

О. Б. ЗАЙЦЕВА

# РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Монография



• ПРОСПЕКТ •

# **Ольга Борисовна Зайцева**

## **Руководитель организации как субъект трудового права**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=21553597](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=21553597)*

*Издательство "Проспект"; 2013*

*ISBN 9785392119523*

### **Аннотация**

В книге предпринята попытка рассмотрения трудового статуса руководителя организации как субъекта трудового права и трудового правоотношения, выступающего одновременно как должностное лицо организаций самых различных организационно-правовых форм и форм собственности; особенностей трудового договора с руководителем организации и его юридической ответственности за трудовые правонарушения. Научным, практическим работникам, аспирантам и студентам юридических вузов, а также всем, кто интересуется проблемами правового регулирования трудовых отношений.

# Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА И ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ	9
1.1. Руководитель организации как должностное лицо	9
1.2. Руководитель организации как субъект трудового права	25
1.3. Руководитель организации как субъект трудового правоотношения	50
1.4. Трудовая правосубъектность руководителя организации, обусловленная его особым правовым статусом	68
ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ (ОРГАНИЗАЦИЙ) И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ ЕДИНОЛИЧНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ	86
2.1. Юридические лица (организации) как субъекты права и их разновидности	86
Конец ознакомительного фрагмента.	90

**Ольга Борисовна Зайцева**  
**Руководитель**  
**организации как**  
**субъект трудового права**  
***Монография***

*Светлой памяти моего Учителя,  
профессора Лилии Александровны Сыроватской*



**ebooks@prospekt.org**

# ВВЕДЕНИЕ

Возникающие в современной юридической науке различные взгляды на правовое положение руководителя организации достаточно длительное время находятся в центре внимания представителей науки трудового права.

В 90-е гг. прошлого столетия были чрезвычайно актуальны вопросы, касающиеся отношений между организацией и ее руководителем. В частности, споры в юридической литературе возникали по поводу того, какие отношения возникают между руководителем и самой организацией как работодателем: трудовые или гражданско-правовые?<sup>1</sup>

Ответ на данный вопрос позволял впоследствии определить собственно вид правосубъектности (трудовой или гражданско-правовой) руководителя организации как физического лица, предоставляющей возможность вступления в соответствующие общественные отношения. При исследовании правового статуса руководителя, представляющего его качественную юридическую характеристику как субъекта права, подчеркивалось главное отличие его правового положения, заключающееся в том, что, с одной стороны, он представляет интересы собственника и выполняет функции работодателя по отношению к иным работникам возглавляемой им организации, а с другой стороны, сам является на-

емным работником. Кроме того, выделялись такие черты, как неопределенный и весьма объемный круг обязанностей, а также повышенная юридическая ответственность<sup>2</sup>.

Руководитель, с одной стороны, действует в организационноуправленческой сфере от имени собственника имущества: представляет работодателя в возникающих правоотношениях с работниками; ведет в интересах собственника предпринимательскую деятельность; организует процесс труда; решает кадровые вопросы, а с другой – предоставляет свой труд в распоряжение собственника имущества, т. е. является по своей сути работником, работающим по трудовому договору.

Двойственное правовое положение руководителя организации оказывало и продолжает оказывать существенное влияние на правосубъектность физического лица, выступающего в качестве руководителя организации; трудовые права, обязанности и законные интересы; юридическую ответственность; основания возникновения трудовых правоотношений; процессы заключения, изменения и прекращения трудового договора; рассмотрение индивидуальных трудовых споров и другие значимые вопросы правового регулирования трудовых отношений с участием руководителя организации.

