

УДК 349.2
ББК Х405.118

О.А. ИВАНОВА, В.А. КОНСТАНТИНОВ

К ВОПРОСУ О СООТНОШЕНИИ ТРУДОВОГО И КОРПОРАТИВНОГО СТАТУСОВ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСОБОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

Ключевые слова: корпоративные отношения, трудовые отношения, гражданские правоотношения, правовой статус руководителя организации, трудовые права работников.

В статье исследуется правовой статус руководителя организации. Многозначность статуса руководителя с учетом характера и целей организации создает разнообразие регулирования статуса руководителя отраслевым законодательством. Особенно важен вопрос о соотношении трудового и корпоративного статусов руководителя организации, критериях сходства и разграничения статусов. Ответ на этот вопрос лежит в сущности корпоративных организаций.

Цель исследования – на основе анализа нормативных правовых актов различной отраслевой принадлежности проследить сходство и различие трудового и корпоративного статусов руководителя в корпоративной организации и предложить критерии их соотношения.

Методологическую основу исследования составили диалектический подход, системный, логический, формально-юридический и другие методы научного познания.

Авторы отмечают, что исследование вопроса приводит к выводу, что трудовой статус руководителя в корпоративной организации является зависимым от корпорации. В статье предложены критерии сходства и разграничения трудового и корпоративного статусов руководителя в корпоративной организации: сходство обоих статусов – трудового и корпоративного – лежит только в общей направленности характера деятельности руководителя организации: он является исполнительным органом в организации; критерий разграничения: наличие трудового договора руководителя. Вместе с тем, оставаясь в корпоративном статусе, руководитель обязан придерживаться норм трудового законодательства в отношениях со своими работниками.

В Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ)¹ закреплено более 20 видов субъектов, относимых законом к коммерческим и некоммерческим организациям. Все они являются юридическими лицами (ст. 48 ГК РФ). В зависимости от характера и целей создания организации в ней преобладают гражданские, трудовые или корпоративные отношения или и те, и другие в разнообразных пропорциях, оформляется руководство этой организации, которое может состоять как из единоличного руководителя, так и коллегиального органа. Нетрудно сделать вывод, что особенности статуса руководителя и специфика регулирования этого статуса могут отличаться в той или иной организации. Под статусом понимается (лат. status «состояние, положение») сложившееся состояние, правовое положение [3. С. 452], совокупность прав и обязанностей лица [1. С. 842].

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Фед. закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 01.09.2022) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Вопрос, поставленный в названии данной научной статьи, логически приводит к умозаключению, что речь идет в первую очередь о статусе руководителя корпоративной организации и подразумевает поиск ответа на проблему, какова процентная роль трудового статуса руководителя в корпоративном статусе руководителя. Ответ на этот вопрос возможен после исследования специфики корпоративных отношений.

Корпоративные правоотношения – это особая разновидность гражданских правоотношений, имеющих свои специфические черты [4. С. 33]; это «отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими» (п. 1 ст. 2 ГК РФ). В рамках данных отношений создается, действует и прекращает свое действие корпорация – от лат. слова *corporatio* (объединение, сообщество) – или группа лиц, объединенных общностью профессиональных интересов, вступающих в отношения между собой как члены корпорации, а в гражданских отношениях – как определенный вид юридического лица [5. С. 53]. «Юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган в соответствии с п. 1 ст. 65.3 настоящего Кодекса, являются корпоративными юридическими лицами (корпорациями)» (абз. 1 п. 1 ст. 65.1 ГК РФ). К корпорациям закон относит хозяйственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйственные партнерства, производственные и потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, ассоциации (союзы), нотариальные палаты, товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в РФ, а также общины коренных малочисленных народов РФ (абз. 1 п. 1 ст. 65.1 ГК РФ). Таким образом, они могут быть как коммерческими, так и некоммерческими организациями. Участники корпорации приобретают корпоративные (членские) права и обязанности в отношении созданного ими юридического лица (п. 2 ст. 65.1 ГК РФ).

Право, которое регулирует корпоративные отношения, включает не только нормы гражданского права, но и нормы права административного, предпринимательского, трудового; локальные нормы внутрифирменного права, регулирующие все внутренние отношения в корпорации. Так, если в зависимости от целей своей деятельности корпорация вступает в гражданские отношения товарообмена, тогда в этой части своей деятельности она подчиняется договорному и обязательственному праву; или когда набирает сотрудников на работу по трудовому договору или гражданскому договору, который по характеру демонстрирует черты трудового, тогда вступает по отношению к своим работникам в трудовые отношения и подчиняется нормам трудового права. Вот почему корпоративные отношения регулируются разными нормами права, но основное – корпоративное право: право об условиях создания и деятельности корпорации. В этом состоит отличительный характер корпоративных отношений, обозначенный ГК РФ. Это – отношения по управлению корпоративным обществом его участником, например, участие лица – члена корпорации в формировании и работе общего собрания, других органов управления, контроле за их деятельностью,

использовании корпоративного имущества и т.п. Лица корпорации одновременно участвуют в корпоративной организации и управляют ею [4. С. 37].

