

Информация для цитирования:

Лаптев В. А., Чуча С. Ю. Руководитель организации и орган юридического лица: единство сущности и противоречия // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. Вып. 2(60). С. 285–311. DOI: 10.17072/1995-4190-2023-60-285-311.

Laptev V. A., Chucha S. Yu. *Rukovoditel' organizatsii i organ yuridicheskogo litsa: edinstvo sushchnosti i protivorechiya* [The Head of an Organization and the Body of a Legal Entity: the Unity of Essence and Contradictions]. *Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki* – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2023. Issue 2(60). Pp. 285–311. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2023-60-285-311.

УДК 346.2, 349.2

DOI: 10.17072/1995-4190-2023-60-285-311

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАН ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА: ЕДИНСТВО СУЩНОСТИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

В. А. Лаптев

Институт государства и права РАН

E-mail: laptev.va@gmail.com

С. Ю. Чуча

Институт государства и права РАН

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Поступила в редакцию 01.04.2023

Введение: исследуются корпоративный и трудовые статусы руководителя организации в Российской Федерации на современном этапе. Определяются критерии отличия руководителя, участвующего в общественных отношениях в качестве работника, и органа юридического лица, а также применяемые нормы трудового и корпоративного права. В статье анализируются положения российского законодательства и локальных актов, определяющих правовой статус и компетенцию директора. Исследуются внутренние акты корпоративной организации, регламентирующие его статус, порядок его реализации и объем правомочий. Рассматриваются особенности управления организацией с точки зрения организации труда директора и внутрихозяйственного (внутрипроизводственного, корпоративного) управления юридическим лицом. Затрагиваются вопросы юридической ответственности директора при осуществлении им своих полномочий.

Цель: установить соотношение применяемых норм и фундаментальных подходов отраслей российского права при определении статуса и правомочий руководителя организации.

Методы: эмпирические методы наблюдения, сравнения и описания; теоретические методы анализа, синтеза и классификации; частнонаучный формально-логический метод.

Результаты: проведено исследование правового положения руководителя; дан обзор взаимосвязей отраслевых норм, регулирующих вопросы статуса, правомочий и ответственности руководителя; разграничены случаи применения соответственно локальных актов, трудового договора, иных соглашений, определяющих статус руководителя. **Выводы:** выявлено определяющее значение норм корпоративного законодательства и субсидиарное значение законодательства о труде в части определения статуса руководителя, включая объем корпоративных и трудовых правомочий. Исследование позволяет совершенствовать законодательство и правоприменительную практику в части устранения конкуренции соответствующих норм права и разночтений при их толковании.

Ключевые слова: руководитель; работник; единоличный исполнительный орган; орган юридического лица; директор; управление организацией; трудовой договор; корпоративный договор; гражданско-правовой договор; коллизия

© Лаптев В. А., Чуча С. Ю., 2023



THE HEAD OF AN ORGANIZATION AND THE BODY OF A LEGAL ENTITY: THE UNITY OF ESSENCE AND CONTRADICTIONS

V. A. Laptev

Institute of State and Law, Russian Academy of Sciences
E-mail: laptev.va@gmail.com

S. Yu. Chucha

Institute of State and Law, Russian Academy of Sciences
E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Received 01 Apr 2023

Introduction: the paper examines the corporate and labor law status of the head of an organization in the Russian Federation at the present stage. The criteria for distinguishing between the head, participating in social relations as an employee, and a body of a legal entity are determined, as well as the applicable norms of labor and corporate law. The article analyzes the provisions of Russian legislation and local acts that define the legal status and competence of the director; studies internal acts of a corporate organization that regulate the director's status, the procedure for its implementation, and the scope of powers; looks at the features of organization management from two perspectives: organization of the director's labor and intra-company (intra-production, corporate) management of the legal entity. The issues of the director's legal responsibility in the exercise of his powers are discussed. **Purpose:** to establish the role of the applied norms and fundamental approaches of different branches of Russian law in defining the status and powers of the head of an organization. **Methods:** empirical methods of observation, comparison, and description; theoretical methods of analysis, synthesis, and classification; formal-logical method as a special scientific method. **Results:** we have studied the legal status of the head of an organization. The paper provides an overview of the interrelations of rules governing the issues of the status, powers and responsibilities of the head under different branches of law. The cases of application of local acts, an employment contract, other agreements that define the status of the head are delimited. **Conclusions:** the paper reveals the determining role of the norms of corporate legislation and the subsidiary role of labor legislation in terms of defining the status of the head, including the scope of his powers under corporate and labor law. The study can contribute to the improvement of legislation and law enforcement practice in terms of elimination of the competition between the relevant legal norms and inconsistencies in their interpretation.

Keywords: head; employee; sole executive body; body of a legal entity; director; organization management; employment contract; corporate agreement; civil contract; collision.

Введение

Понятие «руководитель» как правовая категория используется во многих отраслях российского права и практически во всех случаях его значение тождественно. Учитывая этимологию рассматриваемого термина, отметим, что речь идет о лице, осуществляющем текущее руководство организацией.

В нормах Гражданского кодекса РФ¹ руководитель упоминается как орган унитарного предприятия (п. 5 ст. 113) и учреждения (п. 4 ст. 123.21), глава филиала и представительства

(ст. 55), а также рассматривается в качестве лица, подписывающего доверенность от имени юридического лица (ст. 185.1). Для обозначения единоличного исполнительного органа юридического лица используются также термины «директор», «генеральный директор» или «президент» (п. 3 ст. 65.3).

В законах об отдельных видах корпоративных организаций единоличный исполнительный орган рассматривается как лицо, избираемое общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров общества (например, п. 1 ст. 40

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ. Ч. 1 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

Закона об обществах с ограниченной ответственностью¹, п. 1 ст. 69 Закона об акционерных обществах²).

Исторически в Законе о предприятиях и предпринимательской деятельности (1990)³ руководитель предприятия рассматривался в качестве лица, управляющего предприятием, а также действующего без доверенности от имени предприятия, представляющего его интересы, распоряжающегося имуществом предприятия, заключающего договоры (в том числе трудовые), выдающего доверенности, открывающего в банках расчетный и другие счета, пользующегося правом распоряжения средствами, утверждающего штаты, издающего приказы и дающего указания, обязательные для всех работников предприятия (ст. 31).

В качестве единоличного исполнительного органа корпоративной организации может выступать как физическое лицо, так и юридическое лицо (п. 3 ст. 65.3 ГК РФ, п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 г. № 25⁴). Такая возможность позволяет собственнику бизнеса (членам корпоративной организации) назначать эффективный менеджмент, которому впоследствии будет доверено управление активами и производственно-хозяйственная деятельность предприятия. Вместе с тем в законах об отдельных видах юридических лиц встречаются иные подходы. Так, в силу пункта 2 статьи 40 Закона об обществах с ограниченной ответственностью в качестве единоличного исполнительного органа общества может выступать *только* физическое лицо, за исключением случая передачи полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющему в рамках ста-

тьи 42 Закона об обществах с ограниченной ответственностью⁵ [43, с. 141–193].

Согласно положениям статьи 273 Трудового кодекса РФ⁶ *руководитель организации* – это физическое лицо, которое в соответствии с федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, уставными и иными локальными нормативными актами организации (работодателя) осуществляет руководство данной организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Таким образом, в трудовом праве руководить прежде всего рассматривается в качестве физического лица – гражданина. При этом законодательством разделены правовое положение руководителя и членов коллегиального исполнительного органа (абз. 3 п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21⁷).

Руководитель с точки зрения его трудового статуса рассматривается в качестве представителя работодателя (ст. 33), а также лица с особым режимом работы (гл. 43 ТК РФ). В науке трудового права предлагается [50, с. 100–101] различать *общий* трудово-правовой статус руководителя – как работника относительно собственника имущества организации (органа, ее учредившего) [7, с. 16] – и *специальный* – как собственно руководителя, вида субъектов трудового права со своими особенностями правового регулирования.

Большинство исследователей вопросов трудового права отмечают сложную межотраслевую конструкцию правового статуса руководителя, формируемую совокупностью трудово-правовых и гражданско-правовых функций, – административно-трудо-вую [3, с. 210–212], призванную обеспечить гражданскую и трудовую работодательскую правосубъектность организации [15, с. 76], действуя как единолич-

¹ Об обществах с ограниченной ответственностью: Федер. закон от 8 февр. 1998 г. № 14-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1998. № 7. Ст. 785.

² Об акционерных обществах: Федер. закон от 26 дек. 1995 г. № 208-ФЗ // Там же. 1996. № 1. Ст. 1.

³ О предприятиях и предпринимательской деятельности: Закон РСФСР от 25 дек. 1990 г. № 445-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 30. Ст. 418. Утратил силу с 1 июля 2002 г.: Федер. закон от 21.03.2002 № 31-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

⁴ О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 25 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 8.

⁵ См. также: п. 1.8 Письма ФНС России от 9 июля 2018 г. № ГД-4-14/13083 «О направлении “Обзора судебной практики по спорам с участием регистрирующих органов № 2 (2018)”».

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁷ О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

ный исполнительный орган на основе заключенного трудового договора [21, с. 31] и выполняя не просто определенную трудовую функцию, но в первую очередь действуя от имени юридического лица как орган управления [41, с. 25].

При этом положения главы 43 ТК РФ не распространяются на случаи, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом или собственником имущества организации. Тем не менее указанные граждане не названы в части 8 статьи 11 ТК РФ в ряду тех лиц, на которых не распространяется законодательство о труде. Противоречивая нормативная база позволяет вести дискуссию о принадлежности таких отношений к трудовым, хотя и нетипичным [13, с. 155–156]. Основанием возникновения трудового правоотношения при этом считается решение учредителя (собственника) о возложении обязанностей руководителя организации на самого себя или, по аналогии с фактическим допущением к работе (ч. 3 ст. 16 ТК РФ), фактическое исполнение трудовой функции руководителя в отсутствие собственно трудового договора как документа, который действительно невозможно заключить самим с собой [7, с. 18].

Представляется, что применение концепции «нетипичных трудовых отношений» в данном случае не имеет практического смысла, состоящего, при отнесении тех или иных отношений к разновидности трудовых, в защите прав более слабой стороны трудового договора. Для защиты прав равных сторон вполне достаточно гражданского и корпоративного законодательства. В рассмотренном выше случае пришлось бы защищать человека, его трудовые права не только не от более сильного, даже не от равного, а от самого себя. Напротив, вместо защиты это создало бы лишь лишние проблемы, заставив работодателя-собственника (а физически – это единый с работником человек) бессмысленно соблюдать многочисленные процедурные нормы трудового права [51].

Не являются трудовыми отношения с участием руководителя, когда управление организацией осуществляется по договору с другой организацией или индивидуальным предпринимателем (управляющей организацией или управляющим) (ч. 2 ст. 273 ТК РФ), т. е. по гражданско-правовым основаниям [37; 46, с. 68–69; 52].

В доктрине гражданского права руководитель рассматривается в качестве ключевой фигуры юридического лица. Еще в советском правоведении, исследуя субстрат юридического лица (людской или имущественный), академик Ю. К. Толстой сформулировал «теорию директора», в силу которой руководитель представляет собой «проводника» общегосударственной воли в государственном юридическом лице [49, с. 123], фактически отвергая предложенную А. В. Венедиктовым «теорию коллектива», где директор представлял собой часть данного коллектива [8; 11; 22, с. 293–329].

В доктрине [21, с. 27] и законодательстве о труде в коллективных социально-трудовых отношениях руководитель – не часть коллектива работников, напротив – противостоит ему в этих отношениях, являясь законным представителем работодателя (ст. 33 ТК РФ), с одной стороны, и работником (гл. 43 ТК РФ) в индивидуальных трудовых отношениях – с другой.

Причины дуализма правового статуса руководителя лежат в конкуренции необходимости защиты права собственности организации и собственных трудовых прав руководителя как наемного работника, которые далеко не всегда совпадают на практике [40, с. 19].

Любопытна трактовка термина «директор» в зарубежных правовых системах. Так, в США или в Соединенном Королевстве корпоративными директорами именуются члены совета директоров [65; 66; 68]. В Канаде директором (*director*) также обычно обозначаются члены совета директоров (Закон о коммерческих корпорациях, 1985 г.)¹, а должностным лицом (*officer*) – председатель совета директоров, президент, вице-президент, секретарь, казначей, контролер, генеральный менеджер, управляющий директор и иные лица. В Индии в Законе о компаниях (2013 г.)² как директор рассматриваются члены совета директоров: директор-резидент (находящийся в стране в соответствующий период времени), независимый директор (неисполнительный директор), директор-женщина (требование о назначении хотя бы одного ди-

¹ Canada Business Corporations Act. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-44/fulltext.html>.

