

А. М. Хабдаев
старший преподаватель кафедры предпринимательского
и финансового права Института государства и права
Байкальского государственного университета,
г. Иркутск, khabdaev@mail.ru

ЗАЩИТА ПРАВ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА

Рассматриваются вопросы правового статуса руководителя организации по отношению к хозяйственному обществу. При этом под руководителем организации автор понимает физическое лицо, осуществляющее полномочие единоличного исполнительного органа хозяйственного общества. Проводится анализ норм гражданского, корпоративного и трудового права в отношении прав и обязанностей руководителя хозяйственного общества.

Ключевые слова: руководитель; хозяйственное общество; единоличный исполнительный орган; защита прав.

A. M. Khabdaev
Senior Lecturer of Entrepreneurial and Financial
Law Department, Institute of State and Law,
Baikal State University, Irkutsk,
khabdaev@mail.ru

PROTECTION OF THE RIGHTS OF THE HEAD OF THE BUSINESS COMPANY

The questions of the legal status of the head of the organization in relation to the business company are considered. Moreover, by the head of the organization, the author means an individual who exercises the authority of the sole executive body of a business company. The analysis of the norms of civil, corporate and labor law in relation to the rights and obligations of the head of the business company.

Keywords: head; business company; sole executive body; protection of rights.

Руководитель хозяйственного общества согласно действующему законодательству осуществляет полномочия единоличного исполнительного органа юридического лица. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в свою очередь осуществляет полномочия по текущему управлению хозяйственным обществом. Права и обязанности руководителя предусмотрены как Гражданским кодексом Российской Федерации¹ (далее – ГК РФ), так и федеральными законами об акционерных обществах² и обществах с ограниченной ответственностью³, а также в силу того, что руководитель одновременно может обладать статусом работника по отношению к хозяйственному обществу Трудовым кодексом Российской Федерации⁴ (далее – ТК РФ). Однако статус руководителя организации не так однозначен, как кажется на самом деле.

Сложность состоит в том, что статус руководителя организации определяется сразу несколькими отраслями права, которые не в полной мере позволяют урегулировать возникающие отношения. Так по мнению Л. В. Зайцевой «двойственный правовой статус наемного руководителя организации создает ряд проблем правового регулирования и практики применения действующего законодателя» [1, с. 19]. Гражданско-правовой статус руководителя организации и его статус, установленный трудовым законодательством, создает сложности и противоречия в определении гарантий и прав данного лица.

Стоит отметить, что гражданско-правовой статус руководителя хозяйственного общества не в не в полной мере определен по мнению ряда ученых. В силу того, что юридическое лицо в соответствии со ст. 53 ГК РФ может участвовать в гражданском обороте только посредством своих органов управления, а исполнительные органы осуществляют именно текущее управление организацией, сложность их взаимоотношений и связей влияет на определение их правового статуса. Поэтому существуют различные точки зрения на природу взаимоотношений руководителя хозяйственного общества и самого хозяйственного

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : ФЗ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

² Об акционерных обществах : ФЗ от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

³ Об обществах с ограниченной ответственностью : ФЗ от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации : ФЗ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.

общества. Основные точки зрения по данному вопросу сводятся к тому, что руководителя организации признают либо частью юридического лица, либо определяют, как особого представителя юридического лица. Не вдаваясь в дискуссию, стоит отметить, что законодатель в ст. 174 ГК РФ приравнивает положение единоличного исполнительного органа и представителя в вопросе возникновения последствий по сделке, выходящей за пределы установленных уставом полномочий.

При этом, как отмечается в п. 4 ст. 53 ГК РФ, отношения, возникающие между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов управления, регулируются гражданским кодексом и федеральными законами, в частности, об акционерном обществе и обществе с ограниченной ответственностью. Того же мнения придерживается Г. В. Цепов: «Особое положение руководителя, наделяемого правом формировать волю юридического лица и распоряжаться его имуществом обособляет его от иных работников. Слабейшей стороной в фидуциарных отношениях между обществом и руководителем выступает не руководитель, а общество. Поэтому методы трудового права, направленные на защиту работника как слабейшей стороны, непригодны для урегулирования данных отношений» [2, с. 38]. Таким образом, по его мнению, в вопросе имущественной ответственности руководителя за действия по осуществлению управленческих функций, должно применяться гражданское законодательство, а не трудовое. С этим сложно не согласится, поскольку в трудовом кодексе имеется прямая отсылка на применение норм гражданского законодательства в абз. 2 ст. 277 ТК РФ – в случае возмещения убытков, причиненных виновными действиями руководителя.

