмного работника обуславливает необходимость дифференцированного подхода законодателя к определению правил его трудовой деятельности.

В рамках трудового права, трудовая деятельность руководителя организации урегулирована как общими, так и специальными нормами ТК РФ. Фактически, на руководителя как на наёмного работника распространяются все общие (относящиеся ко всем категориям работников) нормы ТК РФ, с учётом особенностей, предусмотренных главой 43 кодекса. Реализуя трудовую функцию, руководитель организации в отношениях с другими наёмными работниками выступает в качестве работодателя, руководствуясь соответствующими положениями ТК РФ.

3. Главенствующую, первостепенную роль в качестве источника ограничения свободы сторон трудового договора, как при его заключении, так и изменении и прекращении играет право, находящее своё выражение в нормах действующего трудового законодательства. Общественный интерес, интересы защиты нравственности и прочие социальные факторы в этом вопросе вторичны, поскольку могут только тогда иметь конкретное, «ощутимое» влияние на свободу сторон трудового договора и реальные юридические последствия, когда возможность такого влияния предусмотрена в норме закона.

Вместе с тем, невозможно отрицать отдельное влияние общественных интересов (наряду с субъективным фактором должностных лиц, разрабатывающих и принимающих нормативные правовые акты трудового законодательства, личными интересами, интересами отдельных групп и слоёв общества, например бюрократии, групп промышленников имеющих общие интересы и т.п.) на процесс формирования

трудового законодательства и, как следствие, - свободы сторон трудового договора. Вместе с тем, установить степень такого влияния и конкретные положения законодательства, основывающиеся на таком интересе, весьма затруднительно.

4. В теории трудового права и в практике применения трудового законодательства, относительно трудового договора с руководителем организации, проявляется проблема двойственности его правового статуса, в части того, что, в зависимости, от заявляемых исковых требований, споры могут рассматриваться как судами общей юрисдикции (если требования лежат в плоскости трудового законодательства), так и арбитражными судами (если требования основаны на нормах корпоративного права). При этом, поводы и содержание споров, довольно часто схожи между собой и однотипны, разнятся только требования заявителей, которые могут быть основаны на нормах трудового или гражданского корпоративного законодательства. Данное обстоятельство не способствует единству, однообразию и стабильности судебной практики, а значит и стабильности регулируемых правоотношений. Законодателю необходимо окончательно определить в вопросе выбора судебного органа, компетентного в вопросах споров между руководителем организации и самой организацией (её участниками, коллективом органом управления и т.п.).

5. Трудовое законодательство позволяет устанавливать срочные договорные трудовые отношения на срок и более пяти лет, путем множественности заключения срочных трудовых договоров, но возникает проблема в том, что договор может быть переключен в договор, заключенный на неопределенный срок. При этом продление срочного договора с руководителем организации ТК РФ не предусмотрено. При этом можно отметить, что рассмотренная ситуация по-разному оценивается как учёными, так и участниками трудовых отношений, что является проблемой правового регулирования заключения трудового договора с руководителем организации, подлежащей разрешению (недостаточная определённость правовой нормы).

Данное обстоятельство обуславливает необходимость поиска путей решения проблемы, среди которых предпочтительней выглядит внесение соответствующих

дополнений в Пленум ВС РФ (возможность продления срока договора с руководителем организации, в связи с новым избранием на должность, при этом предусмотрев, что в связи с этим договор нельзя переqualифицировать в договор, заключенный на неопределенный срок), посвященный вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации.

6. Существует пробел в правовом регулировании вопроса о том, какой именно орган юридического лица или какова процедура определения содержания трудового договора с потенциальным руководителем организации. В связи с этим, предлагаем внести дополнения в ст. 275 ТК РФ, установив обязательное указание в уставных документах юридического лица, органа или процедуры определений условия трудового договора с руководителем.