Труд руководителя в решающей степени определяет успех совместной производственной деятельности всех категорий работников, участвующих в процессе общественного произ-

водства современной России. Можно привести слова Б. Д. Бруцкуса, который заметил, что «для успеха производства решающее значение имеет бережное отношение к капиталу, удачная комбинация капитала и труда, отыскание надлежащих источников сырья и подходящих рынков сбыта – без этих предпосылок не поможет самый усердный труд рабочих. И эту высокоответственную роль выполняет руководитель-организатор. На него падает риск предприятия, и он первый выигрывает от его успехов. Отсюда громадное напряжение его воли. Его труд никем не нормируется и определяется потребностями дела»<sup>3</sup>. Перемены в экономической жизни России последних лет существенно отразились на таком субъекте, как руководитель, так как в связи с переходом к рынку сущностью изменений в правовом статусе руководителей стало повышение ответственности руководителя и требование достижения конкретного экономического результата.

Трудовое право как одна из немногих отраслей российского права самым тесным образом взаимосвязано с микро- и макроэкономическими процессами в государстве, обладает специфическим набором приемов и способов воздействия на регулируемые общественные отношения, что позволяет в рамках собственного предмета правового регулирования охватить труд всех категорий физических лиц, включая руководителей организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности.

Осуществляемый в Российской Федерации процесс формирования зрелой рыночной экономики требует чрезвычайно взвешенного правового регулирования всего комплекса многообразных и неоднозначных общественных отношений в сфере труда с целью сохранения баланса между экономическими и социальными интересами работодателя и работника.

Выбор адекватных средств правового регулирования трудовых отношений руководителя организации позволяет добиться оптимального сочетания интересов работников, работодателей и одновременного решения социальных, экономических и политических задач.



# **ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА И ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ**

## **1.1. Руководитель организации как должностное лицо**

В процессе трудовой деятельности организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности участвуют не только работники, осуществляющие профессиональные трудовые функции, но и работники, правовое положение которых является особым, обусловленным выполнением ими организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, которые выражаются в осуществлении руководства подчиненными лицами, а также полномочий по управлению и распоряжению имуществом.

Термин «руководство»<sup>4</sup> подразумевает конфигурацию от-

дельных, но взаимосвязанных элементов – статуты, организационных, финансовых и программных структур, административных правил и директив, институциональных правил и норм, которые в комбинации определяют цели и средства управленческой деятельности<sup>5</sup>.

Нормы практически всех отраслей российского права оперируют понятием должностного лица, хотя и используют его по-разному. Но именно должностные лица всегда занимали и занимают особое положение в определенной сфере деятельности, включая и трудовую деятельность, регулируемую нормами трудового права.

По мнению Ц. А. Ямпольской, к числу отличительных признаков должностного лица следует относить правомочия этих лиц на совершение юридически значимых действий, направленных на возникновение, изменение или прекращение правовых отношений<sup>6</sup>. Позже это мнение было поддержано в работах А. Б. Сахарова<sup>7</sup>, И. Ф. Панкратова<sup>8</sup>, Б. М. Лазарева<sup>9</sup> и др.

Д. Н. Бахрах пишет о том, что из многочисленных определений должностного лица наиболее удачным представляется такое: «Должностными лицами называются служащие, имеющие право совершать служебные юридические действия»<sup>10</sup>.

А. В. Воронков, с одной стороны, отмечает, что каждый из признаков должностного лица «достаточно определенно

должен служить основанием для определения статуса соответствующего лица». С другой стороны, он полагает, что возможность совершения этим субъектом специально не оговариваемых других юридически значимых действий также должна найти отражение в законодательной формуле<sup>11</sup>.

В. И. Спасенко среди основных признаков должностного лица называет право совершать юридически значимые действия<sup>12</sup>.

Понятие должностного лица неразрывно связано с понятием должности, хотя и не является равнозначным ему. В юридической литературе должностью принято считать структурную единицу какой-либо организации, которая предопределяет содержание и объем связанных с нею полномочий для занимающего ее лица<sup>13</sup>. Если физическое лицо занимает определенную должность, то оно наделяется определенными полномочиями. Но только должностные лица вправе осуществлять властные полномочия.