² Indian Companies Act No 18 of 2013 [29th August, 2013] // The Gazette of India. Extraordinary. Part II – Section 1. Issue 27. New Delhi, Friday, August 30, 2013 / Bhadrpada 8, 1935 (Saka). URL: http://egazette.nic.in/WriteReadData/2013/E_27_2013_425.pdf.

ректора-женщины), дополнительный директор (до следующего годового собрания), номинальный директор (назначаемый отдельными категориями акционеров или банками) и т.д. Фактически, лицо, осуществляющее полномочия исполнительного органа (руководителя – согласно российскому праву), в зарубежных правовых порядках обозначается не понятием «директор» (*director*), а понятием «должностное лицо» (*officer*), которое включает в себя любых лиц, в том числе директора, менеджеров и ключевого управляющего персонала.

Двойственность статуса (трудовой и корпоративный) руководителя организации существенно подчеркнут и в правовой регламентации порядка реализации им правомочий, в чем мы далее убедимся.

Отраслевая принадлежность отношений с участием руководителя организации

Правовой статус руководителя организации свидетельствует о том, что, совершая одни и те же юридически значимые действия, он одновременно участвует в трудовых, корпоративных и в иных видах общественных отношений, регулируемых нормами различных отраслей российского права. Правовая регламентация его действий определяются одновременно нормами нескольких отраслей права, порой даже конкурирующих между собой, о чем свидетельствует и судебная практика.

При определении вида правоотношения, в котором участвует руководитель организации, в первую очередь следует обратить внимание на порядок реализации директором (руководителем) соответствующей компетенции, а также на субъектный состав участвующих в правоотношениях лиц [48].

Распространенным в юридической литературе является изучение трудового статуса руководителя как особой категории работника с позиции норм трудового права. Так, в силу статьи 8 ТК РФ деятельность директора определяется, помимо собственно трудового законодательства, *локальными нормативными актами*, применяемыми работодателями. Данные акты принимаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, при этом могут и не соответство-

вать им, если улучшают (не ухудшают) положение работников в сравнении с требованиями законодательства (ст. 8, ч. 4 ст. 9 ТК РФ). Вместе с тем в силу гражданского законодательства внутренние регламенты и иные внутренние документы юридического лица должны лишь соответствовать уставу (абз. 2 п. 5 ст. 53 ГК РФ).

Правовой статус директора также рассматривается представителями отраслей гражданского права и предпринимательского права, в том числе в качестве лица, реализующего правоспособность юридического лица (ст. 53 ГК РФ) [60; 24; 45]. Порядок образования и компетенция руководителя организации определяются положениями ГК РФ и учредительным документом (абз. 2 п. 1 ст. 53 ГК РФ), в то время как трудовой статус регламентируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

Представляется, что на практике такое деление источников правового статуса весьма условно. Положения, влияющие на трудовую статус руководителя, могут содержаться в корпоративных актах [19, с. 324–332], а место и полномочия единоличного исполнительного органа в системе управления корпорацией могут определяться в локальных договорах или в трудовом договоре, т. е. трудовых.

ТК РФ определяет условия оплаты труда руководителей различных организаций, как финансируемых, в том числе, за счет бюджетных средств, так и не имеющих бюджетного финансирования. Условия оплаты труда руководителей иных организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 145). Вместе с тем в судебной практике отражен иной подход, согласно которому условия о заработной плате и его размер определяются органами корпоративной организации, в частности советом директоров (при его формировании), полномочия которого определены уставом и представитель которого подписывает трудовой договор. Данные вопросы не могут быть переданы на решение исполнительного органа, в противном случае это может толковаться как злоупотребление правом¹.

¹ См., например: Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 янв. 2023 г. № 41-КГ22-47-К4 по делу № 2-2199/2019 Таганрогского городского суда Ростовской области по иску К. к ОАО «С.» о взыскании невыплаченной заработной платы, де-

Теоретики в области гражданского права, в частности в теории директора, раскрывают сущность юридического лица, определяя его носителем правоспособности, поскольку именно он распоряжается делами организации [47, с. 81–112]. Таким образом, директор рассматривается как субъект, выступающий в качестве юридического лица во взаимоотношениях последнего с другими участниками общественных отношений, т. е. во внешних отношениях. Внутренние отношения с участием директора в качестве юридического лица не влияют на указанные подходы.

По мнению академика В. В. Лаптева, в корпоративных предприятиях директор может участвовать в следующих видах внутривозрастных (организационных и управленческих) отношений: отношения между подразделениями предприятия, а также между подразделениями и предприятиями в целом; отношения между участниками и организацией [36, с. 75; 35, с. 21; 34, с. 32]. Другими словами, с точки зрения науки предпринимательского права директор рассматривается как лицо, управляющее производственными процессами и реализующее правоспособность хозяйствующего субъекта (более широкий охват). Такую трактовку допускает и статья 273 ТК РФ, наполняющая понятие «руководитель организации» трудовым смыслом. Более того, правомочие руководителя организации представлять работодателя во внутренних коллективных трудовых отношениях с коллективом работников организации (ст. 33 ТК РФ) обеспечивает еще более широкий в сравнении с наукой корпоративного права охват отношений.

Соотношение понятий «руководитель» и «исполнительный орган» организации. Для любого юридического термина важно его контекстное применение. Такой подход позволяет определить существо складывающихся отношений, применить нормы соответствующей отрасли права и способствует методологическому пониманию проблематики.

С позиции юридической практики категория «руководитель» может использоваться при рассмотрении любых правоотношений, в том

числе корпоративных и трудовых. Вместе с тем применение термина «исполнительный орган» будет верным только при обозначении лица, реализующего правоспособность юридического лица (ст. 53 ГК РФ).

Верховным Судом РФ уже в 2003 году было дано разъяснение о том, что дела об оспаривании руководителями организации решений об освобождении их от занимаемых должностей рассматриваются судами общей юрисдикции как трудовые споры, но с особенностями, свойственными корпоративным спорам по месту нахождения корпоративной организации (п. 1–3 Постановления Пленума ВС РФ от 20.11.2003 г. № 17)¹. Фактически уже двадцать лет назад в судебной практике была выделена особая категория работника-руководителя, о чем также свидетельствуют положения пунктов 4 и 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2².

В предпринимательском, в том числе корпоративном, праве руководителем обозначается лицо, управляющее организацией (ее деятельностью). Причем с точки зрения юридических последствий квалификации его поведения (действий, бездействий) не имеет значения то, указано ли данное лицо в ЕГРЮЛ в качестве исполнительного органа организации либо оно является ее фактическим управленцем (менеджментом) [28]. Такой подход, в частности, отражен в главе III.2 Закона о банкротстве³, положениями которого определяются контролирующие должника лица, включая тех лиц, которые путем принуждения руководителя или членов органов управления должника либо оказания определяющего влияния на ру-

¹ О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 нояб. 2003 г. № 17 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1. Документ утратил силу в связи с изданием постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21.

² О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 янв. 2003 г. № 2 // Там же. 2003. № 3.

³ О несостоятельности (банкротстве): Федер. закон от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. 2002. № 43. Ст. 4190.

нежной компенсации за просрочку выплаты заработной платы // Банк судебных документов. URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2221578.

ководителя или членов органов должника управляют последним¹.

Руководитель организации как представитель работодателя. Регулирование труда руководителя осуществляется ТК РФ, другими законами и подзаконными актами федерального, регионального и муниципального уровней, учредительными документами, локальными нормативными актами, трудовым договором (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21).

Теоретические общие вопросы представительства не проработаны в трудовом праве, исследованиях должным образом, при этом вызывают интерес отдельных ученых [38, с. 123–127]. Будучи субъектом трудового права, руководитель организации является представителем работодателя в сфере отношений, регулируемых законодательством о труде [21, с. 28]. Функция представительства руководителя имеет целью создать, изменить или прекратить правоотношения представляемого (работодателя) с работниками в интересах представляемого. При этом правомерные действия представителя влекут правовые последствия для представляемого, а у самого представителя не возникает правовых последствий относительно третьих лиц [23, с. 255].

Трудовая правосубъектность организации-работодателя реализуется через действия ее руководителя. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях в организациях осуществляются органами управления этих юридических лиц (ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

В индивидуальных трудовых отношениях руководитель представляет интересы работодателя при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, их поощрении и привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности и др. (ст. 22 ТК РФ).

В коллективных трудовых отношениях руководитель представляет интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых спо-

ров (ст. 33, 36 ТК РФ), формировании комиссии по трудовым спорам для разрешения индивидуальных трудовых споров [59, с. 38–40] (ст. 384 ТК РФ), создании и взаимодействии с производственным советом (ст. 22 ТК РФ) и др.

Таким образом, в отличие от корпоративной сущности руководителя как органа юридического лица (ст. 53 ГК РФ), участвующего во внутренних отношениях (внутрипроизводственных, корпоративных), в трудовых отношениях статус руководителя может быть охарактеризован «представительской» моделью, в которой работодатель может определяться как конструкцией юридического лица, так и ее представителем. При этом содержание складывающихся отношений (индивидуальных и коллективных трудовых отношений) и правомочия его участников могут быть тождественными.

Заметим, что непродолжительное время представительская конструкция (применительно к руководителю организации) была включена в гражданское законодательство. Так, в 2014 году при реформировании гражданского законодательства в пункт 1 статьи 53 ГК РФ вошло положение о том, что организация реализует свою правоспособность через свои «органы, действующие от его имени (п. 1 ст. 182)»². Иными словами, использовался институт представительства (гл. 10 ГК РФ). Однако спустя один год законодатель исключил данные положения из статьи 53 ГК РФ³, сохранив сущность внутренних отношений в юридическом лице, в котором его органы наделены особой компетенцией (правомочиями) и не рассматриваются в отрыве от самой организации, в том числе не признаются ее представителями. Видится, что данный подход может быть со временем заимствован в доктрину трудового права.

Законодательство, определяющее статус руководителя. Система норм права (зако-

¹ См. также: О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21 дек. 2017 г. № 53 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 3.

² Ст. 53 ГК РФ в редакции Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 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» // Собр. Законодательства Рос. Федерации. 2014. № 19. Ст. 2304.

³ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации: Федер. закон от 29 июня 2015 г. № 210-ФЗ // Там же. 2015. № 27. Ст. 4001.

нодательства¹), регламентирующая корпоративный и трудовую статус исполнительного органа организации, включает в себя международные и внутригосударственные акты [19, с. 325–327; 25; 58, с. 26–34; 2, с. 30–34].

Известно, что международную часть источников предпринимательского права составляют общепризнанные принципы и нормы международного права (например, принцип верховенства права и равного права на защиту), международные договоры (в частности, Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 г.² или конвенции Международной организации труда), международные обычаи (Инкотермс-2020, Принципы международных коммерческих договоров УНИДРУА-1994 и др.) [29, с. 141–150].

В трудовом праве международные обычаи не поименованы среди источников, определяющих правовое положение директора (ст. 10 ТК РФ, п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2³). Вместе с тем в ряде случаев применение судами норм обычаев, признаваемых государством, является обязательным, например в частноправовых спорах (к которым относятся и трудовые споры), осложненных иностранным элементом (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 09.07.2019 г. № 24⁴).

Международными актами установлены общие подходы, которых должны придерживаться нормотворцы при принятии внутригосударственных актов. Такой подход отмечается и в судебной практике, в силу которой суды применяют многосторонние и двухсторонние договоры, толкуя их положения по правилам раздела 3 Венской Конвенции о праве международных договоров, 1969 (п. 4 Постановления Пленума ВАС РФ от 11.06.1999 г. № 8⁵, п. 2 Поста-

новления Пленума ВС РФ от 27.06.2017 г. № 23⁶ и др.).

Внутригосударственными актами признаются российские нормативные правовые акты (законы и подзаконные акты Российской Федерации и ее субъектов), нормативные договоры (включая административные, коллективные договоры и соглашения, корпоративные и иные договоры), локальные нормативные акты (устав и иные внутренние документы), правовые обычаи. Особое место в системе источников права для правоприменительной практики занимают акты Конституционного Суда РФ и судебная практика Верховного Суда РФ [61, с. 73–77; 32, с. 28–33; 56, с. 147–155].

Значительную часть норм гражданского и предпринимательского права, посвященных правовому положению исполнительного органа, составляют Гражданский кодекс РФ и законы об отдельных видах юридических лиц. Следует сделать оговорку о том, что рассматриваемые нормы касаются не только корпоративных, но и унитарных организаций. При этом правовые подходы к определению статуса исполнительного органа в обоих случаях практически одинаковы.

В Гражданском кодексе РФ закреплены общие положения об исполнительном органе (ст. 53), об ответственности исполнительного органа (ст. 53.1), о компетенции высшего и наблюдательного органа корпорации по образованию и досрочному прекращению полномочий исполнительного органа (ст. 65.3) и т. д. Реформа гражданского и корпоративного законодательства (2013–2014 гг.), в основу которой во многом была заложена Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации (2009 г.), скорректировала положения об исполнительном органе, к примеру, закрепив запрет на договорное ограничение или исключение его имущественной ответственности (п. 5 ст. 53.1. ГК РФ).

