

Любовь Юрьевна МАЛИНИНА¹

УДК 347.1+349.2

ЕДИНОЛИЧНЫЕ ОРГАНЫ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

¹ кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
Самарского государственного аэрокосмического университета
им. академика С. П. Королева (НИУ)
malinina27@mail.ru

Аннотация

Вопросы создания и деятельности органов юридического лица, посредством которых то участвует в гражданском обороте, представляют интерес для научного исследования и практической деятельности. В статье, на основании анализа положений действующего законодательства и существующих теорий, сделаны выводы о том, что органы юридического лица являются его частью, и каждое юридическое лицо создает единоличный исполнительный орган. Выявлены особенности правового регулирования деятельности единоличного исполнительного органа юридического лица — руководителя организации: деятельность регулируется как трудовым, так и гражданским законодательством; на руководителя организации, являющегося ее единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, не распространяются нормы гл. 43 Трудового кодекса РФ; собственник имущества организации является работодателем руководителя организации, назначаемым таким собственником в силу закона; срочный трудовой договор может быть заключен на любой срок, определяемый учредительными документами организации или соглашением сторон.

Ключевые слова

Юридическое лицо, орган юридического лица, единоличный исполнительный орган юридического лица, руководитель организации, срок действия трудового договора с руководителем организации.

Цитирование: Малинина Л. Ю. Единоличные органы юридических лиц: вопросы теории и практики / Л. Ю. Малинина // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2, № 3. С. 121-133.
DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-121-133

DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-121-133

В гражданском обороте юридические лица участвуют посредством своих органов, действующих в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами (п. 1 ст. 53 Гражданского кодекса РФ). Еще в XIX в. Д. И. Мейер писал, что «... признавая существование юридического лица, законодательство в то же время определяет орган, через который оно должно проявлять свою деятельность» [14, с. 126]. Соответственно, органы юридического лица «формируют и выражают его волю, руководят деятельностью» [6, с. 274], а «их действия признаются действиями самого юридического лица» [5, с. 192]. В теории гражданского права органы юридического лица рассматриваются как его части, которые не нуждаются в доверенности при совершении сделок [5, с. 192; 6, с. 274], или как самостоятельные участники гражданских отношений, являющиеся представителями юридического лица [26, с. 472], обладающие правосубъектностью физического лица [3, с. 113].

В Концепции развития гражданского законодательства Российской Федерации (п. 1.7 раздела III) [8], подготовленной во исполнение Указа Президента РФ от 18.07.2008 № 1108, предлагалось признать орган юридического лица самостоятельным субъектом гражданского права в связи с необходимостью возложения имущественной ответственности за его действия перед юридическим лицом. И законодатель реализовал данное положение Концепции [24], предусмотрев в п. 1 ст. 53 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ), что органы юридического лица являются его представителями, действующими от имени юридического лица в соответствии с п.1 ст. 182 ГК РФ. Однако уже через год указанное положение закона было изменено. В настоящее время гражданское законодательство (абз. 2 ст. 2, п.1 ст. 53 ГК РФ (в ред. от 29.06.2015) [25] не признает органы юридического лица в качестве участников гражданских правоотношений. В гражданском обороте по-прежнему участвуют граждане и юридические лица.

«Орган юридического лица — это правовой термин, обозначающий лицо (единоличный орган) или группу лиц (коллегиальный орган), — отмечает О. Н. Лебединец, — представляющих интересы юридического лица в отношениях с другими субъектами права без специальных на то полномочий (без доверенности)» [12, с. 72]. Органы юридических лиц являются так называемыми номинативными субъектами права, не признаваемыми законодателем, но фактически олицетворяемые с реальными участниками правоотношений [23, с. 220].

В совершении органами юридического лица от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей проявляется деятельность самого юридического лица. В отличие от представителя юридического лица, полномочия которого определяются доверенностью и связаны с участием организации в гражданском обороте, органы юридического лица действуют как внутри организации, так и вне ее. Представляется, что это возможно только тогда, когда органы юридического лица являются его частью.

