



УДК 349.222.2

Г. В. Казакова

**ЕДИНОЛИЧНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН
КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК РАБОТНИК:
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕДАЧИ ПОЛНОМОЧИЙ**

Обращается внимание на имеющуюся пробельность правового регулирования порядка прекращения полномочий и трудового договора руководителей организации в связи со сменой единоличного исполнительного органа.

57

This article emphasizes the lacunae in the legal regulation of termination of powers and employment agreement of executive officers in connection with the replacement of the exclusive executive body.

Ключевые слова: единоличный исполнительный орган, руководитель организации, трудовой договор, прекращение полномочий.

Key words: exclusive executive body, executive officer, employment contract, termination of powers.

Практические проблемы образования единоличного исполнительного органа коммерческой организации (далее — руководитель) и прекращение его полномочий с позиций трудового права ярко проявляют существующее противоречие его правового статуса. Руководитель, с одной стороны, является органом юридического лица — некой юридической абстракцией, не способной чувствовать и переживать, испытывать страдания, а с другой стороны, он — работник, то есть человек со всеми его слабостями и недостатками.

Несмотря на то что дела о восстановлении на работе в должности руководителя рассматривают суды общей юрисдикции [1], основная доля споров касается реализации руководителем своих полномочий и соблюдения порядка их прекращения, то есть отнесена законодателем к подведомственности арбитражных судов ч. 4 ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее — АПК РФ) [2]. Однако, как справедливо отмечает И. Прасолова [3], поскольку в АПК РФ не указаны основания прекращения полномочий единоличного исполнительного органа, споры по которым подведомственны арбитражному суду, имеет место коллизия федеральных законов.

По мнению Е. Ураковой [4], двойственность правового статуса руководителя объясняет актуальную на практике коллизию между необходимостью защиты прав учредителей, акционеров, собственника имущества организации и защиты прав руководителя, являющегося работником.

Проблема двойственного правового положения руководителя коммерческой организации обостряется, например, в случае прекращения



полномочий одного руководителя и наделения полномочиями другого ввиду отсутствия регламентации передачи дел при смене руководителя. В законодательстве по этому вопросу нет ни обязательных положений, ни рекомендаций.

Решение высшего органа управления коммерческой организации (общего собрания) или уполномоченного им совета директоров об образовании единоличного исполнительного органа, оформленное протоколом, становится основанием для возникновения с ним гражданско-правовых, а как с руководителем и трудовых отношений в соответствии со ст. 16, 17, 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Кроме того, решение является основанием для внесения изменений в Единый государственный реестр юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) [5] в отношении сведений о лице, имеющем право действовать от имени этой коммерческой организации. На практике небольшие коммерческие организации немедленно после принятия решения общим собранием участников увольняют прежнего руководителя приказом вновь избранного (назначенного), пренебрегая возможными неблагоприятными последствиями поспешной смены единоличного исполнительного органа.

Издание такого приказа некорректно ввиду того, что по общему правилу ст. 191 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) [6] течение срока, определенного периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало. Из буквального толкования данной нормы следует, что приступать к исполнению своих полномочий новый руководитель может только со следующего за датой принятия решения дня. Однако если эти трудности могут и далее оставаться частным делом, не давая почвы для обширной судебной практики, то для крупных организаций они становятся весьма существенными и вызывают как трудовые, так и корпоративные споры.

Нередко после прекращения полномочий единоличного исполнительного органа с одновременным увольнением этого руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ у организации возникают экономические споры. Доказывая обоснованность своих требований, кредиторы предъявляют договоры, векселя, авали, о которых в бухгалтерии коммерческой организации – ответчика нет никаких сведений. Поставить под сомнение наличие обязательств, равно как и заявить о фальсификации доказательств, обосновывающих иск, можно, предъявив суду акт приема-передачи дел от бывшего руководителя к его преемнику.

В целях профилактики экономических споров необходимо регламентировать процедуру смены руководителя и деятельность организации в период передачи дел, который может быть довольно продолжительным. Очевидно, что обязать бывшего руководителя являться на работу для передачи дел (а как иначе осуществить передачу?) после прекращения его полномочий сложно, но до подписания акта приема-передачи его увольнение нецелесообразно, он должен находиться за штатом, ему полагается заработная плата.

Суды общей юрисдикции нередко отождествляют прекращение полномочий единоличного исполнительного органа с увольнением ру-



ководителя. С этим согласиться нельзя из-за разной природы правоотношений у этого субъекта (по сути, двух субъектов в одном лице) с организацией. Так, решение о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа коммерческой организации может быть принято и в период нетрудоспособности руководителя (согласно ст. 91 и 103 ГК РФ) когда прекращение трудового договора с ним по инициативе работодателя, увольнение невозможно в силу запрета, установленного ст. 81 ТК РФ.