Конкретный порядок образования исполнительных органов и досрочное прекращение

¹ В данной работе понятие «законодательство» используется в широком смысле, обозначающем систему источников права, включая международные акты, законы, подзаконные акты, правовые обычаи и др.

² Официальный сайт Евразийской экономической комиссии URL: <http://www.eurasiancommission.org>.

³ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

⁴ О применении норм международного частного права судами Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 9 июля 2019 г. № 24 // Там же. 2019. № 10.

⁵ О действии международных договоров Российской Федерации применительно к вопросам арбитражного про-

цесса: Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 11 июня 1999 г. № 8 // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 1999. № 8.

⁶ О рассмотрении арбитражными судами дел по экономическим спорам, возникающим из отношений, осложненных иностранным элементом: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 июня 2017 г. № 23 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 8.

их полномочий определяется законами об отдельных видах юридических лиц (ст. 69 Закона об акционерных обществах, ст. 40 Закона об обществах с ограниченной ответственностью, ст. 17 Закона о производственных кооперативах, ст. 26 Закона о сельскохозяйственной кооперации и иные).

Видится справедливым подход законодателя, согласно которому, в частности, на отношения между акционерным обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям Закона об акционерных обществах (ст. 69 Закона об акционерных обществах). Однако следует иметь в виду, что в пункте 4 статьи 5 ТК РФ закреплено иное коллизионное правило, устанавливающее приоритет уже этого кодекса в случае противоречия между ним и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права. К сожалению, коллизионное правило частей 3–5 статьи 5 ТК РФ о приоритете кодекса над иными федеральными законами не действует. Ни один федеральный закон (и Закон об АО, и ТК РФ) в силу статьи 76 Конституции РФ не обладает по отношению к другому федеральному закону большей юридической силой. Статьей 76 Конституции РФ не определяется и не может определяться иерархия актов внутри одного их вида, в данном случае – внутри федеральных законов¹. Для преодоления противоречий между предписаниями нормативных актов равной юридической силы при их толковании применяются общие правила устранения коллизии: приоритет нового закона по отношению к ранее принятому и приоритет специальной нормы над общей [58, с. 26–34].

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 5 нояб. 1999 г. № 182-О по запросу Арбитражного суда города Москвы о проверке конституционности пунктов 1 и 4 части четвертой статьи 20 Федерального закона «О банках и банковской деятельности» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 52. Ст. 6460; Определение Конституционного Суда РФ от 3 февр. 2000 г. № 22-О по запросу Питкярантского городского суда Республики Карелия о проверке конституционности статьи 26 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2000. № 14. Ст. 1532.

Таким образом, в соответствии с общими правилами преодоления коллизии между актами равной юридической силы глава 43 ТК РФ с позиции позднее принятых норм специальных законов имеет «субсидиарный» характер применения.

Подробные разъяснения рассматриваемого выше подхода также даны Конституционным Судом РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П², в котором разъясняется право собственника (уполномоченного органа) организации, как исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, досрочно расторгать договор с руководителем организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, без указания тех или иных обстоятельств, подтверждающих необходимость прекращения трудового договора (п. 4.1). Данное расторжение не рассматривается в качестве меры юридической ответственности и направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления экономической деятельности.

Вместе с тем трудовое законодательство играет важную роль в регулировании статуса исполнительного органа как органа управления корпорацией. Так, трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 ТК РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (п. 50 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2). При рассмотрении споров лиц, уволенных по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, судам следует учитывать, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по данному основанию может быть принято только уполномоченным органом юридического лица, либо собственником

² Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Там же. 2005. № 13. Ст. 1209.

имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) (п. 8 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21).

Трудовой статус директора определяется в законодательстве о труде, подзаконных нормативных правовых актах, учредительных документах организации, локальных нормативных актах, трудовом договоре (ст. 274 ТК РФ, п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21). При этом в трудовом законодательстве учредительные документы (устав) рассматриваются отдельно от локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказ, решение, положение, инструкция и правила). Однако в гражданском или предпринимательском праве устав, внутренний регламент и иные внутренние документы организации охватываются единым понятием – «локальные нормативные акты».

Акты локального нормотворчества о труде руководителя

1. *Устав и внутренние документы (акты) об исполнительном органе.* Документами (актами) юридического лица, определяющими корпоративный статус исполнительного органа, признаются: устав, учредительный договор (для хозяйственных товариществ), внутренний регламент и иные внутренние документы юридического лица (ст. 52 ГК РФ). Учредительными документами признаются только устав и учредительный договор. Поскольку к учредительным договорам применяются положения ГК РФ об уставах (абз. 2 п. 1 ст. 52), исследовательскую часть настоящей работы составит устав юридического лица.

Устав является основным документом организации (п. 1 ст. 52 ГК РФ). Законодательством установлена возможность применения типового устава (п. 2 ст. 52 ГК РФ). В частности, Приказом Минэкономразвития России от 1 августа 2018 г. № 411¹ утверждено 36 вариантов типовых уставов обществ с ограниченной ответственностью, а их введение в деловую практику вызвало небеспочвенную дискуссию

¹ Об утверждении типовых уставов, на основании которых могут действовать общества с ограниченной ответственностью: Приказ Министерства экономического развития РФ от 1 авг. 2018 г. № 411 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

в отечественном правоведении [9, с. 34–37; 55, с. 152–160].

Будучи основным актом локального нормотворчества организации, устав должен содержать, помимо прочего, сведения о порядке управления деятельностью юридического лица и другие сведения, предусмотренные законом для юридических лиц, соответствующих организационно-правовой формы и вида (п. 4 ст. 52 ГК РФ). Так, в силу статьи 11 Закона об акционерных обществах или статьи 12 Закона об обществах с ограниченной ответственностью устав должен содержать в себе структуру и компетенцию органов управления общества и порядок принятия ими решений.

В уставах некоммерческих организаций, уставах унитарных предприятий и в предусмотренных законом случаях в уставах других коммерческих организаций должны быть определены предмет и цели деятельности юридических лиц. Предмет и определенные цели деятельности коммерческой организации могут быть предусмотрены уставом также в случаях, если по закону это не является обязательным.

В корпоративной практике в крупных публичных обществах распространено принятие таких внутренних актов, как положение о единоличном и (или) коллегиальном исполнительном органе [33, с. 229–244]. Данный акт имеет акцессорное, по отношению к уставу, предназначение при определении статуса руководителя организации.

2. *Трудовой договор и локальные нормативные акты о труде директора.* Трудовой договор с руководителем организации зачастую не заключается. Его права и обязанности, помимо тех, что закреплены в общем виде в законодательстве, могут конкретизироваться и в учредительных документах юридического лица, и в иных корпоративных документах.

Более того, как мы отмечали ранее, коллизия главы 43 и части 8 ст. 11 ТК РФ позволяет рассуждать об отнесении к трудовым, хотя и нетипичным [13, с. 155–156], даже отношений, возникающих, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом или собственником имущества организации. Дело в том, что основанием возникновения трудового правоотношения при этом следует считать решение учредителя (собственника) о возложении обязанностей руково-

дителя организации на самого себя или, по аналогии с фактическим допущением к работе (ч. 3 ст. 16 ТК РФ), фактическое исполнение трудовой функции руководителя в отсутствие собственно трудового договора как документа. Видится любопытным, что трудовой договор, который может быть прекращен с директором в установленных случаях (ст. 278 ТК РФ), может рассматриваться как основание возникновения трудовых отношений. Таким образом, отсутствие трудового договора с руководителем организации может свидетельствовать об отсутствии правоотношения. Трудовым законодательством не определяются основания признания трудового договора недействительным, т. е. как сделки работодателя с ее работником. Трудовой договор является, по сути, юридическим фактом возникновения правоотношения, другими словами – не является единственным основанием возникновения трудового отношения, а представляет собой свидетельство его существования или же оформления. Исполнение трудовой функции в результате фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя, даже в отсутствие письменного трудового договора, является самостоятельным основанием возникновения трудовых отношений (ч. 3 ст. 16 ТК РФ). Интересно, что фактически допущенное к работе лицо вправе требовать от работодателя оформления с ним письменного трудового договора (работодатель должен это сделать не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе – ч. 2 ст. 57 ТК РФ), тогда как заключивший трудовой договор в письменной форме работник, которому работодатель фактически не предоставил работу (не допустил к работе), может претендовать лишь на оплату простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что норма части 3 статьи 16 ТК РФ направлена прежде всего на защиту интересов работника, а отсутствие трудового договора в виде отдельного документа – это отступление от нормы, которое, в случае возникновения спора, создаст массу неудобств и для работника, и для суда, играющего активную роль при рассмотрении трудовых споров, и особенно – для работодателя в вопросах доказывания конкретных условий труда – размера

заработной платы, условий премирования, режима работы, продолжительности отдыха, использования личного имущества и т.д.

Судебная практика в части распределения бремени доказывания по трудовым спорам о взыскании заработной платы в случаях, когда предоставляются неоднозначные доказательства об установлении ее соответствующего размера, свидетельствует о следующем подходе¹. Во-первых, судам требуется устанавливать юридические факты на основе доказательств, бремя представления которых лежит не только на истце (работнике – слабой стороне по делу), но и на самом работодателе, поскольку при отсутствии трудового договора и приказа о приеме на работу объективная оценка доказательств лишь на доводах работника затруднительна. Во-вторых, по делам о взыскании заработной платы и иных выплат (например, компенсации транспортных расходов) среди юридически значимых обстоятельств выделяются следующие вопросы: установленные в организации системы оплаты труда и премирования, штатные должности и размер окладов по ним, состав заработной платы и т.д.; факт извещения работника работодателем о приеме на работу, периоде работы и о составных частях заработной платы; соответствия выплаченной заработной платы системе оплаты труда с учетом количества затраченного времени, продолжительности рабочего времени и практике подобных вознаграждений в данном населенном пункте; нахождение рабочего места и характер выполняемой работы (например, требующей использования личного транспорта).

Представляется, что Верховный Суд РФ четко дает понять, что права работника не

¹ См., например: Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 нояб. 2022 г. № 5-КГ22-91-К2 по делу № 2-1378/2021 Останкинского районного суда города Москвы по иску П. к ООО «О» об установлении факта трудовых отношений, о взыскании задолженности по заработной плате, убытков, возложении обязанности заключить трудовой договор // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-07112022-n-5-kg22-91-k2>; Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 янв. 2023 г. № 41-КГ22-47-К4 по делу № 2-2199/2019 Таганрогского городского суда Ростовской области по иску К. к ОАО «С» о взыскании невыплаченной заработной платы, денежной компенсации за просрочку выплаты заработной платы // Сайт Верховного Суда РФ URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2221578.

должны быть ущемлены при разрешении спора судами в результате нарушения работодателем обязанности по заключению письменного трудового договора, а все сомнения и неясности следует толковать в пользу слабой стороны – работника.

С точки зрения гражданского законодательства (ст. 8 ГК РФ) трудовой договор рассматривается как разновидность договора либо соглашения (ст. 153 и 154 ГК РФ), представляющего собой основание для возникновения правоотношения. Соответственно, в случае признания судом недействительным договора по основаниям, указанным в главе 9 ГК РФ (оспоримые и ничтожные основания), нельзя утверждать о наличии договорных правоотношений, складывающихся в силу положений статьи 420 ГК РФ. Но это вовсе не означает отсутствие гражданских правоотношений, обязательства в рамках которых, в частности, могут складываться из причинения вреда, вследствие неосновательного обогащения и т.д. (ст. 307 ГК РФ).

Исторически сложившиеся позиции Верховного Суда РФ о соотношении гражданского законодательства и законодательства о труде, в определенной части, релевантны и по сей день при рассмотрении трудовых споров. В частности, общие положения статей 166–167 ГК РФ о недействительности сделок не применимы к трудовому договору, который не является сделкой в понимании статьи 153 ГК РФ¹. Данный вывод обусловлен особым существом трудовых отношений, к которым не применимы нормы гражданского законодательства, в том числе о применении последствий недействительности сделок.

В доктрине небесспорно предлагается субсидиарно применять нормы гражданского права к трудовым отношениям вообще и к отношениям с участием руководителя в частно-

сти [14, с. 432–459; 20, с. 63] либо разработать и отразить положения о сделках [18, с. 106–118; 54, с. 146–166] и договорах, в том числе их недействительности и последствиях таковой в законодательстве о труде [1, с. 245–260; 42, с. 96–98; 44, с. 58–62; 53, с. 20–28]. В целом же в трудовом праве и законе принято избегать применения не только гражданско-правовых конструкций, но и терминологии. Ярким примером этого является использование в части 4 статьи 61 ТК РФ такого термина, как «аннулирование» трудового договора работодателем в случае, когда работник не приступил к работе в день, указанный в трудовом договоре. Последствие аннулирования – трудовой договор считается незаключенным. Однако в период между моментом заключения и аннулированием трудового договора работник при наступлении страхового случая сохраняет право на получение обеспечения по социальному страхованию. Иными словами, незаключенный договор порождает правовые последствия.