Однако, по мнению Л. В. Зайцевой, «Трудовой кодекс РФ не только относит руководителя к числу работников, с которыми заключается трудовой договор и на которых распространяется трудовое законодательство, но и согласно ст. 273 ТК РФ устанавливает особенности регулирования труда руководителей – единоличных органов управления юридическими лицами. Кроме того, ст. 15 ТК РФ в новой редакции запрещает заключение гражданско-правового договора, регулирующего отношения между работником и работодателем, предметом которого является трудовая функция» [1, с. 20]. Таким образом, в вопросе выпол-

нения руководителем трудовой функции по отношению к хозяйственному обществу и материальной ответственности за прямой ущерб, возникший в результате действий руководителя, данное лицо законодателем будет рассматриваться как работник. То есть руководителю тире работнику присущи все те права и обязанности, которые предусмотрены трудовым законодательством и минимальные гарантии, закрепленные международными актами, конституцией и трудовым кодексом РФ. Но в вопросе отношений с хозяйственным обществом, как было указано выше, все еще недостаточно просто, поскольку между данными лицами возникают еще и корпоративные отношения, т.е. отношения юридического лица и его единоличного исполнительного органа. В данном случае мы не можем говорить о наборе каких-либо прав, предусмотренных гражданским законодательством, мы лишь говорим о предоставленных законодательством и уставом юридического лица набором полномочий, которые единоличный исполнительный орган обязан исполнять добросовестно и разумно.

Причиной существования такого неоднозначного статуса руководителя организации А. С. Лалетина, И. А. Косякин видят в том, что «сегодняшний статус генерального директора сформировался в радикально отличающихся от современных исторических условий. В социалистическом обществе, где декларировалось отсутствие какого-либо антагонизма, была разработана, основанная на принципе единоначалия модель государственного предприятия, возглавляемого директором, подчиняющимся вышестоящему органу в системе ведомственного управления. Такой директор рассматривался как обычный управленец и наравне с другими работниками получал заработную плату. В отношении генерального директора новые институты корпоративного права попросту оказались не всегда удачным образом наложены на трудовое право» [3, с. 49].

Безусловно, исторические преобразования повлияли на развитие и совершенствование современного правового регулирования. Поэтому многие авторы отмечают двойственную природу отношений руководителя и хозяйственного общества. Однако, на наш взгляд, такое неоднозначное отношение руководителя не должно негативно отражаться на лицах, которые выполняют трудовую функцию руководи-

теля организации. Мы не совсем согласны с авторами, которые указывают на то, что руководитель организации становится по отношению к хозяйственному обществу лицом, которое имеет преимущество в силу того, что занимается текущим управлением и может определять волю юридического лица. Руководитель организации в силу трудового законодательства также является наемным работником, осуществляющим трудовую функцию, которая требует от него высокого уровня квалификации. На него распространяются предусмотренные трудовым законодательством гарантии защиты его прав.