В юридической литературе органы юридических лиц классифицируют по различным основаниям [6, с. 274]:

- 1) по порядку формирования или способу приобретения полномочий — выборные и назначаемые;
- 2) по числу входящих в них должностных лиц, которые принимают решения и несут ответственность, — единоличные и коллегиальные;
- 3) по порядку и процессу волеобразования и волеизъявления — представительные и непредставительные [26, с. 301];
- 4) по характеру выполняемых задач и полномочий — руководящие и иные структурные; волеобразующие (общие собрания и иные коллегиальные органы) и волеизъявляющие (исполнительные) [4, с. 85]; высшие и исполнительные [2, с. 102]; контрольные (ревизионные комиссии, аудиторы, контрольные комиссии, счетные комиссии) [20, с. 110];
- 5) по срокам деятельности — постоянные и временные (с ограниченным сроком или периодической деятельности).

Порядок образования и компетенция органов юридического лица определяются законом (ГК РФ и иными федеральными законами) и учредительным документом такого лица. ГК РФ предусмотрена возможность формирования многоуровневой системы органов юридического лица (ст. 65.3, п. 5 ст. 113, п. 2 ст. 123.19, п. 4 ст. 123.21, п.п. 2, 3 ст. 123.25 ГК РФ). Так, в корпоративных юридических лицах образуется высший орган — общее собрание участников или иной представительный (коллегиальный) орган, к исключительной компетенции которого относится образование иных органов корпораций, и единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель и т. п.), а также могут быть образованы коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция и т. п.) и коллегиальный орган управления (наблюдательный или иной совет), контролирующей деятельность исполнительных органов юридического лица. Органом унитарных юридических лиц является единоличный исполнительный орган — руководитель, за исключением фондов, в которых еще предусмотрено образование высшего коллегиального органа. Иные органы унитарных юридических лиц (коллегиальные органы, коллегиальные исполнительные, совещательные) могут создаваться по решению учредителей в соответствии с федеральными законами и учредительными документами.

Таким образом, исходя из норм действующего законодательства, органом любого юридического лица является единоличный исполнительный орган, который, как совершенно точно отмечено проф. Е. В. Богдановым, имеет черты двойственности: с одной стороны, это часть юридического лица, а с другой — конкретное физическое лицо, являющееся директором (органом), обладающее своей, отличной от юридического лица, правосубъектностью [3, с. 109]. Соответственно, директор или руководитель организации (юридического лица) является одновременно органом юридического лица и его работником.

Правовое положение и деятельность органа юридического лица определяется гражданским законодательством, работника — трудовым законодатель-

ством. Следовательно, правовое положение физического лица, являющегося одновременно и органом юридического лица, и работником, регулируется гражданским и трудовым законодательством. В то же время «при исполнении своих обязанностей директор руководствуется ... в первую очередь гражданским законодательством, а среди его прав и обязанностей бесспорно превалируют гражданские (хозяйственные)» [7, с. 7], т. к. в его деятельности проявляется деятельность самого юридического лица.

Предусматривая создание единоличных исполнительных органов юридических лиц, принятая в 1994 г. часть первая ГК РФ не определила правовую природу труда лиц, являющихся такими органами. Поэтому до вступления в силу в 2002 г. Трудового кодекса РФ с руководителями организаций заключались и гражданско-правовые, и трудовые договоры.

Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) (ст. 273) установил, что его положения распространяются на руководителей организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Руководителем организации, в свою очередь, является физическое лицо, которое осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Таким образом, острота дискуссий по вопросу о природе труда руководителей организаций была снята.

Однако дополнение в 2014 г. ст. 53 ГК РФ новым пунктом (п. 4) о том, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются Гражданским кодексом, а также принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах породило новые вопросы о правовой природе отношений с руководителем организации [2; 10, с. 48].

Представляется, что указанное положение ГК РФ нужно трактовать во взаимосвязи с п. 1 ст. 273 ТК РФ о руководителе организации, осуществляющем одновременно руководство организацией и выполняющем функции ее единоличного исполнительного органа, и ст. 274 ТК РФ об определении правовой основы регулирования прав и обязанностей руководителя организации в области трудовых отношений. Исходя из системного анализа данных норм, права и обязанности руководителя организации при осуществлении руководства регулируются трудовым законодательством, а при выполнении функций единоличного исполнительного органа организации, т. е. отношений между юридическим лицом и иными участниками гражданского оборота, а также лицом, являющимся его органом, — гражданским законодательством. Поэтому следует согласиться с мнением В. В. Кузнецовой [10, с. 47] о том, «что в отношении руководителя организации помимо трудового законодательства могут применяться и нормы гражданского законодательства в ряде вопросов, но эти отношения никак не затрагивают природу договора, заключаемого с руководителем организации».