Несмотря на значительные отличия в оценке существа трудового договора, на практике применяются правовые конструкции, позволяющие заимствовать подходы смежных отраслей права. Так, заключенный с руководителем корпоративной организации трудовой договор или его отдельные условия могут быть обжалованы, с квалификацией их в качестве крупной сделки или сделки, в совершении которой имеется заинтересованность (п. 10 Постановления Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 г. № 28). Судебная практика допускает обжалование, в частности, положений трудового договора, предусматривающих выплаты (разовую или неоднократные) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо заработной платы за период действия трудового договора («золотые парашюты»), размер которых составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества. Кроме того, в отдельных случаях обжалование соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат осуществляется в рамках арбитражного судопроизводства по правилам АПК РФ (например, в делах о банкротстве в силу п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21).

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 дек. 2012 г. № 5-КГ12-61 по делу Савеловского районного суда города Москвы по иску Ш. к ЗАО о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за досрочное расторжение трудового договора, компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда, по встречному иску ЗАО к Ш. о признании незаконными приказов, признании частично недействительным трудового договора и признании недействительными дополнительных соглашений к трудовому договору. URL: <http://ingvarr.net.ru/publ/176-1-0-25060>.

Трудовая функция руководителя обусловлена спецификой его правового статуса как исполнительного органа организации. В самом общем виде, согласно части 1 статьи 273 ТК РФ, она состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа. Иными словами, руководитель осуществляет действия от имени организации по реализации ее прав и обязанностей в гражданских, налоговых, административных, трудовых и иных отношениях (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.) (п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21). В единой трудовой функции руководителя следует выделять группу организационно-распорядительных (руководство подчиненными лицами – работниками) и административно-хозяйственных (распоряжение и управление имуществом организации) функций. Организационно-распорядительные функции реализуются в рамках трудовых и непосредственно с ними связанных отношений и состоят в реализации полномочий по утверждению штата работников организации, приему на работу, переводу, увольнению, применению мер поощрения, привлечению к материальной и дисциплинарной ответственности, изданию приказов и даче указаний, обязательных для всех работников организации в рамках их трудовых функций и т.д.

Трудовая функция руководителем организации осуществляется не только путем реализации трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей, но и посредством реализации гражданских прав как законного представителя организации.

Особое место в системе актов локального характера, определяющих правомочия руководителя, занимают корпоративные договоры. В силу положений статьи 67.2 ГК РФ корпоративный договор является средством регулирования порядка реализации участниками общества корпоративных правомочий при голосовании на общем собрании, управлении обществом, обороте акций (долей в уставном капита-

ле) и т.д. В юридической доктрине корпоративный договор признается источником права [27, с. 23–31], обладает комплексной природой (натуральное обязательство, направленное на осуществление прав, возникших от участия в корпоративных организациях) [4, с. 2–6], представляет собой особое соглашение, к которому субсидиарно применяются положения законодательства о сделках [63, с. 47–56], корпоративный акт [10, с. 103–105] и т.д.

Применительно к рассматриваемой проблематике видится любопытным тот факт, что в силу гражданского законодательства сторонами корпоративного договора могут выступать исключительно участники хозяйственных обществ (пункт 1 ст. 67.2 ГК РФ). В случаях, когда подобные соглашения заключаются с участием иных лиц, к указанным соглашениям применяются (по аналогии) правила о корпоративном договоре (п. 9 ст. 67.2 ГК РФ). При этом законодательство не содержит четких критериев, определяющих ту грань, при которой к рассматриваемым иным (не корпоративным) соглашениям применяются нормы права о корпоративном договоре или иные нормы права (например, нормы о трудовом договоре или возмездного оказания услуг). Однако это имеет существенное практическое значение, поскольку, в частности, при нарушении корпоративного договора можно признать недействительным решение общего собрания (п. 6 ст. 67.2 ГК РФ).

Данная проблематика во много обусловлена и тем, что, по российскому праву, сама корпорация не может выступать стороной корпоративного договора. Вместе с тем данный институт (акционерное соглашение), взятый из англо-саксонской правовой системы, всегда должен соответствовать интересам компании [70]. В ряде случаев данный договор рассматривается и как часть учредительных документов (например, при его подписании всеми акционерами) [73], которая, однако, не может ограничивать правоспособность общества [64]. По данным причинам за рубежом стороной акционерного соглашения может выступать и сама корпоративная организация. Практическая целесообразность такового заключается в том, что условия данного соглашения должны быть известны обществу, которое обеспечивает и администрирует корпоративные процедуры (голосование на общем собрании) и осуществ-

ляет корпоративный комплаенс – риск-менеджмент, включающий в себя мониторинг и оценку соблюдения организацией норм действующего законодательства.

Кроме того, в «классическом» корпоративном договоре (акционерном соглашении) в англосаксонском правовом порядке существует двойственный по своему характеру постулат. С одной стороны, не допускается заключение соглашений, ограничивающих дискреционные функции директора. С другой стороны, отсутствует запрет на установление данными соглашениями дополнительных гарантий руководителя как работника (например, дополнительного оплачиваемого отпуска или компенсации трат социального характера). Подобные условия о партнерстве менеджмента и администрации (работодателя) и о труде руководителя поощряются и практикуются за рубежом (например, в США разрабатываются специальные программы партнерств между работниками и администрацией)¹. Кроме того, включение условий о труде директора в акционерное соглашение допускается также и по той причине, что в зарубежных правовых порядках, как и в России, ввиду особого статуса руководителя (управляющего директора, генерального менеджмента) при заключении с ним служебного контракта или договора на оказание управленческих услуг законодательство о труде применяется усеченно либо вовсе не применяется. В частности, это обусловлено тем, что руководитель, будучи органом корпоративной организации, реализует управленческие полномочия так же, как и члены совета директоров. Иными словами, фактически данное условие акционерных соглашений можно рассматривать как условие с «третьей стороной» (с руководителем), содержание которого может включать в себя как корпоративные, так и трудовые аспекты.

Реализация директором полномочий

Реформа корпоративного законодательства, проведенная в 2014 году (п. 3 ст. 65.3 ГК РФ), закрепила вариативность при выборе конкретной формы единоличных исполнительных органов:

¹ См., например: рекомендации Министерства труда США: Labor-Management Partnership Program // URL: <https://www.dol.gov/agencies/olms/olms-labor-management-partnership>.

1) единоличный исполнительный орган, представляемый одним лицом;

2) единоличный исполнительный орган, представляемый несколькими лицами, действующими совместно;

3) образование нескольких единоличных исполнительных органов, действующих независимо друг от друга [26; 17].

Гражданским кодексом РФ также предусмотрена возможность передачи полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющей организации (управляющему). Однако данные правоотношения складываются на основе договора возмездного оказания услуг между обществом и управляющим и не входят в предмет настоящего исследования. Управляющая организация не является исполнительным органом корпорации, а лишь реализует переданные ей полномочия последнего (подп. 2 п. 2 ст. 67.1 ГК РФ).

С точки зрения корпоративного права существенную роль в регулировании компетенции директора играет устав [62; 55; 5], которому должны соответствовать иные внутренние акты корпоративной организации. Устав должен содержать сведения о составе и компетенции органов общества, а также может содержать любые не противоречащие законодательству положения (например, п. 1 ст. 12 Закона об обществах с ограниченной ответственностью). Даже в период деятельности временных исполнительных органов (например, при невозможности исполнения обязанностей исполнительными органами) объем их полномочий по руководству текущей деятельностью общества совпадает с компетенцией исполнительного органа, но может быть ограничен уставом (п. 4 ст. 69 Закона об АО).

Применительно к отдельным видам юридических лиц, в частности в отношении некоммерческих организаций, гражданское законодательство содержит положение о высокой роли устава. Так, в силу пункта 6 статьи 50 ГК РФ к отношениям по осуществлению некоммерческими организациями своей основной деятельности, а также к другим отношениям с их участием, не относящимся к предмету гражданского законодательства (ст. 2 ГК РФ), правила ГК РФ не применяются, если законом или уставом некоммерческой организации не предусмотрено иное. Таким образом, устав становится клю-

чевым локальным нормативным актом для ряда юридических лиц.

В силу норм трудового права локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям законодательства о труде, а в случае, если норма данных актов ухудшает установленное законом положение работников, то данные акты не действуют. Кроме того, локальные нормативные акты должны соответствовать положениям коллективного договора и соглашениям в части условий о труде (ст. 8 ТК РФ). Во главу угла ставятся нормы законодательства, т. е. локальному нормотворчеству в трудовом аспекте отводится «остаточная» роль в системе источников, определяющих правовое положение директора.

Более того, дискуссионным является вопрос о распространении на руководителя действия норм, содержащихся в коллективном договоре и локальных нормативных актах. Это связано с буквальным прочтением формулировок ряда статей ТК РФ: так, действие коллективного договора, согласно статье 43 ТК РФ, распространяется на всех работников, а следовательно, и на руководителя (ст. 11 ТК РФ). Однако в статье 274 ТК РФ, перечисляя источники наделяния руководителя правами и обязанностями, законодатель в их ряду упускает указание на коллективный договор, не забыв при этом кодекс, иные федеральные законы и нормативные правовые акты РФ, учредительные документы организации, локальные нормативные акты и трудовой договор. Таким же образом поступает и Верховный суд РФ (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21). Кроме того, подписывая коллективный договор с работниками от имени работодателя – юридического лица (ст. 33, 40 ТК РФ), руководитель будет действовать и в своих интересах. Распространение на руководителя локальных нормативных актов не указывается уже в корпоративном законодательстве. Вместе с тем имеется судебная практика, распространяющая коллективный договор на руководителей бюджетных организаций¹. В литературе предлагается внести определенность в этот вопрос, особенно в отношении руководителей корпораций,

посредством указания о применении или неприменении в отношении руководителя коллективного договора и локальных нормативных актов [7, с. 21–22]. Впрочем, в части локальных актов это делает Верховный Суд РФ в пункте 1 Постановления Пленума от 2 июня 2015 г. № 21.

Ответственность руководителя организации

Отраслевые отличия при оценке поведения руководителя заключаются в возможных мерах реагирования заинтересованного лица или уполномоченного органа путем применения соответствующих мер юридической ответственности. В рамках настоящей работы мы не ставим цель изучить вопрос о целесообразности применения различных видов юридической ответственности (трудовой, корпоративной или имущественной), а предлагаем оценить характер и задачи применяемых мер при реализации руководителем организации своей компетенции.

Особенности правового статуса руководителя в трудовых отношениях устанавливаются посредством норм-изъятий, сгруппированных преимущественно в главе 43 ТК РФ. Согласно статье 277 ТК РФ руководитель организации несет полную (в отличие от обычного работника, пределы ответственности которого, как правило, ограничены средним заработком, – ст. 241 ТК РФ) материальную ответственность за прямой действительный ущерб (как и любой другой работник – ст. 238 ТК РФ), причиненный работодателю. В отличие от иных работников, неполученные доходы работодателя (упущенная выгода) с которых возмещению не подлежат (ст. 238 ТК РФ), руководитель организации в случаях, предусмотренных федеральными законами², возмещает организации причиненные его виновными действиями убытки, рассчитываемые в соответствии с нормами гражданского законодательства (ч. 2 ст. 277 ТК РФ), т. е. и упущенную выгоду (ст. 15 ГК РФ)³. Возмещение убытков – это граждан-

¹ См., например: Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 26 февр. 2008 г. № А74-1321/2007-Ф02-9926/2007 // Картоoteca арбитражных дел. URL: <https://kad.arbitr.ru>.

² Например, ст. 53.1 ГГК РФ, ст. 25 Федерального закона от 14 нояб. 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», ст. 71 Закона об АО, ст. 44 Закона об ООО и др.

³ П. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21.

ско-правовая ответственность, о чем прямо указывает законодатель в ТК РФ.

Материальная ответственность руководителя предполагает, что покрывается объем действительного ущерба организации в силу статьи 277 ТК РФ – 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 или на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21).

В российском законодательстве закрепляется корпоративная, имущественная и иные виды юридической единоличной ответственности или ответственности членов коллегиального исполнительного органа [30; 16]. Нормы об ответственности лиц, уполномоченных выступать от имени организации, а также лиц, фактически определяющих действия юридического лица (ст. 53.1 ГК РФ), закрепляют правило о возмещении причиненных организации убытков, порядок взыскания которых разъясняется в Постановлении Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 июля 2013 г. № 62¹.