Словом, корпоративные отношения – это особый мир гражданских правоотношений. В этом специфическом мире руководитель корпоративной организации может быть как единоличным руководителем, так и представлять собой коллегиальный орган, быть наемным служащим или учредителем организации, группой лиц (орган управления, состоящий из участников организации), собственником имущества, соединять несколько статусов, быть физическим или юридическим лицом, быть сугубо исполнительным наемным органом или органом с широкими правами¹ [3, 4].

Таким образом, общее понятие правового статуса руководителя корпоративной организации является многозначным понятием, родовым понятием, соединяющим в себе специальные статусы единоличных или коллегиальных руководителей хозяйственных товариществ и общества, партнерств, иных хозяйств и кооперативов, общественных организаций, движений, союзов, казачьих обществ и общин народов, нотариальных палат, товариществ собственников недвижимости. В зависимости от того, какие функции намерена дать своему руководителю организация, оформляется и трудовой статус руководителя в корпоративной организации.

Если руководитель – наемное лицо, тогда его права и обязанности в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом РФ² (далее – ТК РФ), а также, вероятнее всего, дополнительно специальным федеральным законом (например, об акционерных обществах, о российском казачестве, об общинах коренных народов, и др.), а также учредительными документами организации, на должность руководителя которой его нанимают, трудовым договором (ст. 274 ТК РФ). Если на руководителя организации возложены полномочия представителя работодателя, тогда он выступает в сложном правовом статусе работодателя [2. С. 41] и наемного работника одновременно: сам нанимает на работу других лиц, заключая с ними трудовые договоры. Дифференциация статуса руководителей выражена в наименовании его должности, в процедурах назначения или избрания, в целом зависит от вида организации.

Дискуссионность доктрины, исследующей разграничение трудового и корпоративного статуса руководителя организации [2. С. 41; 5. С. 57], на наш взгляд, исходит из того, что авторы пытаются совместить несовместимые нормы отраслевых законодательств: трудового и корпоративного. Корпоративный руководитель целиком зависит от корпорации, независимой по своей сущности, которая сама решает, какие руководящие полномочия предоставить

¹ Об акционерных обществах: Фед. закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 14.07.2022) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1; Международный стандарт аудита 260 (пересмотренный) «Информационное взаимодействие с лицами, отвечающими за корпоративное управление» (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 09.01.2019 № 2н) (ред. от 27.10.2021) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: сайт. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317493.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.07.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

лицу, определяет круг его обязанностей, ответственности, размер оплаты труда и т.д. Для корпоративных организаций Трудовой кодекс РФ служит не столько направляющим, сколько сдерживающим аспектом для регулирования труда руководителя организации: т.е. высшим органам корпорации нельзя преступать законные границы воздействия на своего руководителя. Иное дело, если руководителю будут даны полномочия принимать на работу наемных служащих: вот здесь руководитель должен безукоризненно придерживаться в отношениях со своими наемными работниками норм Трудового кодекса, что он не может, например, применить к независимым членам корпоративной организации. То есть вопрос следует поставить так: может ли корпоративный статус руководителя включать трудовой статус и каковы основания для этого.

Таким образом, рассмотрев специфические черты корпоративных ношений, можно предложить критерии сходства и разграничения трудового и корпоративного статусов руководителя в корпоративной организации: 1) сходство обоих статусов – трудового и корпоративного – лежит только в общей направленности характера деятельности руководителя организации: он является исполнительным органом в организации; 2) критерий разграничения: трудовой договор руководителя.

От корпорации и ее учредителей зависит, что должно быть отображено в ее учредительных документах, дать своему руководителю только корпоративный статус (он – член корпорации, может быть одновременно собственником имущества, учредителем) или в том числе трудовой статус (он член корпорации/собственник/учредитель плюс как наемный служащий исполняет определенные обязанности), или только трудовой (он – наемный служащий). Трудовой статус руководителя возникает только в рамках трудового договора, который корпорация может, но не обязана заключать со своим руководителем. Как правило, это решение корпорации во многом зависит от целей ее деятельности (коммерческая, общественная, иная). При этом корпоративный статус руководителя может быть дополнен, если так решит корпорация, полномочиями работодателя. В этом случае, оставаясь в статусе корпоративном, руководитель обязан придерживаться норм трудового законодательства в отношениях со своими работниками. В корпоративной организации, виды которой перечислены в абз. 1 п. 1 ст. 65.1 ГК РФ, руководитель является тем самым особым представителем корпорации – юридического лица в гражданских правоотношениях.