Вот что пишет Д. Н. Бахрах по данной проблеме: «Властные полномочия субъектов управления разнообразны, чаще всего они включают права на 1) осуществление нормативного руководства, 2) осуществление методического руководства, 3) распределение конкретных заданий, 4) решение структурных вопросов, 5) решение кадровых вопросов, 6) непосредственно руководство производственной деятельностью, 7) распоряжение материальными и нематериальными

ресурсами, 8) поощрение, 9) осуществление контроля, 10) применение принудительных мер к нижестоящим, 11) применение принудительных мер в рамках внеслужебного подчинения»<sup>14</sup>.

Обобщение выделенных властных полномочий позволило выделить три группы функций, характерных для должностных лиц: административно-хозяйственные, организационно-распорядительные и функции представителя власти (они признаются большинством специалистов).

Учитывая значимые теоретические разработки в различных отраслях права, в настоящее время в примечании 1 к ст. 285 УК РФ сформулировано следующее определение: «Должностными лицами в статьях настоящей главы признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ».

Приведенное определение основано на трех критериях, образующих базовые признаки должностного лица: характере, месте и времени выполнения отмеченных функций. Но при этом понятие организационно-распорядительных функций должностного лица российский законодатель не раскрывает. Если обратиться к постановлению пленума Верховно-

го Суда РФ от 10 февраля 2000 г. «О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе», то в п. 3 отмечено, что «организационно-распорядительные функции включают в себя, например, руководство коллективом, расстановку и подбор кадров, организацию труда и службы подчиненных, поддержание дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий. К административно-хозяйственным функциям могут быть, в частности, отнесены полномочия по управлению и распоряжению имуществом и денежными средствами, находящимися на балансе и банковских счетах организаций и учреждений, воинских частей и подразделений, а также совершение иных действий: принятие решений о начислении заработной платы, премий, осуществление контроля за движением материальных ценностей, определение порядка их хранения и т. п.».

Представляется, что российскому законодателю следовало бы сформулировать легальную дефиницию организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, что может послужить более четким ориентиром в любой правоприменительной деятельности, так как понятие должностного лица весьма неоднозначно истолковывают различные отрасли права.

Так, в примечании к ст. 2.4 КоАП РФ впервые было сформулировано административно-правовое определение должностного лица: «Под должностным лицом в настоящем ко-

дексе следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ».

Приведенная формулировка на первый взгляд похожа на уголовно-правовую. Однако между ними имеются существенные различия, о которых следует упомянуть.

Во-первых, в примечании 1 к ст. 285 УК РФ речь идет о выполнении соответствующих функций в государственных и муниципальных учреждениях, а в рассматриваемом примечании к административноправовой норме говорится о любых государственных и муниципальных организациях, например государственном унитарном предприятии.

Во-вторых, продолжение примечания к ст. 2.4 устанавливает, что «совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административнохозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административ-

ную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное».

Например, директор частной школы или руководитель любой организации, основанной на частной форме собственности, по нормам административного права – должностное лицо. В уголовном же праве он считается лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, и лишь директор муниципальной средней школы является должностным лицом. В связи с этим уместно вспомнить слова К. Маркса о том, что «различие терминологии далеко не безразлично, ибо оно решает тысячи человеческих судеб»<sup>15</sup>.

Следует заметить, что действующее российское трудовое законодательство не содержит понятия «должностное лицо», хотя руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа, о которых идет речь в гл. 43 ТК РФ, безусловно, являются должностными лицами, так как им присущи самые разнообразные властные полномочия, выделенные ранее.

Фактически существует межотраслевое понятие должностного лица, которым следует признать лицо, постоянно или временно занимающее в организациях, независимо от формы собственности, должность, связанную с выполнением:

а) организационно-распорядительных функций, которые выражаются в осуществлении руководства подчиненными

лицами;

б) административно-хозяйственных функций, которые выражаются в осуществлении полномочий по управлению и распоряжению имуществом, а равно лицо, не занимающее должностей, связанных с выполнением указанных функций, но осуществляющее такие функции по специальному полномочию.

При этом функции должностного лица (управление людьми, имуществом, финансовыми средствами) могут выполняться в любой государственной и негосударственной организации<sup>16</sup>.