Вместе с тем с целью исключения неоднозначного толкования и применения норм ГК РФ и ТК РФ о руководителе организации (единоличном исполнительном органе юридического лица), а также их совершенствования, считаем не-

обходным уточнить редакцию действующего положения п. 1 ст. 273 ТК РФ, исключив слова «в том числе», и определить, что руководитель организации осуществляет руководство этой организацией и выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Рассматривая единоличные исполнительные органы юридических лиц, следует отметить новеллу законодателя (принцип «двух ключей» [10, с. 35]) о возможности предоставления полномочий органа юридического лица нескольким лицам, действующим совместно или независимо друг от друга (абз. 3 п. 1 ст. 53, абз. 1 п. 3 ст. 65.3 ГК РФ). В этом случае необходимо очень четко и подробно определять в уставе круг вопросов и полномочия каждого лица, в том числе единоличного исполнительного органа. Кроме того, полномочия единоличного исполнительного органа в хозяйственных товариществах и обществах могут быть переданы другому хозяйственному обществу (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему) по гражданско-правовому договору (пп. 2 п. 2 ст. 67.1 ГК РФ). Следовательно, на управляющего не распространяются нормы трудового законодательства.

Трудовым кодексом РФ (гл. 43), установлены особенности регулирования труда руководителя организации, т. е. нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Положения данной главы ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда, во-первых, руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, во-вторых, управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (п. 2 ст. 273 ТК РФ).

Из редакции п. 2 ст. 273 ТК РФ следует, что на руководителя организации, являющегося ее единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, не распространяются лишь предусмотренные гл. 43 особенности регулирования труда (например, необходимость получения согласия на работу по совместительству, прекращение трудового договора без указания оснований, удлиненный срок предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по сравнению с тем, что предусмотрено для других работников и т. д.). В случае же, когда управление организацией осуществляется по договору с управляющей организацией или индивидуальным предпринимателем (управляющим), по нашему мнению, применяется положение п. 8 ст. 11 ТК РФ о том, что на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, не распространяются.

Таким образом, в отношении руководителей организаций, являющихся единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, действуют нормы трудового законодательства, за исклю-

чением особенностей, предусмотренных главой 43 ТК РФ, а в отношении лиц, осуществляющих управление организациями на основании гражданско-правового договора (управляющие организациями, управляющий), никакие нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не действуют. Поэтому, с целью совершенствования норм действующего законодательства, предлагается исключить абз. 3 из п. 2 ст. 273 ТК РФ, предусматривающий, что особенности регулирования труда руководителя организации не распространяются на случай, когда управление осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Что касается руководителей организаций, являющихся единственным ее участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, то наиболее актуальным в правоприменительной деятельности считается вопрос об оформлении с таким руководителем трудовых отношений. Федеральные органы исполнительной власти дают разъяснения, что в случае, когда единственным учредителем юридического лица является его руководитель, то он состоит с этой организацией в трудовых отношениях независимо от наличия трудового договора, но, поскольку по отношению к нему отсутствует его работодатель, невозможно с самим собой заключить трудовой договор и, соответственно, с руководителем как с работником он не заключается. При этом единственный участник юридического лица должен своим решением возложить на себя функции единоличного исполнительного органа, а управленческая деятельность в этом случае осуществляется без заключения какого-либо договора, в том числе и трудового [16]. В свою очередь, суды в своих решениях придерживаются позиции, что ТК РФ не содержит норм, запрещающих применение общих его положений к трудовым отношениям, когда работник и работодатель является одним лицом, и поэтому признают такие отношения трудовыми, не разрешая вопрос о том, как они оформляются [17]. В принятом 02.06.2015 г. постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации» [18] вопрос о деятельности руководителя организации, являющегося единственным ее участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, не нашел отражения.

По-нашему мнению, в соответствии с п. 1 ст. 16 и п. 1 ст. 67 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного в письменном виде. И даже в том случае, когда трудовые отношения возникли на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя, все равно работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допущения к работе (п. 2 ст. 67 ТК РФ). Каких-либо исключений из этого правила ТК РФ не предусматривает. Таким образом, с руководителем

организации, являющимся единственным ее участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, трудовые отношения должны оформляться путем заключения трудового договора.