Литература

1. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. М.: Сов. энциклопедия; СПб.: Фонд «Ленингр. галерея», 2002. 1628 с.
2. Газизуллина Д.М. Разграничение трудового и корпоративного статуса руководителя // Социально-трудовые отношения: проблемы теории и практики: сб. науч. ст. / отв. ред. Л.В. Зайцева. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2018. С. 40–45.
3. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Мир и образование; Оникс, 2011. 736 с.
4. Терентьев А.В. О понятии корпоративных отношений в современном российском законодательстве // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. № 3. С. 33–40.

5. Шиткина И.С. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при регулировании правового положения единоличного и членов коллегиального исполнительных органов // Хозяйство и право. 2007. № 2(361). С. 52–60.

ИВАНОВА ОЛЬГА АНДРЕЕВНА – кандидат юридических наук, заведующая кафедрой публичного права, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (public_law@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2296-6514>).

КОНСТАНТИНОВ ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ – магистрант кафедры публичного права, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (v.konstantinov.84@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-1375>).

Olga A. IVANOVA, Vladimir A. KONSTANTINOV

ON THE ISSUE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LABOR AND CORPORATE STATUS OF THE COMPANY'S CHIEF EXECUTIVE AS A SPECIAL REPRESENTATIVE OF A LEGAL ENTITY

Key words: corporate relations, labor relations, civil relations, legal status of a company's chief executive, labor rights of employees.

The article examines the legal status of a company's chief executive. The ambiguity of the company's chief executive's status, taking into account the nature and goals of establishing the organization, creates a variety of means to regulate the chief executive's status by sector specific legislation. The issue of the relationship between the labor and corporate status of the company's chief executive is especially important, as well as that of criteria for similarity and differentiation of statuses. The answer to this problem lies in the essence of corporate organizations.

The purpose of the study is to trace the similarity and difference between the labor and corporate status of a company's chief executive in a corporate organization based on the analysis of regulatory legal acts of various industry affiliation and to propose criteria for their correlation.

The methodological basis of the study was the dialectical approach, systematic, logical methods, formal legal and other methods of scientific cognition.

The authors note that the study of the issue leads to the conclusion that the labor status of a company's chief executive in a corporate organization is dependent on the corporation. The article proposes similarity criteria and differentiation criteria of the labor and corporate statuses of a company's chief executive in a corporate organization: similarity of both statuses – labor and corporate – lies only in general orientation of the nature of the activity carried out by the company's chief executive: they are the executive body in the organization; the criterion of differentiation: the existence of an employment contract of the company's chief executive. At the same time, while remaining in the corporate status, the company's chief executive is obliged to adhere to the norms of labor legislation in relations with the employees.

References

1. Prokhorov A.M., ed. *Bol'shoi entsiklopedicheskii slovar'* [Large Encyclopedic dictionary]. Moscow, Sovetskaya entsiklopediya Publ.; St. Petersburg, Fond «Leningr. galereya», 2002, 1628 p.
2. Gazizulina D.M. *Razgranichenie trudovogo i korporativnogo statusa rukovoditelya* [Differentiation of the labor and corporate status of the head]. In: *Sotsial'no-trudovye otnosheniya: problemy teorii i praktiki: sb. nauch. st.* [Social and labor relations: problems of theory and practice: collected papers]. Tyumen, Tyumen University Publ., 2018, pp. 40–45.
3. Ozhegov S.I. *Tolkovyi slovar' russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow, Mir i obrazovanie, Oniks Publ., 2011, 736 p.

4. Terent'ev A.V. *O ponyatii korporativnykh otnoshenii v sovremennom rossiiskom zakonodatel'stve* [On the concept of corporate relations in modern Russian legislation]. *Elektronnoe prilo-zhenie k Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu* [Electronic Supplement to the Russian Law Journal], 2018, no 3, pp. 33–40.

5. Shitkina I.S. *Sootnoshenie korporativnogo i trudovogo zakonodatel'stva pri regulirovanii pravovogo polozheniya edinolichnogo i chlenov kollegial'nogo ispolnitel'nykh organov* [Correlation of corporate and labor legislation in regulating the legal status of individual and members of collegial executive bodies]. *Khozyaistvo i pravo*, 2007, no 2(361), pp. 52–60.

OLGA A. IVANOVA – Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Head of the Public Law Department, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (public_law@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2296-6514>).

VLADIMIR A. KONSTANTINOV – Master's Program Student, Public Law Department, Chuvash State University, Cheboksary (v.konstantinov.84@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-1375>).

Формат цитирования: Иванова О.А., Константинов В.А. К вопросу о соотношении трудового и корпоративного статусов руководителя организации как особого представителя юридического лица [Электронный ресурс] // *Oeconomia et Jus.* – 2022. – № 4. – С. 63–68. – URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2022/4/9>. DOI: 10.47026/2499-9636-2022-4-63-68.