Таким образом, как в трудовых, так и в корпоративных отношениях руководитель несет имущественную ответственность за причиненный организации вред. Различие заключается в том, что в трудовых отношениях компенсируются только экономические потери организации (работодателя) в виде реального ущерба, а в корпоративных – должны быть покрыты убытки в полном объеме, включая реальный ущерб и упущенную выгоду (ст. 15 ГК РФ), которые, даже при спорности в отношении их размера, должны определяться судом исходя из принципов справедливости и соразмерности ответственности допущенному нарушению (п. 5 ст. 393 ГК РФ, п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2016 г. № 7).

¹ О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица: Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30.07.2013 № 62 // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2013. № 10.

Любопытным также представляется то обстоятельство, что в трудовых отношениях при рассмотрении дела о материальной ответственности руководителя в законодательстве практически нигде не упоминается о возможности признания солидарного характера такой ответственности [57, с. 156]. Однако в силу ГК РФ солидарные обязательства и ответственность в установленных законом и договором случаях, в частности, актуализируются при неделимости обязательства [12, с. 81–94]. Спорным видится оценка материальной ответственности руководителей организации, действующих от ее имени раздельно либо совместно в силу пункта 3 статьи 65.3 ГК РФ, т. е. в случаях причинения вреда несколькими автономно действующими руководителями (п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 г. № 25, п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 21.12.2017 г. № 53).

Представляется, что следует дополнить ТК РФ положениями о солидарном характере материальной ответственности при совместном причинении вреда в случаях наделения полномочиями руководителя нескольких лиц, действующих совместно или независимо друг от друга соответственно.

Появление в пункте 3.1 статьи 3 Закона об обществах с ограниченной ответственностью положения о субсидиарной ответственности бывшего менеджмента и участников корпоративной организации по обязательствам исключенной из ЕГРЮЛ организации стало серьезной гарантией кредиторов организации. К субсидиарной имущественной ответственности по долгам прекратившего правоспособность общества суд привлекает, если привлекаемое лицо не докажет, что при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по обычным условиям делового оборота и с учетом сопутствующих деятельности общества с ограниченной ответственностью предпринимательских рисков, оно действовало добросовестно и приняло все меры для исполнения обществом обязательств перед своими кредиторами².

Возникает резонный вопрос о возможности привлечь к материальной ответственности руководителя в случаях, когда организация ис-

² См. также: Постановления Конституционного Суда РФ от 21 мая 2021 г. № 20-П и от 7 февр. 2023 г. № 6-П // Справочно-правовая система «Гарант».

ключена из ЕГРЮЛ. Такая возможность позволила бы, в частности, распределять обнаруженное имущество ликвидированного юридического лица (присужденную компенсацию материального вреда работодателю) среди лиц, имеющих на это право в порядке пункта 5.2 статьи 64 ГК РФ. Судебной практикой подтверждается возможность привлечения руководителя как лица, контролирующего должника, исключенного из ЕГРЮЛ, к субсидиарной ответственности по требованиям работников о взыскании невыплаченной заработной платы¹. Возможность привлечения контролирующего должника лица (в том числе осуществляющего полномочия единоличного исполнительного органа) на основании пункта 11 статьи 61.11 Закона о банкротстве к субсидиарной имущественной ответственности по обязательствам должника при невозможности полного их погашения, в том числе ввиду прекращения процедуры банкротства в связи с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве, или исключения недействующего юридического лица из ЕГРЮЛ, подтверждена высшей судебной инстанцией² [31, с. 63–72]. Более того, Конституционный Суд РФ допускает при определенных обстоятельствах возложение бремени доказывания отсутствия оснований для привлечения к субсидиарной ответственности на привлекаемое к ней контролирующее должника лицо (включая единоличный исполнительный орган)³.

Что касается привлечения руководителя организации к трудово-правовой дисциплинарной

ответственности, то глава 43 ТК РФ не содержит изъятий из общих правил привлечения к таковой иных работников. Однако имеются специальные основания привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности. Согласно статье 362 ТК РФ руководители, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК и иными федеральными законами. Статья 195 ТК РФ налагает на работодателя обязанность рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, установив факт нарушения, применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения и сообщить о результатах в представительный орган работников. Такое заявление адресуется органу юридического лица-работодателя, принимающему решение об избрании и назначении единоличного исполнительного органа в соответствии с законодательством и уставом. Соответствующая правоприменительная практика по понятным причинам не распространена.

Компаративные исследования вопросов ответственности членов органов корпоративной организации, к которым относится и руководитель, свидетельствуют о том, что в российском законодательстве, как и в Германии, США, Великобритании, Франции и Канаде, также используются концепция разумности и добросовестности, презумпция добросовестности и разумности, концепция заинтересованности и конфликта интересов, особые основания для юридической ответственности членов органов корпорации [67].

Для рассматриваемой проблематики имеет значение вид корпоративной организации (публичное или непубличное общество). К примеру, соглашение об устранении или ограничении ответственности руководителя (единоличного исполнительного органа) за совершение недобросовестных действий, а в публичном обществе – за совершение недобросовестных и неразумных действий, ничтожно (п. 5 ст. 53.1 ГК РФ). Иными словами, корпоративное законодательство допускает соглашения об освобождении

¹ Напр., см.: Постановление Арбитражного суда Уральского округа и другие судебные акты по делу № А60-56558/2019 Арбитражного суда Свердловской области // Картоoteca дел <https://kad.arbitr.ru/>.

² Если задолженность перед кредитором подтверждена вступившим в законную силу судебным актом или иным документом, подлежащим принудительному исполнению (п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве»).

³ Постановление Конституционного Суда РФ от 7 февр. 2023 г. № 6-П «По делу о проверке конституционности подпункта 1 пункта 12 статьи 61.11 Федерального закона “О несостоятельности (банкротстве)” и пункта 3.1 статьи 3 Федерального закона “Об обществах с ограниченной ответственностью” в связи с жалобой гражданина И. И. Покуля» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2023. № 8. Ст. 1414.

ответственности за совершение неразумных действий исключительно в непубличных корпорациях. С одной стороны, такая возможность позволяет лояльно относиться к поведению неграмотного или неопытного менеджмента корпоративных организаций (руководителя). С другой стороны, поскольку его работа (трудова́я функция и функция управления производственно-хозяйственными процессами) носит платный характер, то с позиции здравого смысла неясно, почему законодателем делаются такие изъятия и отступление от принятых правил, как исход – квалификация ничтожности такого соглашения.

В корпоративной практике с точки зрения юридической оценки сложными выступают случаи совмещения руководителем функции других работников (например, бухгалтера) и (или) органов корпорации (особенно это распространено в субъектах малого и среднего предпринимательства). Так, при решении вопроса о досрочном прекращении полномочий руководителя (единоличного исполнительного органа) собственники корпорации не ограничены в своих правомочиях, а восстановление на работе руководителя по трудовым основаниям практически невозможно, о чем неоднократно высказывался и Конституционный Суд РФ¹. Подобный подход присутствует и в зарубежных правовых системах, например в Канаде [72, р. 800], его преодоление возможно лишь в исключительных случаях – при доказывании «несправедливого предубеждения» или «притеснения» руководителя корпорации², который ожидал продления контракта [71, р. 152–160]. Однако данные правила применяются только ко внутренним директорам, поскольку на внешних директоров трудовое право не распространяется ни при каких условиях. В Германии и Австрии разделяются правомочия членов исполни-

тельного органа по Закону об акционерных компаниях (Aktengesetz³) и по договору на выполнение (оказание) услуг директора, который не регулируется трудовым правом, поскольку руководитель не признается «классическим» работником [69, pp. 2064–2065]. Такой дифференцированный подход в очередной раз свидетельствует о многогранности рассматриваемой проблематики.

Судебная защита прав руководителя организации

Сложный межотраслевой статус руководителя организации порождает и альтернативную подсудность целого ряда споров с его участием судам общей юрисдикции и арбитражным судам. Вариативность компетенции суда во многом зависит не от субъектного состава участников спора, а от его существа (корпоративного или трудового) [6, с. 20–22] – от того, в процессе реализации каких правомочий руководителя возникли разногласия (деликты) и какие меры юридической ответственности возможно применить.

Разрешение трудовых споров в отношении работника – руководителя организации в силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции. Это дела об оспаривании руководителями решений о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора; об оспаривании и признании не подлежащими к применению условий трудовых договоров с руководителями, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудового договора; об оспаривании руководителями применения к ним мер дисциплинарной ответственности и др., но за исключением дел, отнесенных федеральным законом к ведению арбитражных судов. Так, например, статьями 61.1 и 61.8 Закона о банкротстве предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличе-

¹ См., например: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 13. Ст. 1209.

² *Diligenti v. RWMD Operations Kelowna* (1977) 4 British Columbia Law Reports 134 // CLEBC. URL: <https://pm.clebc.ca/clebc-pm-web/considered/viewCase.do?id=11734422>.

³ Aktengesetz. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>.

нии размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством и об оспаривании самих таких выплат (п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 г. № 21). Арбитражными судами рассматриваются и иски о признании недействительными решений собраний и органов юридического лица о выплате руководителям организаций в связи с прекращением трудового договора, если они заявлены учредителями (участниками) юридического лица.

В соответствии с правилами о разграничении компетенции, установленными процессуальным законодательством (ч. 3 ст. 22 ГПК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 33 и п. 3 ст. 225.1 АПК РФ), рассматриваются судами общей юрисдикции и арбитражными судами и дела о взыскании убытков с руководителя организации (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21, п. 30 Постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 г. № 25). При рассмотрении таких дел судами применяются правила рассмотрения трудовых, корпоративных споров, а также дел о несостоятельности (банкротстве).

Нормами трудового законодательства защищаются прежде всего права руководителя как работника – слабой стороны трудового договора. Судом при рассмотрении трудового спора о восстановлении на работе руководителя, равно как и любого другого работника, защищается право на труд, а не обязанность трудиться. Корпоративным правом защищаются права собственников бизнеса по управлению корпорацией в целях извлечения прибыли. Права собственников (участников) корпорации по управлению делами и (или) деятельностью общества реализуются и посредством, в частности, избрания и досрочного прекращения полномочий того или иного единоличного исполнительного органа. Поэтому защита работника – руководителя организации осуществляется как защита трудовых прав посредством заявления им иска в суд общей юрисдикции и рассмотрения спора по правилам разрешения трудовых споров. Защита прав собственника, в том числе и прав на определение лица, уполномоченного осуществлять оперативное управление их собственностью, должна осуществляться посредством обращения в арбитражный суд с требованием корпоративного характера (на-

пример, о признании недействительным решения собрания участников о смене единоличного исполнительного органа) и рассматриваться по процессуальным правилам, предназначенным для корпоративного спора. С иском в арбитражный суд может обратиться не только собственник (акционер, участник, товарищ и другие), но и само общество. В последнем случае иск подпишет исполнительный орган – текущий руководитель, обладающий фактической возможностью управлять делами корпорации. Но и в этом случае он защищает не свои права (их у него в корпоративных отношениях может и не быть), а права собственников (членов гражданско-правового сообщества, гл. 9.1 ГК РФ) или общества – юридического лица.

Следовательно, положительное решение по трудовому спору о восстановлении на работе должно заключаться в восстановлении исключительно трудовых прав руководителя и не касаться его обязанностей как органа управления корпорацией. Исполнение решения суда общей юрисдикции о восстановлении руководителя на работе должно ограничиться контролем за изданием соответствующего приказа и внесением сведений в его трудовую книжку (возможно, в электронном виде с вручением работнику приказа на бумажном носителе). Фактический допуск к работе не должен означать размещение руководителя в привычном кабинете, допуск его к печатям и штампам, восстановление права подписи финансовых документов и записей в ЕГРЮЛ и т.п. Эти вопросы должны решаться в арбитражном суде посредством рассмотрения корпоративного спора для защиты прав собственников (членов корпорации) по управлению делами общества через исполнительный орган.

За фактическое необеспечение возможности исполнять трудовые обязанности по трудовому договору законодательством о труде предусмотрены совершенно другие последствия, а не обязанность работодателя обеспечить работника работой. Эти последствия – оплата простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ)¹.

¹ Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. № 922 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 53. Ст. 6618.

Именно поэтому, как нам представляется, и в порядке обеспечения иска по трудовому спору, по искам руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов организаций об оспаривании решений корпоративной организации (или уполномоченного собственника) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора, суд общей юрисдикции не вправе применять меры обеспечения иска, приостанавливающие действие либо исполнение оспариваемого решения и обязывающие ответчика, а также других лиц не чинить препятствий истцу в выполнении своих прежних обязанностей, поскольку непринятие рассматриваемых мер в действительности не сделает невозможным исполнение решения суда. Арбитражный же суд при рассмотрении корпоративного спора такие обеспечительные меры принять может (п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21). Однако подобные меры обеспечения иска не должны противоречить, в частности, разъяснениям, указанным в Постановлении Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 9 июля 2003 г. № 11¹, в силу которых не допускается применение процессуальных механизмов ограничений (препятствования) производственно-хозяйственного цикла корпоративной организации, включая проведение обязательных корпоративных процедур (например, очередного общего собрания акционеров) [17, с. 344–345; 39, с. 65].