Важным при рассмотрении трудового статуса руководителя организации является и то, кто выступает на стороне работодателя при заключении трудового договора с руководителем организации. В ТК РФ (ч. 4 ст. 20) определено, что работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, а также иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами. Следовательно, стороной трудового договора с работником-руководителем организации является юридическое лицо. А вот право заключать трудовой договор от имени юридического лица может принадлежать уполномоченному лицу в соответствии с законом и (или) уставом юридического лица. Например, лицу, председательствующему на общем собрании участников общества с ограниченной ответственностью (абз. 2 п. 1 ст. 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»); лицу, возглавляющему иной орган юридического лица, например, председателю совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества (абз. 2 п. 3 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»); собственнику имущества юридического лица (пп. 7 п. 1 ст. 20 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», абз. 1 п. 4 ст. 123.21 ГК РФ).

При этом необходимо отметить, что собственник имущества государственного (муниципального) предприятия или учреждения не является органом юридического лица: он лишь обладает правами на его имущество. Поэтому собственник имущества юридического лица, который, в соответствии с законом, вправе назначать руководителя данного юридического лица, следует относить к иным субъектам, наделенным правом заключать трудовые договоры в качестве работодателя, наравне с физическими и юридическими лицами. Таким образом, работодателем для руководителя организации будет являться не организация, а собственник ее имущества, тогда как для всех остальных работников организации — юридическое лицо.

В связи с этим возникает вопрос о том, кто будет заключать трудовой договор с руководителем организации, который является единственным ее участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества. Думается, что одним из вариантов его решения может стать определение в уставе организации лица, которое правомочно подписывать трудовой договор от имени юридического лица с руководителем организации, являющимся ее единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества (например, заместитель руководителя, главный бухгалтер). Представляется, что вопрос об оформлении трудовых отношений с руководителем организации, который является единственным ее участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества следует разрешить

на законодательном уровне или, по крайней мере, получить разъяснения Верховного суда РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 275 ТК РФ, 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 др.).

Анализ норм действующего законодательства показывает, что, как правило, руководители организаций (директор, генеральный директор, председатель и т. п.) избираются (например, в акционерных обществах, в акционерных обществах работников (народных предприятий), обществах с ограниченной ответственностью, в производственных кооперативах (за исключением случая, когда председатель кооператива утверждается общим собранием членов кооператива по представлению созданного наблюдательного совета), в сельскохозяйственных кооперативах, в фондах) или назначаются (например, в государственных и муниципальных предприятиях, в учреждениях (за исключением случаев, предусмотренных законом, когда руководитель государственного (муниципального) учреждения избирается его коллегиальным органом и утверждается учредителем), в автономных некоммерческих организациях).

Проведение конкурсного отбора при назначении руководителя организации предусмотрено лишь в отношении руководителей федеральных государственных унитарных предприятий [19], за исключением предприятий, включенных в перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам их деятельности. Руководители унитарных предприятий субъектов РФ, как правило, назначаются по согласованию с теми или иными государственными органами соответствующего субъекта РФ, а в отдельных субъектах РФ назначаются по результатам проведения конкурса (например, в Чувашской республике, Красноярском крае, Нижегородской, Томской областях).

С руководителем организации, также как и с другими работниками, трудовой договор может быть заключен на неопределенный или, по соглашению сторон, определенный срок (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). При этом в юридической литературе существуют различные мнения по вопросу максимального срока, на который может быть заключен срочный трудовой договор с руководителем организации. Одни авторы считают, что он может быть заключен на срок, определенный в уставе организации или соглашением сторон, но не более пяти лет, согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ [11]. Это мнение подтверждается тем, что срок действия трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия составляет не более пяти лет [21]. Другие ученые [9, с. 66-67; 10, с. 42; 13; 15, с. 51; 22, с. 461] правило о максимальном сроке трудового договора не применяют (ч. 1 ст. 58 ТК РФ), т. к. срок трудового договора с руководителем организации зависит только от соглашения сторон или от учредительного до-

