

УДК 349.22

Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики**Губенко М.И.**

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Ростовского филиала Российского государственного университета правосудия,
председатель судебного состава Арбитражного суда Ростовской области

Автором исследуются вопросы, связанные с особенностями правового регулирования труда руководителей организации, возможности признания трудового договора с руководителем или его части недействительной, подведомственности споров о прекращении полномочий руководителя организации и др.

Ключевые слова: трудовое законодательство, дифференциация, руководитель организации, подведомственности споров о прекращении полномочий руководителя организации.

Развитие трудового законодательства на протяжении длительного времени шло по пути расширения сферы действия трудового права, которая не может оставаться неизменной на всем протяжении развития законодательства о труде [1, с. 54-55]. Этот процесс неизбежно приводит к углублению дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений, учет все более широкого круга факторов, оказывающих влияние на процесс трудовой деятельности, как обоснованно указывают представители науки трудового права А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова, является одной из наиболее характерных тенденций развития трудового права [2, с. 68]. Названная тенденция проявляется в том, что ныне в разделе XII ТК РФ закреплены нормы об особенностях правового регулирования труда спортсменов, дистанционных работников, работников кредитных организаций, работников государственных корпораций и компаний и т.д.

Вопросы дифференциации правового регулирования труда, видов норм, устанавливающих особенности правового регулирования труда тех или иных категорий работников, достаточно подробно исследованы в правовой литературе. Ученые сходятся во мнении о том, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений позволяет учитывать как условия и характер труда, так и специфику

трудовой деятельности отдельных субъектов труда. Дифференциация, таким образом, обусловлена устойчивыми объективными и субъектными факторами и находит свое отражение в коллективных договорах и соглашениях, локальных актах организации.

Названное разграничение оснований (факторов) дифференциации на объективные и субъектные общепризнано в науке трудового права [3, с. 32]. 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 [4, с. 28].

Специфика трудовой деятельности руководителя, место и роль в механизме управления организацией 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 предусмотренных ч. 2 ст. 273 ТК РФ.

Вопросы правового регулирования труда руководителя, его статуса, особенностей заключения и прекращения его трудового договора, материальной ответственности за вред, причиненный его действиями, неоднократно были предметом научных исследований [5-7]. Вместе с тем, ряд вопросов вследствие их сложности, комплексности, дискус-

сионности и неоднозначной их оценке в судебной практике требует дальнейшего исследования. К таким, интересующим нас вопросам можно отнести следующие:

1. Вопросы квалификации трудового договора (его отдельных условий) руководителя организации в качестве гражданско-правовой сделки и возможности применения последствий признания недействительности сделки.

При внешней простоте вопроса необходимо отметить, что в настоящее время ни в юридической науке, ни в судебной практике нет единства мнений на этот счет. Ученые-трудовики (Ю.П. Орловский, Т.Ю. Коршунова, В.В. Кузнецова и др.) указывают, что договор с руководителем организации является трудовым, аргументируя свою позицию с точки зрения положений науки трудового права о понятии и признаках трудового правоотношения, основаниях возникновения трудовых отношений, а также нормами гл. 43 ТК РФ об особенностях правового регулирования труда руководителей организации. Ряд специалистов в области гражданского права (например, М.И. Брагинский и др.) настаивают на гражданско-правовой природе договора с руководителем. Третья группа ученых (И.С. Щиткина и др.) указывает на комплексный характер отношений, возникающих между руководителем и организацией. Соглашаясь с обозначенной позицией ученых в области трудового права и с учетом положений трудового законодательства, считаем наиболее верным квалифицировать договор с руководителем организации как трудовой договор, согласно которому работник с особым статусом выполняет возложенную на него особую трудовую функцию, которая состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа.

Анализ судебной практики показывает, что в одних случаях суды подтверждают трудовую природу договора руководителя организации и делают вывод о невозможности применения к ним положений ГК РФ о недействительности сделки и последствий признания их таковыми [8], в других же случаях суды признают трудовые договоры сделкой (например, в спорах о выплате компенсации руководителям организации в связи с прекращением трудового договора) [9]. Признание трудового договора или его части недействительной не представляется возможным, поскольку ТК РФ не содержит механизма признания трудового договора (отдельных его условий) недействительным, нет в нем и аналога ст. 168 ГК РФ, а значит, отсутствуют и последствия признания трудового договора недействительным.

2. Не менее дискуссионными являются и вопросы квалификации условий трудового договора с руководителем организации о выплате компенсации при досрочном прекращении полномочий ру-

ководителя в качестве крупной сделки или сделки с заинтересованностью и возможности признания такого условия недействительным вследствие нарушения требований соответствующего гражданского законодательства об одобрении таких сделок. Как известно, в п. 2 ст. 278 ТК РФ в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора с руководителем организации закреплено принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 15.03.2005 г. № 3-П указал, что предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации предполагает, в свою очередь, предоставление последнему правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы [10-11]. К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. Таким образом, определено назначение такой компенсации – защита прав работника от негативных последствий прекращения трудовых отношений. Пленумом ВАС РФ от 16.05.2014 г. № 28 определено, что «положения п. 1 ст. 78 Закона об акционерных обществах не исключают возможности квалификации в качестве крупной сделки заключаемого с работником общества договора или его отдельных положений. Трудовой договор может быть квалифицирован как крупная сделка, если размер предусмотренных в нем выплат (разовых или неоднократных) работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо размер заработной платы за период действия трудового договора составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества.

При решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение трудового договора, судам следует оценивать, насколько его условия отвечали обычным условиям трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации и соответствующего профессионального уровня, с учетом характера обязанностей сотрудника, в том числе о неразглашении информации, неконкуренции (после увольнения), масштаба и прибыльности бизнеса и т.п.» [12].

Кроме того, Пленум ВАС РФ разъяснил, что трудовой договор (или его отдельные положения) может быть квалифицирован и как сделка с заинтересованностью в случаях, предусмотренных гражданским законодательством. Руководствуясь позицией ВАС РФ, арбитражные суды стали повсеместно признавать условия трудового договора о компенсации ру-

ководителям организации в связи с прекращением трудового договора в качестве крупных сделок и сделок с заинтересованностью [13].

Вместе с тем, представляется, что такая позиция ошибочна, поскольку основана на неверной квалификации договора с руководителем организации как сделки (в том смысле, который указан в ст. 153 ГК РФ) и возможности распространить положения законодательства, регламентирующие порядок заключения крупных сделок или сделок с заинтересованностью. Ряд ученых, аргументируя возможность применения к трудовому договору с руководителем или его отдельным положениям, указывают на общепризнанную практику признания возможности включения в трудовой договор положений, регулируемых другими отраслями права (например, условий о предоставлении в пользование жилого помещения). Однако такой подход не может быть применен к компенсациям при досрочном прекращении полномочий руководителя, поскольку эти выплаты по своему характеру носят трудовую характер и основаны на положениях ст. 279 ТК РФ [11, с. 24]. Кроме того, как верно отмечает Т.Ю. Коршунова, положения ТК РФ указывают на невозможность применения аналогии закона или права к трудовым правоотношениям [14, с. 143].

Новое Постановление Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21 также определяет возможность оспаривания и признания не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора. В Постановлении также разъяснено право суда в случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества) уменьшить размер компенсации или отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя компенсации. При этом нарушение работодателем требования ст. 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя. Таким образом, при рассмотрении указанных дел арбитражные суды исходят, прежде всего, из интересов организации, игнорируя при этом законные права руководителя как работника.

3. Вопросы разграничения подведомственности по спорам о законности прекращения трудовых от-

ношений руководителя организации. Нормы законодательства о разграничении предметов ведения между арбитражным судом и судом общей юрисдикции применяется различно. Постановлением Пленума от 02.06.2015 г. № 21 определено, что «разрешение трудовых споров между работником – руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу п. 1 ч. 1. ст. 22 ГПК РФ и ст.ст. 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции. В частности, к ним относятся дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора; по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора; об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности [15].

Согласно ч. 3 ст. 22 ГПК РФ, суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов. К исключительной подведомственности арбитражных судов относятся споры, связанные с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, а также споры, возникающие из гражданских правоотношений, между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц; и споры об обжаловании решений органов управления юридического лица.

Суть требований о восстановлении на работе и о признании решения общего собрания недействительным сводится, по нашему мнению, к одному результату – отмене решения общего собрания и восстановлению в должности члена коллегиального органа либо единоличного исполнительного органа хозяйственного товарищества или общества.

Поскольку истец самостоятельно формулирует иски, то на практике для разрешения вышеназванных споров (о восстановлении на работе или о признании решения общего собрания недействительным) лицо вправе обратиться в раз-

личные судебные органы. Возможность обращения в различные судебные органы, по нашему мнению, препятствует реализации целей эффективного правосудия и защите нарушенного права. Изменение сложившейся практики возможно только путем внесения изменений в соответствующие нормативные – правовые акты. Представляется, что до этого момента преодоление такой коллизии норм судам следует разрешать вопрос подведомственности дел о восстановлении на работе и о признании решения общего собрания недействительным на основе анализа юридической природы нарушенного права, за защитой которого лицо обращается в суд.

Литература:

1. Снигирёва И.О. Интересы работников и работодателей. Их защита законодательством // 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. 48-52.
2. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. – 2015. – № 6. – С. 68-82.
3. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 4-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во: Юрайт, 2015. – 523 с.
4. Трудовое право России: учеб. / Под ред. А.М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – 624 с.
5. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999. – 28 с.
6. Замордурев Д.Г. Руководитель организации как специальный субъект трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2005. – 191 с.
7. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – 212 с.
8. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 28.11.2011 г. № 15АП-12551/2011 по делу № А32-14952/2011.
9. Определение ВАС РФ от 31.10.2013 г. № ВАС-15525/13 по делу № А45-28921/2012.
10. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2005. – № 3.
11. Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации договора с руководителем организации // Право и экономика. – 2015. – № 6. – С. 23-27.
12. Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 г. № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» // Вестник ВАС РФ. 2014. – июнь. – № 6.
13. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 14.08.2015 г. по делу № А43-31315/2014.
14. Коршунова Т.Ю. Единоличный исполнительный орган юридического лица: проблемы правового статуса // Новое в гражданском законодательстве: баланс публичных и частных интересов: материалы для VII Ежегодных научных чтений памяти профессора С.Н. Братуся / Отв. ред. Н.Г. Доронина. – М.: ИЗиСП при Правительстве РФ; ИД «Юриспруденция», 2012. – С. 127-146.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 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. – июль. – № 7.

Legal Regulation of Work Relationship of the Heads of Companies: Theoretical and Practical Issues

M.I. Gubenko
Rostov branch of the Russian State University of Justice

The author takes deep insights into the issues regarding the peculiarities of legal regulation of the heads of companies work relationships; the possibilities of holding labour contract or a part of it invalid; jurisdiction of labour disputes on termination of powers of the head of the company and etc.

Key words: labour legislation, differentiation, the head of the organization, jurisdiction of labour disputes on termination of powers of the head of the company.