7. В результате неудачной формулировки диспозиции ч. 1 ст. 281 ТК РФ к членам коллегиального органа управления невозможно применить положения ст.ст. 75 и 81 ТК РФ, позволяющие прекратить с ним трудовые правоотношения в случае смены собственника организации, его преднамеренных или непрофессиональных действий, повлекших причинение имущественного ущерба организации, грубого нарушения трудовых обязанностей и т.п., должна быть устранена путём внесения изменений в ч. 1 ст. 281 ТК РФ, которую необходимо изложить в следующей редакции:

«Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа руководителей организации

1. Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящим Кодексом для руководителя организации».

Результатом данного диссертационного исследования являются представленные выводы и позиции по отдельным вопросам, которые в свою очередь не представляют собой непреложную истину. По рассмотренным вопросам, могут возникать различные точки зрения и предложения по изменению и

совершенствованию порядка регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального органа управления. Разнообразие точек зрения по исследуемой теме дает возможность осуществлять поиск решения проблем и совершенствовать законодательство.

Таким образом, любые общественные отношения эволюционируют, отсюда появляются новые элементы в практике применения норм, посвященных регулированию труда руководителя организации и членов коллегиального органа управления.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

### 1. Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 04.08.2014. - № 31. - Ст. 4398.

1.2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 года) // Сайт Конституции Российской Федерации. - URL: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540291/> (дата обращения: 26.08.2017).

1.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.08.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.

1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 18.06.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1. - Ст. 3.

1.5. О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации: Закон РФ от 19.06.1992 № 3085-1 (ред. от 02.07.2013) // Ведомости СНД и ВС РФ. - 1992. - № 30. - Ст. 1788.

1.6. О сельскохозяйственной кооперации: Федеральный закон от 08.12.1995 N 193-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. - 1995. - № 50. - Ст. 4870.

1.7. Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 1. - Ст. 1.

1.8. Об обществах с ограниченной ответственностью: федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2017) // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 7. - Ст. 785.

1.9. Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий): федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ (ред. от 21.03.2002) // Собрание законодательства РФ. - 1998. - № 30. - Ст. 3611.

1.10. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.06.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 24. - Ст. 2253.

1.11. О несостоятельности (банкротстве): федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 43. - Ст. 4190.

1.12. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 48. - Ст. 4746.

1.13. О коммерческой тайне: федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ (ред. от 12.03.2014) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 32. - Ст. 3283.

1.14. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собрание законодательства РФ. - 2006. - № 27. - Ст. 2878.

1.15. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений: федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ (ред. от 30.11.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 19. - Ст. 2291.

1.16. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей

государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 53 (ч. 1). - Ст. 7605.

1.17. О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой: Указ Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 (ред. от 12.12.2014) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 7. - Ст. 700.

1.18. Об обеспечении перехода на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программ развития учреждения: письмо Минобрнауки России от 11.09.2012 № ИР-758/08 // Вестник образования. - 2013. - № 2.

1.19. Постановление Правительства РФ от 13.03.2013 № 208 (ред. от 06.11.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015) // Собрание законодательства РФ. - 2013. - № 11. - Ст. 1134.

1.20. О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения: Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 // Собрание законодательства РФ. - 2013. - № 16. - Ст. 1958.

1.21. О представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, и руководителями государственных учреждений города Москвы и порядке их опубликования (вместе с «Положением о порядке представления гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей государственных учреждений города Москвы, и руководителями государственных учреждений города Москвы сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и порядке их опубликования»): указ Мэра Москвы от 01.03.2013 № 13-УМ (ред. от 10.12.2014) // Вестник Мэра и Правительства Москвы. - 2013. - № 14.

## 2. Учебная и научная литература

2.1. Абаева, Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т. В. Абаева; Науч. рук. С.Х. Джиоев. - Владикавказ, 2011. - 152 с.

2.2. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д. Р. Акопов.- Москва, 1999. - 28 с.

2.3. Басалаева. С. П. Правовая природа трудового договора: автореф. дис. канд. юрид. наук.: 12.00.05 / С. П. Басалаева; Науч. рук. Е. Б. Хохлов. - Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб, 2004. - 152 с.

2.4. Батусова Е.С. Трудовой договор с руководителем организации / Е. С. Батусова // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2013. - №1. - С.123-140.