Рассмотрим ситуации, когда руководителю организации потребуются необходимость защитить свои права. Во-первых, возможна ситуация, при которой руководитель изъявит желание досрочно прекратить трудовые отношения с хозяйственным обществом. Особенность регулирования трудовых отношений с руководителем предусмотрена гл. 43 ТК РФ. В ст. 280 ТК РФ указывается, что для досрочного прекращения трудовых отношений с хозяйственным обществом руководитель должен написать заявление в адрес хозяйственного общества не менее чем за один месяц. Этот срок необходим организации для того, чтобы выбрать нового руководителя. Как указывает судебная практика, именно с момента истечения данного срока руководитель оставляет свои полномочия, однако сведения о нем не изменяются автоматически в Едином государственном реестре юридических лиц. И для того, чтобы руководителю надлежащим образом себя защитить в случае возникновения корпоративных споров, как указывает судебная практика, ему дополнительно нужно обратиться в Федеральную налоговую службу с заявлением о признании недостоверными сведения о лице, имеющим право действовать от имени общества без доверенности [3, с. 52]. Во-вторых, в вопросах взыскания с руководителя хозяйственного общества убытков, возникших у хозяйственного общества стоит отметить, что руководитель организации, согласно ст. 277 ТК РФ несет полную материальную ответственность за прямой реальный ущерб, причиненный организации. Однако помимо этого с руководителя могут быть взысканы убытки в полном объеме включая упущенную выгоду в соответствии с иными федеральными законами. Для того необходимо иметь безусловные основания для взыскания с директора убытков, вина директора в причинении убытков обществу должна

быть подтверждена его противоправными действиями, которые нарушали бы действующее законодательство, устав и положения, которые определены внутренними документами общества [4, с. 30]. При осуществлении экономической деятельности причиной убытков юридического лица могут быть не только невыполнение или ненадлежащее выполнение контрагентом свои обязанности, но и действия руководителя, принявшего решение о совершении сделки, которая впоследствии оказалась убыточной. Однако, если при заключении договора руководитель действовал добросовестно и разумно в интересах представляемого им юридического лица в пределах обычного предпринимательского риска, то вследствие рискованного характера предпринимательской деятельности данные действия руководителя не признаются юридически значимой причиной убытков [2, с. 40].

В данной ситуации хотелось бы обратить внимание на то, что во взаимоотношениях руководителя организации и хозяйственного общества могут присутствовать иные органы, в частности, это могут быть члены совета директоров, владельцы контрольного пакета акций, так называемые «собственники» организации, которые могут оказывать влияние на принимаемые руководителем решения. В такой ситуации, на наш взгляд, возникает точная аналогия с трудовыми отношениями, возникающими между работником и работодателем, поскольку в такой ситуации слабейшим участником таких отношений выступает руководитель хозяйственного общества, который вынужден следовать указаниям «собственника» контрольного пакет акций акционерного общества, но при этом под угрозой возмещения убытков за свои действия, которые были совершены недостаточно добросовестно и разумно, под влиянием вышеуказанного лица.

Таким образом, руководитель хозяйственного общества в результате дуалистического подхода в правовом регулировании за свои действия несет повышенную ответственность, предусмотренную как трудовым законодательством в виде полной его материальной ответственности за причиненный ущерб, так и гражданско-правовой ответственности в виде возмещения убытков в полном объеме, включая упущенную выгоду. На наш взгляд, законодателю необходимо упорядочить вопрос взыскания убытков с руководителя организации физического лица, и так как в данном случае возникают трудовые отношения между

ним и работодателем, предусмотреть данную ответственность только в трудовом законодательстве.

Подводя итог, на наш взгляд, необходимо в трудовом законодательстве установить механизм защиты прав руководителя хозяйственного общества в виде оснований, исключающих ответственность руководителя организации в случае понуждения «собственником» организации руководителя к совершению противоправных действий, которые повлекут возникновение неблагоприятных последствий для данной организации и впоследствии могут явиться основаниями для взыскания убытков, действительного ущерба с данного руководителя.

Список использованной литературы

1. Зайцева Л. В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность / Л. В. Зайцева // Юрист. – 2015. – № 22. – С. 19–22.

2. Цепов Г. В. Имущественная ответственность руководителя хозяйственного общества за превышение полномочий / Г. В. Цепов // Юрист. – 2017. – № 22. – С. 3–41.

3. Лалетина А. С. Дуализм корпоративного и трудового права в статусе генерального директора / А. С. Лалетина, И. А. Косякин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 49–53.

4. Палькина Т. Практика рассмотрения судами дел по вопросу ответственности генерального директора за убытки причиненные организации / Т. Палькина // Трудовое право. – 2018. – № 4. – С. 25–34.