В итоге восстановление на работе может повлечь за собой временное существование в организации двух директоров: одного – с полномочиями, предоставленными собственниками, и второго – без полномочий, получающего оплату за простой по вине работодателя. Кто из них останется в итоге управлять делами общества – решать собственнику, полномочному расторгнуть трудовой договор с руководителем с соблюдением всех предусмотренных трудовым и корпоративным законодательством процедур.

¹ О практике рассмотрения арбитражными судами заявлений о принятии обеспечительных мер, связанных с запретом проводить общие собрания акционеров: Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 9 июля 2003 г. № 11 // Вестник ВАС РФ. 2003. № 9.

Выводы

Нормы корпоративного законодательства приоритетно регулируют правовое положение руководителя (единоличного исполнительного органа), при котором нормы законодательства о труде практически носят субсидиарный характер применения. При этом общие принципы и подходы корпоративного и трудового права, применяемые при юридической оценке поведения (действий и бездействий) руководителя, стали единообразными, соответствующими общим интересам работодателя (корпорации), – концепция и презумпции разумности и добросовестности, конфликта интересов.

Особый статус руководителя, как органа управления и представителя работодателя, реализующего правоспособность юридического лица, свидетельствует о существовании системы норм права – о правовом положении директора, находящейся на стыке множества отраслей российского права (корпоративного, трудового, гражданского и административного).

Представленное исследование свидетельствует о многогранности проблематики, позволяющей рассматривать правовое положение директора с позиции норм и научных подходов различных отраслей российского права. Такая дифференциация вновь подчеркивает особый статус директора и его роль в управлении организацией, производственных процессах, а также в исследуемой правоведами конструкции юридического лица в целом.

Библиографический список

1. Агашев Д. В. Недействительность трудового договора и признание трудового договора не действующим как перспективные способы защиты трудовых прав // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 245–260. DOI: 10.21638/spbu32.2023.117.
2. Актуальные проблемы предпринимательского права: учебник / отв. ред. И. В. Ершова. М.: Проспект, 2020. 448 с.
3. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 336 с.
4. Андреев В. К. Природа корпоративного соглашения // Предпринимательское право. Приложение «Право и Бизнес». 2014. № 2. С. 2–6.
5. Андреев В. К., Лантев В. А. Корпоративное право современной России: моно-

графия. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2017. 349 с.

6. Андреев В. К., Лантев В. А., Чуча С. Ю. Искусственный интеллект в системе электронного правосудия при рассмотрении корпоративных споров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. № 1. С. 19–34. DOI: 10.21638/spbu14.2020.102.

7. Андреев П. В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций: монография. М.: Проспект, 2021. 88 с. DOI: 10.31085/9785392308101-2020-88.

8. Братусь С. Н. Юридические лица в советском гражданском праве. М.: Госюриздат, 1947. 362 с.

9. Бугаева Е. И. Типовые уставы и их роль в определении структуры и компетенции органов управления хозяйственных обществ // Гражданское право. 2019. № 5. С. 34–37.

10. Варюшин М. С. Проблематика предмета и сторон корпоративных договоров в современной науке и практике: системный подход // Адвокат. 2013. № 11. С. 103–105.

11. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность // Избранные труды по гражданскому праву: в 2-х т. М.: Статут, 2004. Т. 2. С. 7–412.

12. Габов А. В. Ответственность основного акционерного общества по сделкам, заключенным дочерним обществом во исполнение указаний или с согласия основного общества // Государство и право. 2016. № 4. С. 81–94.

13. Головина С. Ю. «Белые пятна» трудового права. Проблемы современного трудового законодательства // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 144–157.

14. Головина С. Ю. Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства // Кодификация российского частного права 2019 / под ред. Д. А. Медведева. М.: Статут, 2019. С. 432–459.

15. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник. М.: Юристъ, 2005. 477 с.

16. Гутников О. В. Корпоративная ответственность в гражданском праве: монография. М.: ИЗиСП: КОНТРАКТ, 2019. 487 с.

17. Двадцать пять лет российскому акционерному закону: проблемы, задачи, перспективы развития / отв. ред. Д. В. Ломакин. М.: Статут, 2021. 414 с.

18. Дивеева Н. И., Ногайлиева Ф. К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 106–118. DOI: 10.21638/spbu32.2023.107.

19. Драчук М. А., Чуча С. Ю. Учредительные документы организации-работодателя как форма закрепления трудовых прав и обязанностей // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 324–332.

20. Егоров А. В. Директор юридического лица: на стыке гражданского и трудового права // Закон. 2022. № 10. С. 51–64. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-10-51-64.

21. Зайцева О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. М.: Проспект, 2021. 184 с.

22. Иоффе О. С. Развитие цивилистической мысли в СССР. М.: Статут, 2020. Ч. 1. 782 с.

23. Исаенко Е. В. Представительство в трудовом праве // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1999. Ч. 2. С. 253–255.

24. Косякин И. А. Место единоличного исполнительного органа в системе органов управления акционерного общества // Право и экономика. 2021. № 8. С. 27–32.

25. Лантев В. А. Источники предпринимательского права в Российской Федерации: монография. М.: Проспект, 2017. 304 с.

26. Лантев В. А. Корпоративное право: правовая организация корпоративных систем. М.: Проспект, 2019. 384 с. DOI: 10.31085/9785392284238-2019-384.

27. Лантев В. А. Корпоративный договор в системе источников регулирования корпоративных отношений // Предпринимательское право. 2016. № 1. С. 23–31.

28. Лантев В. А. Модели обезличенного управления коммерческими корпорациями: правовые аспекты // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2022. № 2. С. 378–395. DOI: 10.21638/spbu14.2022.206.

29. Лантев В. А. Нормы международного права о предпринимательстве: общие положения // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2016. № 3. С. 141–150.

30. Лантев В. А. Понятие и виды корпоративной ответственности // Российская юстиция. 2018. № 6. С. 11–14.

31. Лантев В. А. Рецессия правовой конструкции «ограниченной ответственности» членом коммерческих корпораций // Государство и право. 2020. № 9. С. 63–72. DOI 10.31857/S013207690009532-7.

32. Лантев В. А. Решения судов в составе судебной практики: применение закона и принципа справедливости // Арбитражный и гражданский процесс. 2015. № 10. С. 28–33.

33. Лантев В. А., Чуча С. Ю., Фейзрахманова Д. Р. Цифровая трансформация инстру-

ментов управления современными корпорациями: состояние и пути развития // Правоприменение. 2022. Т. 6, № 1. С. 229–244. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244.

34. Лантев В. В. Акционерное право. М.: Инфра-М: Контракт, 1999. 254 с.

35. Лантев В. В. Введение в предпринимательское право. М.: Изд-во ИГиП РАН, 1994. 31 с.

36. Лантев В. В. Предпринимательское (хозяйственное) право и реальный сектор экономики. М.: Инфотропик Медиа, 2010. 88 с.

37. Лебедев А. В. Договор между акционерным обществом и управляющей организацией – договор возмездного оказания услуг // Журнал российского права. 2008. № 10. С. 75–79.

38. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). М.: Статут, 2007. 297 с.

39. Ломакин Д. В. Коммерческие корпорации как субъекты корпоративных правоотношений: учеб. пособие. М.: Статут, 2020. 144 с.

40. Люттов Н. Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2. С. 19–26.

41. Маврин С. П. Прием и увольнение руководителя хозяйственного общества // Закон. 2004. № 1. С. 23–26.

42. Мершина Н. Д., Клепалова Ю. И. Недействительность трудового договора: проблемы правоприменения // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2017. № 5. С. 96–98.

43. Научно-практический комментарий к Федеральному закону «Об обществах с ограниченной ответственностью»: в 2 т. / В. А. Вайпан, А. В. Габов, Е. П. Губин и др.; под ред. И. С. Шиткиной. М.: Статут, 2021. Т. 2. 494 с.

44. Осетров С. А. Фиктивный трудовой договор: правовые последствия // Юридический вестник Самарского университета. 2016. Том 2. № 1. С. 58–62.

45. Седгарян К. А. Единоличный исполнительный орган хозяйственных обществ по законодательству России и Германии: сравнительно-правовой анализ // Право и экономика. 2019. № 8. С. 48–53.

46. Степанов Д. И. Компания, управляемая хозяйственным обществом // Хозяйство и право. 2000. № 10. С. 60–73.

47. Толстой Ю. К. К разработке теории юридического лица на современном этапе //

Проблемы современного гражданского права: сб. ст. М.: Городец, 2000. С. 81–112.

48. Толстой Ю. К. К теории правоотношения. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. 88 с.

49. Толстой Ю. К. О государственных юридических лицах в СССР // Вестник ЛГУ. 1955. № 3. С. 116–124.

50. Трудовое право: Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Юрайт, 2016. Т. 1. 285 с.

51. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2002. 504 с.

52. Тычинская Е. В. Договор о реализации функций единоличного исполнительного органа хозяйственного общества / под ред. Л. Ю. Михеевой. М.: Статут, 2012. 175 с.

53. Уракова Е. В. Недействительный трудовой договор: гарантии для работника или работодателя? // Вопросы трудового права. 2012. № 4. С. 20–28.

54. Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. О межотраслевых связях в праве: некоторые аспекты категориального аппарата // Ежегодник трудового права. 2022. № 12. С. 146–166.

55. Филиппова С. Ю., Шиткина И. С. Типовые уставы: к вопросу о правовой природе и назначении // Закон. 2020. № 4. С. 152–160.

56. Чуча С. Ю. Судебные акты в системе источников трудового права России: современные тенденции // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М.: ТК Велби: Проспект, 2007. С. 147–155.

57. Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы // Государство и право. 2023. № 3. С. 153–157. DOI: 10.31857/S102694520024820-3.

58. Чуча С. Ю. Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права // Трудовое право. 2004. № 1. С. 26–34.

59. Чуча С. Ю. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров // Трудовое право. 2004. № 11. С. 36–41.

60. Шиткина И. С. Множественный единоличный исполнительный орган: проблемы законодательства и практики // Закон. 2021. № 9. С. 117–130.

61. Шиткина И. С. О признании судебной практики источником российского права // Хозяйство и право. 2013. № 4. С. 73–77.

62. Шиткина И. С. Уставы российских хозяйственных обществ: какими им быть? // Предпринимательское право. 2019. № 2. С. 14–23.

63. Яковенко А. А. О правовой природе корпоративного договора в контексте его соотношения с уставом хозяйственного общества и решением общего собрания участников (акционеров) // Вестник арбитражной практики. 2022. № 5. С. 47–56.

64. Andenas M. Shareholders' Agreement: Some EU and English Law Perspectives // Tsukuba Law Journal. 2007. Issue 1(1). Pp. 135–154.

65. Bainbridge S. M. Corporate Directors in the United Kingdom // William & Mary Law Review Online. 2017. Issue 59. Article 3. URL: <https://scholarship.law.wm.edu/wmlronline/vol59/iss1/3>.

66. Beveridge N. P. Does the Corporate Director Have a Duty Always to Obey the Law? // DePaul Law Review. 1996. Vol. 45. Issue 729. URL: <https://via.library.depaul.edu/law-review/vol45/iss3/6>.

67. Black B. S., Cheffins B. R., Gelter M., Kim H.-J., Nolan R. C., Siems M., Prava L. Report to Russian Center for Capital Market Development (December 2006): Comparative Analysis on Legal Regulation of the Liability of Members of the Board of Directors and Executive Organs of Companies (English Language Version) (February 1, 2008). ECGI – Law Working Paper Series 103/2008, University of Texas Law School, Law and Economics Research Paper No. 110. 323 p. DOI: 10.2139/ssrn.1001990.

68. Core J. E., Holthausen R. W., Larcker D. F. Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation, and Firm Performance // Journal of Financial Economics. 1999. Vol. 51. Issue 3. Pp. 371–406. DOI: 10.1016/S0304-405X(98)00058-0.

69. Doralt P., Nowotny C., Kalss S. Kommentar zum Aktiengesetz. Linde Verlag, Wien, 2003. 2972 p.

70. FitzGerald S., Muth G. Shareholders' Agreements. 5th ed. London: Sweet & Maxwell, 2009. 619 p.

71. Koehnen M. Oppression and Related Remedies. Thomson Carswell, 2004. 481 p.

72. McGuinness K. P. The Law and Practice of Canadian Business Corporations. Toronto: Butterworths, 1999. 1247 p.

73. Miller S. K. How Should U.K. and U.S. Minority Shareholder Remedies for Unfairly Prejudicial or Oppressive Conduct Be Reformed? // American Business Law Journal. 1999 Issue 36. Pp. 579–632. DOI: 10.1111/j.1744-1714.1999.tb00264.x.