кумента (ч. 1 ст. 275 ТК РФ). Полагаем, что при заключении с руководителем организации срочного трудового договора его срок определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ). И в этом случае, в соответствии со ст. 251 ТК РФ, положение ч. 1 ст. 275 ТК РФ будет нормой, ограничивающей применение общего правила пп. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ о том, что срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет. Таким образом, срочный трудовой договор с руководителем организации может быть заключен на любой срок, не ограничиваемый пятью годами, который определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Поскольку по данному вопросу отсутствует единство мнений специалистов, то необходимо его разъяснить в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, посвященного вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акопов Д. Правовое регулирование труда руководителей организаций по новому Трудовому кодексу РФ / Д. Акопов // *Хозяйство и право*. 2002. № 9.
2. Андреев В. К. О характере корпоративного договора / В. К. Андреев // СПС «Консультант плюс».
3. Богданов Е. В. Правовое положение органа юридического лица / Е. В. Богданов // *Журнал российского права*. 2001. № 3.
4. Брагинский М. И. Комментарий к части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / М. И. Брагинский. М., 1995.
5. Гражданское право: в 2 томах / отв. ред. проф. Е. А. Суханов. М., 2002. Том I: учебник.
6. Долинская В. В. Акционерное право: учебник / В. В. Долинская. М., 1997.
7. Долинская В. В. Гражданско-правовые проблемы статуса руководителя организации / В. В. Долинская // *Закон*. 2004. № 1.
8. Концепции развития гражданского законодательства Российской Федерации // *Вестник ВАС РФ*. 2009. № 11.
9. Коршинова Т. Ю. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / Т. Ю. Коршинова. М., 2014.
10. Кузнецова В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: дис. канд. юрид. наук / В. В. Кузнецова. М., 2015.
11. Кузнецова П. Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации / П. Кузнецова // *Трудовое право*. 2011. № 4.
12. Лебединец О. Н. Жизненный цикл юридических лиц (гражданско-правовой аспект): дис. канд. юрид. наук / О. Н. Лебединец. М., 2000.
13. Лютов Н. Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права / Н. Л. Лютов // *Трудовое право*. 2003. № 2.
14. Мейер Д. И. Русское гражданское право / Д. И. Мейер. М., 1997. Ч. 1.

15. Орловский Ю. Особенности правового статуса руководителя организации / Ю. Орловский // Хозяйство и право. 2015. № 7.
16. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 28.12.2006 № 2262-6-1 // Журнал руководителя и главного бухгалтера. 2007. Ч. 2. № 5; письмо Федеральной налоговой службы от 16.09.2009 № ШС-17-3/168@ «О направлении письма Минфина России от 07.09.2009 «03-04-07-02/13» // СПС «Консультант плюс»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.06.2010 № 428н «Об утверждении разъяснения об обязательном страховом обеспечении по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством руководителей организаций, являющихся их единственными учредителями (участниками), членами организации и собственниками ее имущества» // РГ. 2010. 16 июля.
17. Постановление Федерального Арбитражного суда Западно-сибирского округа от 18.08.2010 по делу № А45-4331/2010 // СПС «Консультант плюс»; постановление Девятого Арбитражного апелляционного суда от 26.05.2010 № 09АП-10226/2010-АК по делу № А40-13990/10-154-41 // СПС «Консультант плюс»; постановление Тринадцатого Арбитражного апелляционного суда от 04.03.2013 по делу № А21-8666/2012 // СПС «Консультант плюс».
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации» // РГ. 2015. 10 июня.
19. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (п. 3) // СЗ РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.
20. Постатейный комментарий к части первой Гражданского кодекса Российской Федерации / А. Н. Гуев. М., 2000.
21. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. приказом Минэкономразвития РФ от 2.03.2005 № 49 (пп. 7.2 п. 7) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 23.
22. Рыженков А. Я. Трудовое право. Курс лекций / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. Элиста, 2007.
23. Серова О. А. Классификация юридических лиц: монография / О. А. Серова. М., 2009.
24. Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации (п. 7 ст. 1) // РГ. 2014. 7 мая.
25. Федеральный закон от 29.06.2015 № 210-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов Российской Федерации» (абз. 2 ст. 2) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 4001.
26. Черепяхин Б. Б. Труды по гражданскому праву / Б. Б. Черепяхин. М., 2001.

Lyubov Yu. MALININA¹

SOLE EXECUTIVE BODY OF LEGAL ENTITIES: QUESTIONS OF THEORY AND PRACTICE

¹ Cand. Sci. (Jur.), Associate Professor,
Department of Civil and Business Law,
Samara State Aerospace University
malinina27@mail.ru

Abstract

The questions of creation and the legal entity activities through which the individual participates in public circulation, are of great interest for scientific research and practical activities. The article concludes (based on the analysis of the provisions of the current legislation and existing theories) that the legal entity institution is a part of a legal entity and each legal entity creates a sole executive body. The peculiarities of legal regulation for the activities of the legal entity's sole executive body (the head of the organization) are determined: their activity is regulated both by labor and civil law; the head of the organization, who is its only member (the founder) or a member of the organization, the owner of its property, is not subject to the provisions of the Chapter 43 of the Labor Code; the owner of property of the organization is the employer of the head of the organization appointed by the owner of such property legally by law; an urgent employment contract may be composed for any period determined by the constituent documents of the organization or by the agreement of the parties.