П. И. Кононов, исследуя юридическую природу ответственности должностных лиц, вообще подразделял их на «публичных», которые занимают должности в органах государственного и местного управления; и «частных», занимающих должности на предприятиях, в учреждениях, организациях и общественных объединениях, независимо от формы собственности<sup>17</sup>.

М. А. Жильцов считает, что «в настоящее время необходимо расширить понятие должностного лица в трудовом праве, включив в него всех лиц, которые наделены работодателями определенными представительскими функциями в отношении отдельных работников (начальников отделов, служб, инспекторов отделов кадров, бригадиров), наделенных правом выдавать заработную плату, отстранять работников от исполнения трудовых обязанностей в случае появ-



ления их в нетрезвом состоянии»<sup>18</sup>.

С. А. Бодункова дополняет, что руководитель и иные должностные лица в пределах своих полномочий самостоятельно выносят решения от своего имени и несут за это персональную ответственность<sup>19</sup>.

ТК РФ в отдельных нормах (ст. 70, 81, 181, 243)<sup>20</sup> специально выделяет таких субъектов, как руководитель организации, заместитель руководителя и главный бухгалтер, которые имеют свой особый правовой статус, отличающийся от общего трудового статуса работника и позволяющий констатировать, что данные работники являются по своей сути должностными лицами, которым присущи вышеназванные функции.

Руководитель организации выступает первым должностным лицом любой организации, действующим от имени юридического лица без доверенности, и труд руководителя в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников.

Термин «руководить» дословно обозначает «управлять, направлять и быть во главе чего-либо»<sup>21</sup>, т. е. именно руководитель способен влиять на поведение людей, мотивировать их к достижению общих целей и координировать совместную трудовую деятельность, при этом качество управления со стороны руководителя играет очень важную роль, так как нельзя оставлять без внимания тот факт, что со-

циальная напряженность в России в большой степени обусловлена невыполнением своих обязанностей руководителями многих корпоративных организаций, которые задерживают заработную плату, нарушают нормы трудового законодательства и весьма часто злоупотребляют своим должностным положением.

Согласно ст. 273 ТК РФ «руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа».

В данной формулировке не указывается, что руководитель является также и должностным лицом, выполняющим организационно-распорядительные функции по осуществлению руководства подчиненными ему лицами, а также административно-хозяйственные функции, выражающиеся в осуществлении полномочий по управлению и распоряжению имуществом организации. Как следствие, руководитель в отличие от иных работников, заключивших с работодателем трудовой договор, несет практически все виды юридической

ответственности: уголовную, административную, гражданско-правовую, дисциплинарную и материальную.

В связи с этим желательно дополнить понятие «руководитель организации» в ст. 273 ТК РФ, представив его следующим образом:

*Руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, являясь **ДОЛЖНОСТНЫМ ЛИЦОМ**, выполняющим организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, за невыполнение которых возможно наступление дисциплинарной, материальной, уголовной, административной и гражданско-правовой ответственности по нормам российского законодательства.*

В соответствии с нормами гражданского законодательства руководитель организации – это единоличный исполнительный орган управления юридического лица. Нормы ст. 91, 103 и 110 ГК РФ, устанавливающие правила правового регулирования деятельности обществ с ограниченной ответственностью, акционерных обществ и производствен-

ных кооперативов, оперируют понятием «единоличный орган управления» по отношению к директору, генеральному директору, председателю выделенных организационно-правовых форм хозяйствования.

По мнению Т. А. Бойченко, формулировка ст. 273 ТК РФ по отношению к руководителю, который «осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа», искажает смысл ст. 53 ГК РФ, откуда четко следует, что орган юридического лица выполняет функции юридического лица в любых отношениях: гражданско-правовых, налоговых, финансовых, трудовых и др.<sup>22</sup> Данная точка зрения лишний раз подчеркивает, что руководство организацией имеет достаточно емкое содержание, включающее в себя не только участие в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права, но и выполнение функций юридического лица в гражданско-правовых отношениях.