References

1. Agashev D.V. *Nedeystvitel'nost' trudovogo dogovora i priznanie trudovogo dogovora ne deystvuyushchim kak perspektivnye sposoby zashchity trudovykh prav* [Invalidity of an Employment Contract and Recognition of an Employment Contract as Invalid as a Promising Way to Protect Labor Rights]. *Ezhegodnik trudovogo prava – Russian Journal of Labour & Law*. 2023. Issue 13. Pp. 245–260. DOI: 10.21638/spbu32.2023.117. (In Russ.).

2. *Aktual'nye problemy predprinimatel'skogo prava* [Current Problems of Business Law: a textbook]. Ed. by I. V. Ershova. Moscow, 2020. 448 p. (In Russ.).

3. Aleksandrov N. G. *Trudovoe pravootnoshenie* [A Labor Relationship]. Moscow, 1948. 336 p. (In Russ.).

4. Andreev V. K. *Priroda korporativnogo soglasheniya* [The Nature of the Corporate Agreement]. *Predprinimatel'skoe pravo. Prilozhenie «Pravo i Biznes» – Entrepreneurial Law. Appendix 'Law and Business'*. 2014. Issue 2. Pp. 2–6. (In Russ.).

5. Andreev V. K., Laptev V. A. *Korporativnoe pravo sovremennoy Rossii* [Corporate Law of Modern Russia: a monograph]. 2nd ed., rev. and exp. Moscow, 2017. 349 p. (In Russ.).

6. Andreev V. K., Laptev V. A., Chucha S. Yu. *Iskusstvennyy intellekt v sisteme elektronnoy pravosudiya pri rassmotrenii korporativnykh sporov* [Artificial Intelligence in the System of Electronic Justice When Considering Corporate Disputes]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo – Vestnik of Saint Petersburg University. Law*. 2020. Vol. 11. Issue 1. Pp. 19–34. DOI: 10.21638/spbu14.2020.102. (In Russ.).

7. Andreev P. V. *Problemy sudebnoy praktiki po trudovym i korporativnym sporam rukovoditeley organizatsiy* [Problems of Judicial Practice on Labor and Corporate Disputes of Heads of Organizations: a monograph]. Moscow, 2021. 88 p. DOI: 10.31085/9785392308101-2020-88. (In Russ.).

8. Bratus' S. N. *Yuridicheskie litsa v sovetskom grazhdanskom prave* [Legal Entities in Soviet Civil Law]. Moscow, 1947. 362 p. (In Russ.).

9. Bugaeva E. I. *Tipovye ustavy i ikh rol' v opredelenii struktury i kompetentsii organov upravleniya khozyaystvennykh obshchestv* [Model Statutes and Their Role in Determining the Structure and Competence of the Management Bodies of Business Entities]. *Grazhdanskoe pravo – Civil Law*. 2019. Issue 5. Pp. 34–37. (In Russ.).

10. Varyushin M. S. *Problematika predmeta i storon korporativnykh dogovorov v sovremennoy nauke i praktike: sistemnyy podkhod* [The Problems of the Subject and Parties of Corporate

Agreements in Modern Science and Practice: a System Approach]. *Advokat – Lawyer*. 2013. Issue 11. Pp. 103–105. (In Russ.).

11. Venediktov A. V. *Gosudarstvennaya sotsialisticheskaya sobstvennost'* [State Socialist Property]. *Izbrannyye trudy po grazhdanskomu pravu* [Selected Works on Civil Law]. Moscow, 2004. Vol. 2. Pp. 7–412. (In Russ.).

12. Gabov A. V. *Otvetstvennost' osnovnogo aktsionernogo obshchestva po sdelkam, zaklyuchennym dochernim obshchestvom vo ispolnenie ukazaniy ili s soglasiya osnovnogo obshchestva* [Responsibility of the Parent Joint-Stock Company for Transactions Concluded by a Subsidiary in Pursuance of Instructions or with the Consent of the Parent Company]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 2016. Issue 4. Pp. 81–94. (In Russ.).

13. Golovina S. Yu. «Belye pyatna» *trudovogo prava. Problemy sovremennogo trudovogo zakonodatel'stva* ['Blind Spots' of Labor Law. Problems of Modern Labor Legislation]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of Labor Law*. 2006. Issue 2. Pp. 144–157. (In Russ.).

14. Golovina S. Yu. *Ispol'zovanie chastno-pravovykh konstruksiy pri kodifikatsii rossiyskogo trudovogo zakonodatel'stva* [The Use of Private Law Structures in the Codification of Russian Labor Legislation]. *Kodifikatsiya rossiyskogo chastnogo prava 2019* [Codification of Russian Private Law 2019]. Ed. by D. A. Medvedev. Moscow, 2019. Pp. 432–459. (In Russ.).

15. Gusov K. N. *Trudovoe pravo Rossii* [Labor Law of Russia: a textbook]. Moscow, 2005. 477 p. (In Russ.).

16. Gutnikov O. V. *Korporativnaya otvetstvennost' v grazhdanskom prave* [Corporate Responsibility in Civil Law: a monograph]. Moscow, 2019. 487 p. (In Russ.).

17. *Dvadsat' pyat' let rossiyskomu aktsionernomu zakonu: problemy, zadachi, perspektivy razvitiya* [Twenty-Five Years of the Russian Joint-Stock Law: Problems, Tasks, Development Prospects]. Ed. by D. V. Lomakin. Moscow, 2021. 414 p. (In Russ.).

18. Diveeva N. I., Nogaylieva F. K. *O sdelkakh v trudovom prave i prave sotsial'nogo obespecheniya* [On Transactions in Labor Law and Social Security Law]. *Ezhegodnik trudovogo prava – Russian Journal of Labour & Law*. 2023. Issue 13. Pp. 106–118. DOI: 10.21638/spbu32.2023.107. (In Russ.).

19. Drachuk M. A., Chucha S. Yu. *Uchreditel'nye dokumenty organizatsii-rabotodatelya kak forma zakrepleniya trudovykh prav i obyazannostey* [Constituent Documents of the Employing Organization as a Form of Securing Labor Rights and

Obligations]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava – Russian Yearbook of Labor Law*. 2013. Issue 8. Pp. 324–332. (In Russ.).

20. Egorov A. V. *Direktor yuridicheskogo litsa: na styke grazhdanskogo i trudovogo prava* [Director of a Legal Entity: at the Intersection of Civil and Labor Law]. *Zakon – Law*. 2022. Issue 10. Pp. 51–64. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-10-51-64. (In Russ.).

21. Zaytseva O. B. *Rukovoditel' organizatsii kak sub"ekt trudovogo prava* [The Head of an Organization as a Person Under Labor Law: a monograph]. Moscow, 2021. 184 p. (In Russ.).

22. Ioffe O.S. *Izbrannyye trudy po grazhdanskomu pravu: Iz istorii tsivilisticheskoy mysli. Grazhdanskoe pravootnoshenie. Kritika teorii «khozyaystvennogo prava»* [Selected Works on Civil Law: From the History of Civil Thought. Civil-Law Relationship. Criticism of the Theory of 'Economic Law']. Moscow, 2000. 782 p. (In Russ.).

23. Isaenko E. V. *Predstavitel'stvo v trudovom prave* [Representation in Labor Law]. *Pravoye problemy ukrepleniya rossiyskoy gosudarstvennosti* [Legal Problems of Strengthening Russian Statehood: Collected Articles]. Tomsk, 1999. Pt. 2. Pp. 253–255. (In Russ.).

24. Kosyakin I. A. *Mesto edinolichnogo ispolnitel'nogo organa v sisteme organov upravleniya aktsionernogo obshchestva* [The Place of the Sole Executive Body in the System of Management Bodies of a Joint-Stock Company]. *Pravo i ekonomika – Law and Economics*. 2021. Issue 8. Pp. 27–32. (In Russ.).

25. Laptev V. A. *Istochniki predprinimatel'skogo prava v Rossiyskoy Federatsii* [Sources of Business Law in the Russian Federation: a monograph]. Moscow, 2017. 304 p. (In Russ.).

26. Laptev V. A. *Korporativnoe pravo: pravovaya organizatsiya korporativnykh sistem* [Corporate Law: Legal Organization of Corporate Systems]. Moscow, 2019. 384 p. DOI: 10.31085/9785392284238-2019-384. (In Russ.).

27. Laptev V. A. *Korporativnyy dogovor v sisteme istochnikov regulirovaniya korporativnykh otnosheniy* [The Corporate Agreement in the System of Sources of Regulation of Corporate Relations]. *Predprinimatel'skoe pravo – Entrepreneurial Law*. 2016. Issue 1. Pp. 23–31. (In Russ.).

28. Laptev V. A. *Modeli obezlichennogo upravleniya kommercheskimi korporatsiyami: pravoye aspekty* [Models of Impersonal Management of Commercial Corporations: Legal Aspects]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo – Vestnik of Saint Petersburg University. Law*. 2022. Issue 2. Pp. 378–395. DOI: 10.21638/spbu14.2022.206. (In Russ.).

29. Laptev V. A. *Normy mezhdunarodnogo prava o predprinimatel'stve: obshchie polozheniya* [Norms of International Law on Entrepreneurship: General Provisions]. *Vestnik RGGU. Seriya: Ekonomika. Upravlenie. Pravo – RSUH/RGGU Bulletin. Series Economics. Management. Law*. 2016. Issue 3. Pp. 141–150. (In Russ.).
30. Laptev V. A. *Ponyatie i vidy korporativnoy otvetstvennosti* [The Concept and Types of Corporate Responsibility]. *Rossiyskaya yustitsiya – Russian Justice*. 2018. Issue 6. Pp. 11–14. (In Russ.).
31. Laptev V. A. *Retssessiya pravovoy konstruktsii «ogranichennoy otvetstvennosti» chlenov kommercheskikh korporatsiy* [Recession of the Legal Structure of 'Limited Liability' of Members of Commercial Corporations]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 2020. Issue 9. Pp. 63–72. DOI: 10.31857/S013207690009532-7. (In Russ.).
32. Laptev V. A. *Resheniya sudov v sostave sudebnoy praktiki: primeneniye zakona i printsipa spravedlivosti* [Court Decisions as Part of Judicial Practice: Application of the Law and the Principle of Justice]. *Arbitrazhnyy i grazhdanskiy protsess – Arbitrazh and Civil Procedure*. 2015. Issue 10. Pp. 28–33. (In Russ.).
33. Laptev V. A., Chucha S. Yu., Feyzrakmanova D. R. *Tsifrovaya transformatsiya instrumentov upravleniya sovremennymi korporatsiyami: sostoyaniye i puti razvitiya* [Digital Transformation of Management Tools for Modern Corporations: Current State and Development Paths]. *Pravoprimenenie – Law Enforcement Review*. 2022. Vol. 6. Issue 1. Pp. 229–244. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244. (In Russ.).
34. Laptev V. V. *Aktsionernoe pravo* [Shareholder Law]. Moscow, 1999. 254 p. (In Russ.).
35. Laptev V. V. *Vvedeniye v predprinimatel'skoe pravo* [Introduction to Business Law]. Moscow, 1994. 31 p. (In Russ.).
36. Laptev V. V. *Predprinimatel'skoe (khozyaystvennoe) pravo i real'nyy sektor ekonomiki* [Entrepreneurial (Economic) Law and the Real Sector of the Economy]. Moscow, 2010. 88 p. (In Russ.).
37. Lebedev A. V. *Dogovor mezhdru aktsionernym obshchestvom i upravlyayushchey organizatsiyey – dogovor vozmezdnoy okazaniya uslug* [An Agreement between a Joint-Stock Company and a Managing Organization as a Paid Services Agreement]. *Zhurnal rossiyskogo prava – Journal of Russian Law*. 2008. Issue 10. Pp. 75–79. (In Russ.).
38. Lebedev V. M., Voronkova E. R., Mel'nikova V. G. *Sovremennoye trudovoe pravo (opyt trudopravovogo komparativizma)* [Modern Labor Law (Experience of Labor Law Comparativism)]. Moscow, 2007. 297 p. (In Russ.).
39. Lomakin D. V. *Kommercheskie korporatsii kak sub"ekty korporativnykh pravootnosheniy* [Commercial Corporations as Parties to Corporate Legal Relations: a study guide]. Moscow, 2020. 144 p. (In Russ.).
40. Lyutov N. L. *Pravovoy status rukovoditelya organizatsii i chlenov kollegial'nogo ispolnitel'nogo organa organizatsii s tochki zreniya trudovogo prava* [Legal Status of the Head of the Organization and Members of the Collegial Executive Body of the Organization from the Point of View of Labor Law]. *Trudovoe pravo – Labor Law*. 2003. Issue 2. Pp. 19–26. (In Russ.).
41. Mavrin S. P. *Priem i uvol'neniye rukovoditelya khozyaystvennogo obshchestva* [Recruitment and Dismissal of the Head of a Business Entity]. *Zakon*. 2004. Issue 1. Pp. 23–26. (In Russ.).
42. Merzhina N. D., Klepalova Yu. I. *Ne-deystvitel'nost' trudovogo dogovora: problemy pravoprimeneniya* [Invalidity of an Employment Contract: Problems of Law Enforcement]. *Sovremennaya nauka: Aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Ekonomika i pravo – Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Economics and Law*. 2017. Issue 5. Pp. 96–98. (In Russ.).
43. *Nauchno-prakticheskiy kommentariy k Federal'nomu zakonu «Ob obshchestvakh s ogranichennoy otvetstvennost'yu»* [Scientific and Practical Commentary on the Federal Law 'On Limited Liability Companies': in 2 vols.]. V. A. Vaypan, A. V. Gabov, E. P. Gubin et al.; ed. by I. S. Shitkina. Moscow, 2021. Vol. 2. 494 p. (In Russ.).
44. Osetrov S. A. *Fiktivnyy trudovoy dogovor: pravovyye posledstviya* [A Fictitious Employment Contract: Legal Consequences]. *Yuridicheskiy vestnik Samarskogo universiteta – Juridical Journal of Samara University*. 2016. Vol. 2. Issue 1. Pp. 58–62. (In Russ.).
45. Sedgaryan K. A. *Edinolichnyy ispolnitel'nyy organ khozyaystvennykh obshchestv po zakonodatel'stvu Rossii i Germanii: sravnitel'no-pravovoy analiz* [The Sole Executive Body of Business Entities under the Laws of Russia and Germany: A Comparative Legal Analysis]. *Pravo i ekonomika – Law and Economics*. 2019. Issue 8. Pp. 48–53. (In Russ.).
46. Stepanov D. I. *Kompaniya, upravlyayemaya khozyaystvennym obshchestvom* [A Company Managed by a Business Entity]. *Khozyaystvo i pravo – Economy and Law*. 2000. Issue 10. Pp. 60–73. (In Russ.).
47. Tolstoy Yu. K. *K razrabotke teorii yuridicheskogo litsa na sovremennom etape* [On the Development of the Theory of a Legal Entity at the Present Stage]. *Problemy sovremennogo grazhdanskogo prava* [Problems of Modern Civil Law: Col-