Согласно позиции Конституционного суда РФ, изложенной в п. 4 постановления от 15 марта 2005 г. №3-П [7], отличие правового статуса руководителя организации (права, обязанности, ответственность) от статуса иных работников обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. «В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом... От качества работы руководителя во многом зависит соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации...» [7]. Одно из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с руководителем, обладающим вышеуказанными полномочиями, — наличие доверительных отношений между ними.

Таким образом, законодатель не может установить запрет общему собранию принимать решение о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа коммерческой организации в любое время по его (собрания) усмотрению, в том числе в связи с отказом в доверии. Однако в качестве гарантии трудовых прав руководителя как работника установлен запрет на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, увольнение в период отпуска или временной нетрудоспособности.

Немаловажной является проблема переходного периода — в связи с тем, новый руководитель вправе давать обязательные для исполнения всеми работниками распоряжения, но до момента получения выписки о внесении изменений в ЕГРЮЛ — в сведения о лице, имеющем право действовать от имени этой коммерческой организации, — он не может распоряжаться принадлежащим ей имуществом, банковскими счетами, поскольку не стал еще надлежащим единоличным исполнительным органом коммерческой организации для третьих лиц.

Очевидно, что переходный период требует регламентации и с точки зрения трудового права. С новым руководителем должен быть заключен трудовой договор, и он замещает штатную должность. Однако в день принятия решения о прекращении полномочий прежнего и избрании (назначении) нового руководителя табель учета рабочего времени может быть заполнен только в отношении одного из них.



Согласно ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей, например, в решении общего собрания участников коммерческой организации. Но течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений, то есть руководителя, чьи полномочия прекращены, бывшим можно признать только с даты, следующей за днем принятия соответствующего решения. Таким образом, наличие двух руководителей коммерческой организации в определенный период времени возможно, несмотря на желание некоторых судов общей юрисдикции игнорировать данное обстоятельство.

В переходный период арбитражный суд, безусловно, допускает к участию в деле в качестве единоличного исполнительного органа организации обоих руководителей, если бывший руководитель не прекращает исполнение полномочий добровольно, оспаривает соответствующее решение высшего органа управления коммерческой организации. При этом бывший руководитель действует на основании решения общего собрания или совета директоров и подтверждает свои полномочия выпиской из ЕГРЮЛ, а другой — только на основании решения. Сложности возникают и в связи с тем, что регистрирующий орган вправе отказать в регистрации изменений в ЕГРЮЛ, внесенных в сведения о лице, имеющем право действовать от имени этой коммерческой организации, руководствуясь формальными основаниями (например, имеются неточности в заполнении соответствующей формы заявления). Такая ситуация только усугубляет конфликт между участниками общества и единоличным исполнительным органом, затягивает рассмотрение дел по существу.

Учитывая сказанное выше, можно заключить, что серьезные основания имеются основания для законодательной регламентации порядка перехода полномочий единоличного исполнительного органа от одного лица к другому в целях устранения пробельности.

Список литературы

1. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 07.06.2013)* [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
2. *Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 №95-ФЗ (ред. от 07.06.2013)* [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. *Прасолова И.* Корпоративные споры руководителя организации. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/korporativnye-sporu-rukovoditelya-organizacii> (дата обращения: 12.06.2013).
4. *Уракова Е.* Руководитель организации: работник или работодатель? URL: <http://n-konsultant.ru/arxiv/zhurnal-1/nalogovyij-konsultant-1-2-yanvar-fevral-2010/rukovoditel-organizacii-rabotnik-ili-rabotodatel.html?searched=%D0%A3%D1%80%>



D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0+%D0%95%D0%B2%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F&advsearch=oneword&highlight=ajaxSearch_highlight+ajaxSearch_highlight1+ajaxSearch_highlight2 (дата обращения: 12.06.2013).

5. *О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей* : федеральный закон от 08.08.2001 №129-ФЗ (ред. от 29.12.2012) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

6. *Гражданский кодекс Российской Федерации* от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 11.02.2013) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

7. *Постановление Конституционного суда РФ* от 15 марта 2005 г. №3-П по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ и абз. второго п. 4 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда г. Ставрополя и жалобами ряда граждан [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс»

Об авторе

Казакова Галина Владимировна – канд. юр. наук, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград.

E-mail: g.v.kazakova@mail.ru

About the author

Dr Galina Kazakova, Head of the Department of Civil law and Procedure, Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.

E-mail: g.v.kazakova@mail.ru