Согласно ст. 281 ТК РФ особенности регулирования труда, установленные для руководителя, могут распространяться и на членов коллегиального исполнительного органа организации федеральными законами, учредительными документами организации, т. е. члены коллегиального исполнительного органа фактически также осуществляют руководство организацией на коллегиальных началах.

В полномочия коллегиального исполнительного органа входит организация эффективного оперативного управле-

ния текущей деятельностью общества, включая организацию проведения общих собраний акционеров и работы совета директоров (наблюдательного совета) общества, а также обеспечение выполнения принятых решений; разработка и представление совету директоров (наблюдательному совету) годового плана работы общества, текущих и перспективных планов реализации уставных задач по направлениям деятельности обществ, проектов внутренних нормативных, инструктивных, методических и других документов, регламентирующих деятельность общества. Следовательно, к компетенции исполнительных органов акционерного общества можно отнести все вопросы руководства текущей деятельностью общества, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собраний акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Объем и содержание правомочий руководителя формируют модель его поведения в процессе производственной деятельности, и его труд в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников организации.

В связи с этим руководитель наделен не просто организаторскими, но и предпринимательскими правомочиями, а именно:

- а) правом самостоятельно формировать производственную программу;
- б) правом выбирать поставщиков и потребителей своей

продукции;

в) правом устанавливать цены на произведенную продукцию;

г) правом осуществлять внешнеэкономическую деятельность;

д) правом распоряжаться прибылью.

Следовательно, многоаспектная трудовая функция руководителя отличается разнообразием и ее выполнение имеет для организации существенные правовые последствия.

Должностное лицо (руководитель организации), осуществляющее управление организацией, фактически контролирует деятельность самого юридического лица, выступает в обороте от его имени, исполняет обязанности юридического лица перед государством, работниками, контрагентами и третьими лицами, т. е. руководитель имеет возможность в пределах, установленных законом, определять условия устанавливаемых правоотношений, права и обязанности сторон, порядок их исполнения, основания изменения и прекращения правоотношений, содержание и в известных пределах условия ответственности<sup>23</sup>.

Несмотря на нормативную определенность взаимоотношений единоличного исполнительного органа юридического лица после принятия ТК РФ, в юридической литературе по-прежнему идет спор о природе отношений юридического лица и субъектов, осуществляющих функции его органов.

В частности, П. В. Степанов отмечает, что отношения

между юридическим лицом и гражданином, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа, с одной стороны, являются трудовыми, но с другой – внутрикорпоративными, элементом содержания которых являются права корпоративной власти и обязанности корпоративного подчинения<sup>24</sup>.

Исторически само понятие корпорации относится к цеховому способу организации деятельности; корпорация – буквально сообщество, а его участники – члены, управляющие корпорацией по определенным правилам. К корпорациям могут относиться коммерческие организации, хозяйственные общества и товарищества, хозяйствующие субъекты, образованные несколькими юридическими лицами<sup>25</sup>.

Думается, что именно многоаспектность трудовой функции руководителя, включающей в себя обязанности как трудового, так и гражданско-правового характера, дает основание вновь исследовать особый правовой статус единоличного исполнительного органа юридического лица и его особую правосубъектность.

Нормы ТК РФ как кодифицированного правового акта распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, кроме тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; управление организацией осуществляется по договору с другой органи-

зацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим), что также закреплено в ст. 273 ТК РФ.

Итак, руководителем организации является физическое лицо, которому в соответствии с определенными нормативными правовыми актами вменяется в обязанность осуществление руководства организацией и выполнение функций ее единоличного исполнительного органа.

Руководитель организации любой организационно-правовой формы и формы собственности выполняет исполнительно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, позволяющие считать его *должностным лицом, несущим юридическую ответственность по нормам российского права, включая трудовое право, административное право, гражданское право, уголовное право, налоговое право и др.* В отдельных случаях функции руководства могут исполнять на коллегиальных началах члены коллегиального исполнительного органа организации.