lected Articles]. Moscow, 2000. Pp. 81–112. (In Russ.).

48. Tolstoy Yu. K. *K teorii pravootnosheniya* [On the Theory of Legal Relations]. Leningrad, 1959. 88 p. (In Russ.).

49. Tolstoy Yu. K. *O gosudarstvennykh yuridicheskikh litsakh v SSSR* [On State Legal Entities in the USSR]. *Vestnik LGU – Bulletin of Leningrad State University*. 1955. Issue 3. Pp. 116–124. (In Russ.).

50. *Trudovoe pravo: Obshchaya chast'* [Labor Law: General Part: a textbook for Bachelor's and Master's Degrees Programs]. Ed. by Yu. P. Orlovskiy. Moscow, 2016. Vol. 1. 285 p. (In Russ.).

51. *Trudovoe protsedurno-protseessual'noe pravo* [Labor Procedural Law: a study guide]. Ed. by V. N. Skobelkin. Voronezh, 2002. 504 p. (In Russ.).

52. Tychinskaya E. V. *Dogovor o realizatsii funktsiy edinolichnogo ispolnitel'nogo organa khozyaystvennogo obshchestva* [Agreement on the Implementation of the Functions of the Sole Executive Body of a Business Entity]. Ed. by L. Yu. Mikheeva. Moscow, 2012. 175 p. (In Russ.).

53. Urakova E. V. *Nedeystvitel'nyy trudovoy dogovor: garantii dlya rabotnika ili rabotodatelya?* [An Invalid Employment Contract: Guarantees for an Employee or Employer?]. *Voprosy trudovogo prava – Labor Law Issues*. 2012. Issue 4. Pp. 20–28. (In Russ.).

54. Filippova M. V., Khokhlov E. B. *O mezhhotraslevykh svyazyakh v prave: nekotorye aspekty kategorial'nogo apparata* [On Interbranch Relations in Law: Some Aspects of the Categorical Apparatus]. *Ezhegodnik trudovogo prava – Russian Journal of Labor & Law*. 2022. Issue 12. Pp. 146–166. (In Russ.).

55. Filippova S. Yu., Shitkina I. S. *Tipovye ustavy: k voprosu o pravovoy prirode i naznacheni* [Model Statutes: on the Issue of the Legal Nature and Purpose]. *Zakon – Law*. 2020. Issue 4. Pp. 152–160. (In Russ.).

56. Chucha S. Yu. *Sudebnye akty v sisteme istochnikov trudovogo prava Rossii: sovremennye tendentsii* [Judicial Acts in the System of Sources of Labor Law in Russia: Current Trends]. *Sovremennye tendentsii v razviti* *trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Current Trends in the Development of Labor Law and Social Security Law: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference]. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, 2007. Pp. 147–155. (In Russ.).

57. Chucha S. Yu. *Teoriya trudovykh pravootnosheniy v usloviyakh transformatsii sfery truda: oboznachenie problem* [The Theory of Labor Relations in the Context of the Transformation of

the Sphere of Labor: Designation of Problems]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 2023. Issue 3. Pp. 153–157. DOI: 10.31857/S102694520024820-3. (In Russ.).

58. Chucha S. Yu. *Trudovoy kodeks v sisteme istochnikov rossiyskogo trudovogo prava* [Labor Code in the System of Sources of Russian Labor Law]. *Trudovoe pravo – Labor Law*. 2004. Issue 1. Pp. 26–34. (In Russ.).

59. Chucha S. Yu. *Uchastie predstaviteley rabotnikov i rabotodateley v dosudebnom razreshenii trudovykh sporov* [Participation of Representatives of Employees and Employers in the Pre-Trial Resolution of Labor Disputes]. *Trudovoe pravo – Labor Law*. 2004. Issue 11. Pp. 36–41. (In Russ.).

60. Shitkina I. S. *Mnozhestvennyy edinolichnyy ispolnitel'nyy organ: problemy zakonodatel'stva i praktiki* [A Multiple Sole Executive Body: Problems of Legislation and Practice]. *Zakon – Law*. 2021. Issue 9. Pp. 117–130. (In Russ.).

61. Shitkina I. S. *O priznanii sudebnoy praktiki istochnikom rossiyskogo prava* [On the Recognition of Judicial Practice as a Source of Russian Law]. *Khozyaystvo i pravo – Economy and Law*. 2013. Issue 4. Pp. 73–77. (In Russ.).

62. Shitkina I. S. *Ustavy rossiyskikh khozyaystvennykh obshchestv: kakimi im byt'?* [Charters of Russian Business Entities: What Should They Be Like?]. *Predprinimatel'skoe pravo – Entrepreneurial Law*. 2019. Issue 2. Pp. 14–23. (In Russ.).

63. Yakovenko A. A. *O pravovoy prirode korporativnogo dogovora v kontekste ego sootnosheniya s ustavom khozyaystvennogo obshchestva i resheniem obshchego sobraniya uchastnikov (aktsionerov)* [On the Legal Nature of a Corporate Agreement in the Context of Its Relationship with the Charter of a Business Entity and the Decision of the General Meeting of Participants (Shareholders)]. *Vestnik arbitrazhnoy praktiki – Bulletin of the Commercial Court Practice*. 2022. Issue 5. Pp. 47–56. (In Russ.).

64. Andenas M. Shareholders' Agreement: Some EU and English Law Perspectives. *Tsukuba Law Journal*. 2007. Issue 1 (1). Pp. 135–154. (In Eng.).

65. Bainbridge S. M. Corporate Directors in the United Kingdom. *William & Mary Law Review Online*. 2017. Issue 59. Article 3. Available at: <https://scholarship.law.wm.edu/wmlronline/vol59/iss1/3>. (In Eng.).

66. Beveridge N. P. Does the Corporate Director Have a Duty Always to Obey the Law? *DePaul Law Review*. 1996. Vol. 45. Issue 3. Pp. 729–780. Available at: <https://via.library.depaul.edu/law-review/vol45/iss3/6>. (In Eng.).

67. Black B. S., Cheffins B. R., Gelter M., Kim H.-J., Nolan R. C., Siems M., Prava L. Report

to Russian Center for Capital Market Development (December 2006): Comparative Analysis on Legal Regulation of the Liability of Members of the Board of Directors and Executive Organs of Companies (English Language Version) (February 1, 2008). ECGI – Law Working Paper Series 103/2008, University of Texas Law School, Law and Economics Research Paper No. 110. 323 p. DOI: 10.2139/ssrn.1001990. (In Eng.)

68. Core J. E., Holthausen R. W., Larcker D. F. Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation, and Firm Performance. *Journal of Financial Economics*. 1999. Vol. 51. Issue 3. Pp. 371–406. DOI: 10.1016/S0304-405X(98)00058-0. (In Eng.)

Информация об авторах:

В. А. Лаптев, доктор юридических наук, судья

Арбитражный суд города Москвы

Профессор кафедры предпринимательского и корпоративного права

Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

Гл. научный сотрудник сектора гражданского и предпринимательского права

Институт государства и права РАН

119019, Россия, г. Москва, ул. Знаменка, 10

ORCID: 0000-0002-6495-1599

ResearcherID: A-7888-2019

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»

DOI: 10.17323/2072-8166.2019.2.79.102

DOI: 10.21638/spbu14.2020.102

DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-1-138-157

DOI: 10.31857/S013207690009532-7

DOI: 10.31857/S102694520019309-0

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244

DOI: 10.3390/laws10040093

DOI: 10.31857/S102694520022202-3

DOI: 10.31857/S102694520020140-5

DOI: 10.21638/spbu14.2022.206

DOI: 10.17803/2713-0525.2022.2.20.227-250

С. Ю. Чуча, доктор юридических наук, профессор,

гл. научный сотрудник сектора процессуального права

Институт государства и права РАН

119019, Россия, г. Москва, ул. Знаменка, 10

ORCID: 0000-0001-5771-6323

ResearcherID: AAB-6526-2021

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»

DOI: 10.21638/spbu14.2020.102

DOI: 10.31857/S102694520014359-5

DOI: 10.31857/S102694520015036-0

DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261

DOI: 10.31857/S102694520018280-9

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244

DOI: 10.31857/S102694520021132-6

DOI: 10.17223/22253513/44/14

DOI: 10.31857/S102694520022201-2

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).301-313

DOI: 10.31857/S102694520024820-3

69. Doralt P., Nowotny C., Kalss S. Kommentar zum Aktiengesetz. Vienna: Linde Verlag, 2003. 2972 p. (In Germ.)

70. FitzGerald S., Muth G. Shareholders' Agreements. 5th ed. London: Sweet & Maxwell, 2009. 619 p. (In Eng.)

71. Koehnen M. Oppression and Related Remedies. Thomson Carswell, 2004. 481 p. (In Eng.)

72. McGuinness K. P. The Law and Practice of Canadian Business Corporations. Toronto: Butterworths, 1999. 1247 p. (In Eng.)

73. Miller S. K. How Should U. K. and U. S. Minority Shareholder Remedies for Unfairly Prejudicial or Oppressive Conduct Be Reformed? *American Business Law Journal*. 1999. Issue 36. Pp. 579–632. DOI: 10.1111/j.1744-1714.1999.tb00264.x. (In Eng.)

About the authors:

V. A. Laptev

Commercial Court of the City of Moscow

Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

Institute of State and Law,

Russian Academy of Sciences

10, Znamenka st., Moscow, 119019, Russia

ORCID: 0000-0002-6495-1599

ResearcherID: A-7888-2019

Articles in Scopus / Web of Science:

DOI: 10.17323/2072-8166.2019.2.79.102

DOI: 10.21638/spbu14.2020.102

DOI: 10.17589/2309-8678-2020-8-1-138-157

DOI: 10.31857/S013207690009532-7

DOI: 10.31857/S102694520019309-0

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244

DOI: 10.3390/laws10040093

DOI: 10.31857/S102694520022202-3

DOI: 10.31857/S102694520020140-5

DOI: 10.21638/spbu14.2022.206

DOI: 10.17803/2713-0525.2022.2.20.227-250

S. Yu. Chucha

Institute of State and Law,

Russian Academy of Sciences

10, Znamenka st., Moscow, 119019, Russia

ORCID: 0000-0001-5771-6323

ResearcherID: AAB-6526-2021

Articles in Scopus / Web of Science:

DOI: 10.21638/spbu14.2020.102

DOI: 10.31857/S102694520014359-5

DOI: 10.31857/S102694520015036-0

DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261

DOI: 10.31857/S102694520018280-9

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).229-244

DOI: 10.31857/S102694520021132-6

DOI: 10.17223/22253513/44/14

DOI: 10.31857/S102694520022201-2

DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).301-313

DOI: 10.31857/S102694520024820-3