2.5. Бизюков П.В. Дискриминация в объявлениях о найме. Результаты сравнительных исследований 2007 – 2013 годов // URL: <http://trudprava.ru/expert/research/discriminsurv/1178> (дата обращения: 09.09.2017 года))

2.6. Бугров Л. Ю. Содержание трудового договора / Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2008. - № 2. - С. 86.

2.7. Васькин В.В. Возмещение реального ущерба и упущенной выгоды / В. В. Васькин. - Хозяйство и право. - 2010. - № 3. - С. 116.

2.8. Волков, А. В. Возмещение убытков по гражданскому праву России: дисс. ... канд. юрид. наук / А.В. Волков. - Государственное учреждение «Издатель». – Волгоград. - 2000. - 199 с.

2.9. Вопросы правового регулирования трудовых отношений с руководителем организации. Сборник нормативно-правовых актов. [http://yar-edudep.ru/files/profunion/voprosi\\_pravovogo\\_regulirovani16138.pdf](http://yar-edudep.ru/files/profunion/voprosi_pravovogo_regulirovani16138.pdf).

2.10. Ганеева З.М. Особенности заключения трудового договора: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / З. М. Ганеева; Науч. рук. Н.Г. Гладков. - М., - 2010. – 25 с.

2.11. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата 4-е изд., испр. и доп. / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. - М.: Изд-во: Юрайт, 2015. – 196 с.

2.12. Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации / А.В. Глухов. - Юридическая наука. - 2012. - №1. - С.70-75.

2.13. Головина С.Ю. К вопросу о свободе трудового договора / С. Ю. Головина // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. О.Е. Кутафина, К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2012. - С. 94-95.

2.14. Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С. Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2013. - №3 (21). - С.65-72.

2.15. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. С. Горячев. - С.-Петербург. гос. ун-т. - Санкт-Петербург, 2005. – 197 с.

2.16. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т. 1 / Е. Н. Абрамова, Н.Н. Аверченко, Ю.В. Байгушева [и др.]; под ред. А.П. Сергеева. - М.: «РГ-Пресс», 2010. - 1008 с.

2.17. Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики / М. И. Губенко // ВЭПС. - 2016. - №1. - С. 120-123.

2.18. Губенко М.И. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при рассмотрении споров с участием единоличного исполнительного органа юридического лица / М. И. Губенко // Вестник Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа. - 2012. - №3. - С. 200-212.

2.19. Дианова Я. Трудовой договор с генеральным директором // URL: <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwii pqfzppfWAhXFYpoKNXXmCtYQFggyMAM&url> (дата обращения – 09.09.2017 года).

2.20. Завгородний А.В. Особенности расторжения трудового договора с работниками без указания причин увольнения / А. В. Завгородний // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. - 2012. - №3. - С.58-73.

2.21. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование автореф. дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Л. В. Зайцева. - Ур. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 2016. – 48 с.

2.22. Замордеев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.Г. Замордеев. - Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2005. - 26 с.

2.23. Кабалкин А.Ю. Гражданско-правовые договоры в России. Общие положения: Курс лекций / А.Ю. Кабалкин. - М.: Юрид. лит., 2002. – 222 с.

2.24. Казакова Г.В. Единоличный исполнительный орган коммерческой организации как работник: некоторые проблемы передачи полномочий / Г.В. Казакова // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. - 2013. - №9. - С.57-61.

2.25. Комзолова Ю.А. Фикция физического лица в российской правовой науке / Ю. А. Комзолова // Мониторинг правоприменения. - 2014. - № 3. - С. 68 – 70.

2.26. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. - М., 2009. – С. 286 – 289.

2.27. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Кузнецова. - Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва, 2015. - 29 с.

2.28. Кузьмин И. А. Юридическая ответственность и ее реализация: учеб. пособие / И. А. Кузьмин. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2013. – 219 с.

2.29. Куренной А. М. Трудовое право России: учеб. 3-е изд., перераб. и доп. / под ред. А.М. Куренного. - М.: Проспект, 2016. - 624 с.

2.30. Курсова О.А. Проблемы применения правовых норм о гарантиях при заключении трудового договора / О. А. Курсова // Социальное и пенсионное право. - 2006. - № 1. – С. 11 – 15.