Keywords

Legal person, body of legal entity, sole executive body of legal entity, head of organization, term of employment contract with head of organization.

DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-121-133

Citation: Malinina L. Yu. 2016. "Sole Executive Body of Legal Entities: Questions of Theory and Practice". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 2, no 3, pp. 121-133.

DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-121-133

REFERENCES

1. Akopov D. 2002. "Pravovoe regulirovanie truda rukovoditeley organizatsiy po novomu Trudovomu kodeksu RF" [The Legal Regulation of the Labor Leaders of Organizations in the New Labor Code of the Russian Federation]. *Business and Law*, no 9.
2. Andreev V. K. O kharaktere korporativnogo dogovora [The Nature of the Corporate Agreement]. *KonsultantPlyus*.
3. Bogdanov Ye. V. 2001. "Pravovoe polozhenie organa yuridicheskogo litsa" [The Legal Status of a Legal Entity]. *Journal of Russian Law*, no 3.
4. Braginskiy M. I. 1995. *Kommentariy k chasti pervoy Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii dlya predprinimateley* [Commentary on the First Part of the Civil Code of the Russian Federation for Entrepreneurs]. Moscow.
5. *Byulleten normativnykh aktov federalnykh organov ispolnitelnoy vlasti*. 2005. "A Sample Employment Contract with the Head of the Federal State Unitary Enterprise, Approved by the Order of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation from March 2, 2005, no 49 (point 7, sub-point 7.2)". *Byulleten normativnykh aktov federalnykh organov ispolnitelnoy vlasti*, no 23.
6. Cherepakhin B. B. 2001. *Trudy po grazhdanskomu pravu* [The Works on Civil Law]. Moscow.
7. Dolinskaya V. V. 1997. *Aktsionernoe pravo: Uchebnik* [Company Law: A Textbook]. Moscow.
8. Dolinskaya V. V. 2004. *Grazhdansko-pravovye problemy statusa rukovoditelya organizatsii* [Civil-Law Problems of Organization Leader Status]. *Zakon*, no 1.
9. Federal Arbitration Court of the West Siberian District Decree from August 18, 2010, on the case no A45-4331/2010. Retrieved via *KonsultantPlyus*; 9th Arbitrary District Appellation Court's Resolution from May 26, 2010, no 09AP-10226/2010-AK on the case no A40-13990/10-154-41. Retrieved via *KonsultantPlyus*; 13th Arbitrary District Appellation Court's Resolution from March 4, 2013, on the case no A21-8666/2012. Retrieved via *KonsultantPlyus*.
10. Federal Labor and Employment Service. 2007. "Letter from December 28, 2006, no 2262-6-1". *Zhurnal rukovoditelya i glavnogo bukhgaltera*, no 5 (part 2). Retrieved via *KonsultantPlyus*; Federal Tax Service of Russia. Letter from September 16, 2009, no ShS-17-3/168@ "O napravlenii pisma Minfina Rossii ot 07.09.2009" [On the Direction of the Letters Russian Ministry of Finance from September 7, 2009] 03-04-07-02/13. Retrieved via *KonsultantPlyus*; The Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation. 2010. Order from June 8, 2010, no 428n "Ob utverzhdenii razyasneniya ob obyazatelnom strakhovom obespechenii po obyazatelnomu sotsialnomu strakhovaniyu na sluchay vremennoy netrudosposobnosti i v svyazi s materinstvom rukovoditeley organizatsiy, yavlyayushchikhsya ikh edinstvennymi uchreditelyami (uchastnikami), chlenami organizatsii i sobstvennikami ee imushchestva" [On the Approval of the Explanations on the Mandatory Insurance Coverage for Compulsory Social Insurance Against Temporary Disability and Maternity Heads of the Organizations, Which Are Their Sole Founders (Participants), the Members of the Organization, and Its Owners Property]. *Rossiyskaya Gazeta*, July 16.
11. Federal Law from June 29, 2015, no 210-FZ "O vnesenii izmeneniy v otdelnye zakonodatelnye akty Rossiyskoy Federatsii i priznanii utrativshimi silu otdelnykh zakonodatelnykh aktov Rossiyskoy Federatsii" [On the Amendments to Certain