## **1.2. Руководитель организации как субъект трудового права**

Субъекты права составляют стержень права, и само объективное право имеет социальную ценность только тогда, когда его нормы находят свое воплощение в системе субъективного права и реализуются во взаимодействии его носителей (субъектов), при этом юриспруденция рассматривает субъектов права в контексте правовых отношений и правовых связей.

Субъектом права является всякий, кто способен иметь права, независимо от того, пользуется ли он ими в действительности или нет<sup>26</sup>. И этот-то субъект, который, с одной стороны, является адресатом объективного права, а с другой – носителем права субъективного, имеет юридическое наименование «лица». Субъект права находится в центре правовой системы и представляет собой совокупность его юридических связей – это правовая личность, ее интересы, стремления, объективированные вовне<sup>27</sup>.

С. С. Алексеев указывал, что для субъекта права характерны следующие два основных признака:

«Во-первых – это лицо, участник общественных отношений (индивиды, организации), которое по своим особенностям фактически может быть носителем субъективных юри-

дических прав и обязанностей. Для этого оно должно обладать определенными качествами, которые связаны со свободой воли человека, коллектива людей и к числу которых относятся: а) внешняя обособленность; б) персонификация (выступление вовне в виде единого лица – персоны); в) способность вырабатывать, выражать и осуществлять персонифицированную волю.

Во-вторых – это лицо, которое реально способно участвовать в правоотношениях, приобрело свойства субъекта права в силу юридических норм. Иными словами, юридические нормы образуют обязательную основу выступления индивидов, организаций, общественных образований как субъектов права»<sup>28</sup>.

Д. И. Мейер при изучении субъектов права в XIX веке разделил их на две группы – физические лица и юридические лица:

а) лицо физическое – индивидуум (личность) как субъект права;

б) лицо юридическое, называемое также моральным, – субъект права, нефизическое лицо<sup>29</sup>.

Римские юристы впервые ввели понятие «persona», которое большинством исследователей переводится и интерпретируется как понятие «субъект права», «лицо»<sup>30</sup>. Поэтому довольно часто встречаемый термин «persona» по своей сути обозначает юридически значимую личность, задействован-

ную в правоотношении, а само понятие «физическое лицо» следует рассматривать как единое родовое понятие, которое можно разделить на определенные виды с целью наиболее полного раскрытия его объема. В отдельных случаях используется понятие «персонификация», означающее уточнение личности, т. е. физического лица.

В конституционном праве обычно говорится не о физическом лице, а о человеке, гражданине, лице без гражданства. Конституция РФ 1993 г. по отношению к физическим лицам употребляет слово «каждый» при установлении какого-либо права<sup>31</sup>. В Европейской Конституции 2004 г., которая издана на языках 25 членов Европейского Союза, в тексте на английском языке употребляется словосочетание «естественное лицо» (natural person), а во франкоязычной версии говорится о физическом лице (personne physique) (ст. П-102, П-103, Ш-334 и др.)<sup>32</sup>.

Рамки отрасли права, как известно, устанавливаются предметом ее регулирования, т. е. теми общественными отношениями, которые соответствующей отраслью закрепляются, нормируются и охраняются. Базисом трудового права являются трудовые отношения<sup>33</sup>.

Несмотря на то что в предмет трудового права входит определенный ст. 1 ТК РФ целый ряд общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, физические лица в основном могут в них участвовать лишь после

вступления в трудовые отношения, которые по своей сути первичны. Например, только вступление в трудовые отношения может быть условием возникновения отношений по материальной ответственности работников в сфере труда, социальному партнерству, участию работников в установлении условий труда и др.

В современный период важнейшим компонентом российской действительности выступает многообразие форм собственности и организационно-правовых форм хозяйствования; и если в советский период граждане как физические лица могли вступать в трудовые отношения только в качестве рабочего или служащего, то сейчас физическое лицо может быть как работником, так и работодателем<sup>34</sup> (ст. 20 ТК РФ), что свидетельствует о значительном расширении юридического положения физического лица в сфере общественно-го производства России при вступлении в трудовые отношения, и, как отмечают М. В. Молодцов и С. Ю. Головина, в современных условиях рыночной экономики практически все физические лица имеют двойной статус, получив законодательно закрепленную возможность участия в трудовых отношениях либо в качестве работника, либо в качестве работодателя, и даже одновременно в качестве того и другого<sup>35</sup>.