2.31. Кучерова О. И. Определение понятия "убытки" в гражданском праве / О. И. Кучерова // Арбитражный и гражданский процесс. - 2010. - № 10. - С. 46.

2.32. Лебедев В.М. Ограничение свободы субъектов трудового договора / В. М. Лебедев, Р. П. Мананкова // Вестник Томского государственного университета. – Томск, 2009. - № 328. - С. 98 – 100.

2.33. Малинина Л.Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации / Ю.Л. Малинина // Юридический вестник Самарского университета. - 2016. - №2. - С.56-61.

2.34. Мякинина А.В. Ограничение размера возмещаемых убытков в гражданском праве Российской Федерации. Убытки и практика их возмещения: Сб. ст. / Отв. ред. М.А. Рожкова. М.: Статут, 2006. - 622 с.

2.35. Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. - 2015. - № 6. - С. 68.

2.36. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова, Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. – 400 с.

2.37. Прасолова И. Корпоративные споры руководителя организации // URL: <http://www.hr-portal.ru/article/korporativnye-spory-rukovoditelya-organizacii> (дата обращения: 07.07.2017).

2.38. Радевич Е. Р. Правовое регулирование труда управляющего директора в Великобритании: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Радевич Е. Р. - Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина - Томск, 2011. - 26 с.

2.39. Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. Т. I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / Отв. ред. Е. А. Суханов. – М.: Статут, 2014. - 961 с.

2.40. Русских Т. В. К вопросу об ограничении свободы сторон трудового договора при его заключении / Т. В. Русских // Вестник УдмГУ. - 2013. - № 2 - 3. - С. 184 – 188.

2.41. Сагандыков М. С. Соблюдение сроков предупреждения об увольнении как условие правомерности расторжения трудового договора / М. С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. - 2014. - № 4. - С. 84.

2.42. Садиков О. Н. Споры, возникающие при заключении и исполнении гражданско-правовых договоров / О.Н. Садиков // Комментарий судебно-арбитражной практики. - М.: Юрид. лит., 2009. - № 10. - С. 10.

2.43. Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. С. Сергеенко. - Акад. труда и соц. отношений. - Москва, 2007. - 26 с.

2.44. Ситников С. С. Трудовой договор: современное состояние, проблемы и перспективы развития / С. С. Ситников // Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. – 2012. – URL : <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1224.pdf> (дата обращения - 26.08.2017 года).

2.45. Снигирёва И.О. Интересы работников и работодателей. Их защита законодательством / И. О. Снигирёва // Сб. материалов Международной научно-практической конференции «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения» / под ред. К.Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. - С. 54-55.

2.46. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: практическое пособие для работодателей и работников / М.Ю. Тихомиров. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., - 2010. – 208 с.

2.47. Трудовое право Российской Федерации [Текст]: учебное пособие / И.П. Чикирева, Е. Л. Хильчук, О. А. Курсова; М-во образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО Тюменский гос. ун-т. - Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2011. – 324 с.

2.48. Уракова Е. Руководитель организации: работник или работодатель? URL: <http://n-konsultant.ru/arxiv/zhurnal-1/nalogovyyj-konsultant-1—2-yanvar-fevral-2010/rukovoditel-organizaczii-rabotnik-ili-rabotodateI.htmI?searched=%D0%A3%01%80%00> (дата обращения 07.07.2017 года).

2.49. Филиппова Н.А. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений с руководителем организации / Н. А. Филиппова // Вестник ВИ МВД России. - 2013. - №3. - С.175-180.

2.50. Шиткина И. С. Корпоративное право / И.С. Шиткина – М.: Кнорус, 2012. – 500 с.

2.51. Якимова И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И. С. Якимова; Науч. рук. Н. Г. Гладков. - Академия труда и социальных отношений. - М., 2010. - 27 с.

### 3. Судебная практика

3.1. Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации О. С. Хохряковой по Определению Конституционного Суда Российской Федерации от 15 мая 2007 г. N 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. - 2007. - № 6.

3.2. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016): утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2017. - № 3, Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2017. - № 4.