- Legislative Acts of the Russian Federation and the Annulment of Certain Legislative Acts of the Russian Federation]. *Sobraniye zakonodatelstva RF*, no 27, art. 4001, paragraph 2, art. 2.
12. Federal Law from May 5, 2014, no 99-FZ “O vnesenii izmeneniy v glavu 4 chasti pervoy Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii i o priznanii utrativshimi silu otdelnykh polozheniy zakonodatelnykh aktov Rossiyskoy Federatsii” [On the Amendments to Chapter 4 of the Civil Code of the Russian Federation and Invalidating Certain Provisions of Legislative Acts of the Russian Federation]. *Rossiyskaya Gazeta*, May 7, part 7, art. 1.
 13. Guyev A. N. 2000. *Postateynny kommentariy k chasti pervoy Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii* [Commentaries to the First Part of the Civil Code of the Russian Federation]. Moscow.
 14. Korshinova T. Yu. 2014. *Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda otdelnykh kategoriy rabotnikov: Uchebnoe posobie* [Features of certain categories of employees of the legal regulation of labor: Textbook]. Moscow.
 15. Kuznetsova P. 2011. “Nuzhno li zaklyuchat trudovoy dogovor s rukovoditelem organizatsii” [Should One Enter into an Employment Contract with the Head of an Organization]. *Trudovoe pravo*, no 4.
 16. Kuznetsova V. V. 2015. “Osobennosti prekrashcheniya trudovogo dogovora s rukovoditelem organizatsii” [The Features of Terminating the Employment Contract with the Head of the Organization]. *Cand. Sci. (Jur.) diss.* Moscow.
 17. Lebedinets O. N. 2000. “Zhiznennyy tsikl yuridicheskikh lits (grazhdansko-pravovoy aspekt)” [The Life Cycle of Legal Entities (Civil-Legal aspect)]. *Cand. Sci. (Jur.) diss.* Moscow.
 18. Lyutov N. L. 2003. “Pravovoy status rukovoditelya organizatsii i chlenov kollegialnogo ispolnitelnogo organa organizatsii s tochki zreniya trudovogo prava” [The Legal Status of the Head of the Organization and Members of the Collegial Executive Body of the Organization in Terms of the Labor Law]. *Trudovoe pravo*, no 2.
 19. Meyer D. I. 1997. *Russkoe grazhdanskoe pravo* [Russian Civil Law], part 1. Moscow.
 20. Orlovskiy Yu. 2015. “Osobennosti pravovogo statusa rukovoditelya organizatsii” [The Peculiarities of the Legal Status of the Head of the Organization]. *Business and Law*, 7.
 21. Ryzhenkov A. Ya., Melikhov V. M., Sharonov S. A. 2007. *Trudovoe pravo. Kurs lektsiy* [Labor and Employment Law. A Lecture Course]. Elista.
 22. Serova O. A. 2009. *Klassifikatsiya yuridicheskikh lits: monografiya* [The Classification of Legal Entities]. Moscow.
 23. Sukhanov E. A. (ed.). 2002. *Grazhdanskoe pravo* [Civil Law]: in 2 volumes, vol. 1. Moscow.
 24. The Government of the Russian Federation. 2000. Decree from March 16, 2000, no 234 “O poryadke zaklyucheniya kontraktov i attestatsii rukovoditeley federalnykh gosudarstvennykh unitarnykh predpriyatiy” [On the Procedure for the Conclusion of Contracts and Certification of Heads of Federal State Unitary Enterprises]. *Sobraniye zakonodatelstva RF*, no 13, art. 1373, point 3.
 25. The Plenary Session of the Supreme Court of the Russian Federation. 2015. Resolution no 21 “O nekotorykh voprosakh, voznikayushchikh u sudov pri primenenii zakonodatelstva, reguliruyushchego trud rukovoditelya organizatsii” [On Some Issues Arising in Courts in the Application of Legislation Regulating the Work of the Head of the Organization]. *Rossiyskaya Gazeta*, June 10.
 26. *Vestnik VAS RF*. 2009. “Kontseptsii razvitiya grazhdanskogo zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii” [The Concept of Civil Legislation Development in the Russian Federation]. *Vestnik VAS RF*, no 11.