Итак, физические лица составляют важную разновидность субъектов права, но не менее важную роль в качестве участников общественных отношений играют и юридические лица (организации), которые в общей теории права

всегда выделяются в качестве второй, и не менее значительной, разновидности субъектов права, так как правовое регулирование трудовых отношений с участием одних только физических лиц представляется явно недостаточным.

Непосредственно в лингвистическом аспекте термин «организация» (франц. *organisation*, от позднелатинского *organize* – сообщаю стройный вид, устраиваю) означает:

1) внутреннюю упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленных его строением;

2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;

3) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур<sup>36</sup>.

В толковых словарях русского языка одним из значений слова «организация» является «организованность, хорошее, планомерное, продуманное устройство, внутренняя дисциплина»<sup>37</sup>.

Если же обратиться к истории, то уже всякое древнее общество характеризовалось разнообразными формами коллективизма, вне которых индивид находиться просто не может, и без них его правоспособность невозможна, хотя первоначально эти союзы носили для индивида принудительный характер: человек не мог не состоять в них, не мог вы-

бирать их своей волей, не мог, по общему правилу, выйти из них добровольно.

С течением времени, несмотря на смену одних союзов другими, их принудительность должна была стать тормозом для свободного проявления индивидуальной воли и инициативы, и прогрессивное развитие правового регулирования общественных отношений стало стремиться к тому, чтобы физические лица обладали правом на самостоятельность и самоопределение.

В теории права общепризнанно, что юридическое лицо, как и лицо физическое, есть субъект права<sup>38</sup>. Конечно же, человек является субъектом права, поскольку он создан из плоти и крови, имеет интересы и цели, наделен сознанием и волей, необходимыми для осуществления фактических и юридических действий. Юридическое лицо живым существом не является, и в правоотношениях его представляют конкретные люди, в результате действий которых и возникают правовые последствия для юридического лица. Выявить сущность организации – это фактически означает показать, кто стоит за данной организацией, определяет ее волю, направляет ее деятельность, уяснить взаимосвязь между характером общественно-производственных отношений и их выражением в деятельности различного рода общественных образований.

Юридическое лицо является сложнейшим образованием, объединяющим в единое целое прежде всего физических

лиц. Если снять с юридического лица все покровы, то окажется, что за ним скрываются реальные участники общественных отношений – люди или что-то иное, определяющее деятельность юридического лица.

Французский ученый Серман в 1877 г. выдвинул «теорию администрации», согласно которой субъектом права юридического лица являются его управляющие<sup>39</sup>, а в России советского периода эту теорию развил Н. Г. Александров, по мнению которого, существование и развитие товарно-денежных отношений порождают реальную необходимость признания за коллективными образованиями людей возможности участия в гражданском обороте в качестве самостоятельных единых субъектов гражданского права – юридических лиц. Иными словами, вполне достаточно признания юридического лица такой же социальной реальностью, какой являются другие субъекты права<sup>40</sup>.

Интерес представляет «теория директора», предложенная Ю. К. Толстым и заключающаяся в том, что за фигурой юридического лица скрывается его *директор, выражающий вонне волю юридического лица*. По его мнению, за каждым государственным юридическим лицом фактически стоят государство, как единый и единственный собственник предоставленного государственному органу имущества, и ответственный руководитель госоргана, получающий от государства средства производства и другое имущество; не становясь его собственником, он утверждается как уполномочен-

ный государства по управлению этим имуществом согласно планам, утвержденным государством<sup>41</sup>. Данная теория, выдвинутая еще в советский период развития государственности России, по сути, впервые выделяет руководителя как специфического субъекта трудового права.