3.3. Решение Виноградовского районного суда Архангельской области по делу № 2-227/2017 от 06 июля 2017 года. - URL: <http://sudact.ru/regular/doc/ihioefwVZOVk/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

3.4. Кассационное определение Судебной коллегии по гражданским судам Курского областного суда от 17.05.2011 года по делу № 33-1294/2011. – URL: <https://rospravosudie.com/court-kurskij-oblastnoj-sud-kurskaya-oblast-s/act-103802406/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

3.5. Решение Новокуйбышевского городского суда Самарской области от 4 августа 2011 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL: <https://rospravosudie.com/court-novokujbyshevskij-gorodskoj-sud-samarskaya-oblast-s/act-100532363/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.6. Решение Промышленного районного суда г. Самары // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL: <https://rospravosudie.com/court-promyshlennyj-rajonnyj-sud-g-samary-samarskaya-oblast-s/act-102152906/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.7. Решение Советского районного суда г. Красноярска от 18 апреля 2011 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-krasnoyarska-krasnoyarskij-kraj-s/act-102389559/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 6.

3.9. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П // Собрание законодательства РФ. - 2005. - № 13. ст. 1209.

3.10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.

3.11. Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 № 160-О-П // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года).

3.12. Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 N 335-О-О // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=71404&div=ARB&dst=100007%2C0&rnd=0.20423833886565967> (дата обращения 21.10.2017 года).

3.13. Письмо ФСС РФ от 21.12.2009 № 02-09/07-2598П «О налогообложении выплат в пользу единственного учредителя и руководителя компании» // Официальные документы. - 2010. - № 15.

3.14. Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=101990&div=LAW&dst=100007%2C0&rnd=0.025313284779974632> (дата обращения 21.10.2017 года).

3.15. Решение Алапаевского городского суда от 17 ноября 2011 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL: <https://rospravosudie.com/court-alapaevskij-gorodskoj-sud-sverdlovskaya-oblast-s/act-102116742/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.16. Определение ВАС РФ от 18.10.2013 N ВАС-14888/13 по делу N А40-57452/12-159-528 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=359444&div=ARB&dst=100015%2C0&rnd=0.9431203812785334> (дата обращения – 26.08.2017 года).

3.17. 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2015. - № 7.

3.18. Определение Верховного Суда РФ от 15.02.2016 N 305-ЭС15-19094 по делу N А40-167710/2013. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=453026&div=ARB&dst=100019%2C0&rnd=0.7250042370024705> (дата обращения – 26.08.2017 года).

3.19. Определение Верховного Суда РФ от 27.02.2017 N 306-ЭС17-289 по делу N А65-4260/2016. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=492130&div=ARB&dst=100004%2C0&rnd=0.3662992348369918> (дата обращения – 26.08.2017 года).

3.20. Решение Режевского городского суда Свердловской области от 16 марта 2012 года // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL:

<https://rospravosudie.com/court-rezhevskoj-gorodskoj-sud-sverdlovskaya-oblast-s/act-103016095/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.21. Решение Борского городского суда Нижегородской области от 29 июля 2010 года по делу № 2-1662/10 // Интернет-ресурс «РосПравосудие». - URL: <https://rospravosudie.com/court-borskij-gorodskoj-sud-nizhegorodskaya-oblast-s/act-102269646/> (дата обращения – 14.09.2017 года).

3.22. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 28.09.2016 по делу № 33-7654/2016. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1898613&div=ARB&dst=100039%2C0&rnd=0.6430352616738528> (дата обращения – 07.10.2017 года).

3.23. Определение Верховного суда Российской Федерации от 29 февраля 2008 г. по делу № 2-71/05. - URL: <http://sudact.ru/vsrf/doc/a2iPLbDIKuLm/> (дата обращения – 07.10.2017 года).

3.24. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2017 по делу № 33-20386/2017. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1954105&div=ARB&dst=100021%2C0&rnd=0.6607528328177752> (дата обращения – 26.08.2017 года).

3.25. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2017 по делу № 33-19275/2017. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=1953907&div=ARB&dst=100044%2C0&rnd=0.17795627389895907> (дата обращения – 07.10.2017 года).