Признание и практическое применение в советский период также получила «теория коллектива», разработанная А. В. Венедиктовым, который определял «юридическое лицо как коллектив трудящихся, осуществляющий предусмотренные законом, административным актом или уставом задачи, имеющий урегулированную в том же порядке организацию, обладающий на том или ином праве и в той или иной мере обособленным имуществом и выступающий в гражданском обороте от своего имени – в качестве самостоятельного (особого) носителя гражданских прав и обязанностей»<sup>42</sup>.

Данная теория базируется на том, что в основе гражданской правосубъектности государственных органов лежит не только единство государственной социалистической собственности, но и оперативное управление ее составными частями. Оперативное управление имуществом предприятия осуществляется не только назначаемым государством руководителем, но и коллективом государственного органа, поскольку именно в его действиях воплощается деятельность государственного юридического лица. Существует мнение, что юридическое лицо и есть, в сущности, трудовой коллектив, за которым стоят государство и *администрация во главе*



с руководителем<sup>43</sup>.

В начале XX столетия в США широкую поддержку получила теория естественного лица (natural entity), согласно которой юридическое лицо по правовому положению должно быть приравнено к физическому лицу, ибо корпорация образуется естественным путем, при помощи частной инициативы, начинает вести самостоятельную жизнь; на этом основании она не должна ущемляться в своих правах по сравнению с физическими лицами<sup>44</sup>.

В зарубежном законодательстве словосочетание «юридическое лицо» в отдельных случаях трактуется аналогично русскому (juridische person), но в английском законодательстве употребляются термины legal person, legal person ality, что может быть понято и как «лицо (личность), основанное на законе», и даже как «субъект права» вообще. Для обозначения юридического лица в английской литературе используются слова artificial person («искусственное лицо»). Франкоязычная версия Европейской Конституции для этого употребляет термин «personne morale», что по основному смыслу означает «моральное», «нравственное», «духовное» лицо (ст. П-102 и др.).

Аналогичные тенденции наблюдаются в российском праве. Хотя Конституция РФ, как было отмечено ранее, закрепляет только права и обязанности человека и гражданина, не упоминая о юридических лицах, однако в постановлении Конституционного Суда РФ от 17 декабря 1996 г. № 20-П

указано, что конституционные права человека и гражданина, закрепленные в Конституции РФ, распространяются на юридические лица в той степени, в какой это право по своей природе может быть к ним применено (п. 4)<sup>45</sup>.

По сути дела, юридические лица (организации) являются участниками целого комплекса правоотношений. Юридическому лицу принадлежит весь комплекс имущественных прав и некоторые личные неимущественные права, например, право на защиту деловой репутации, установленные ГК РФ (п. 7 ст. 152). Судебная практика даже допускает возможность компенсации морального вреда, причиненного юридическому лицу<sup>46</sup>.

Юридические лица являются субъектами административных отношений. КоАП РФ прямо указал, что административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое установлена административная ответственность (п. 1 ст. 2.1).

Уголовная ответственность юридических лиц действующим российским законодательством не предусмотрена. Норма ст. 19 УК РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (с изменениями от 14 февраля 2008 г.) гласит, что уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, достигшее установленного возраста. Однако во Франции, где господствует реалистическое понимание юридического лица, последнее в качестве субъекта права может нести уголов-

ную ответственность<sup>47</sup>.

И наконец, ТК РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., как и ранее действовавший КЗоТ РСФСР 1971 г., признает юридическое лицо – работодателя – стороной в трудовых отношениях (ст. 20).

Как следствие, можно констатировать, что юридическое лицо (организация) есть общеправовая категория, свойственная нескольким отраслям права (гражданскому, гражданско-процессуальному, административному, трудовому и т. д.).

Термины «физическое лицо» и «юридическое лицо», отличающиеся друг от друга по своему правовому положению, одновременно указывают на то, что физические и юридические лица являются субъектами права, т. е. участниками разнообразных общественных отношений.

Физические и юридические лица обладают комплексом прав и обязанностей и действуют в соответствии с законом для достижения определенных целей. Физические лица наделены сознанием и волей, свойственным человеческим индивидам, а юридические лица представляют конкретные люди, отстаивающие интересы организации, и в результате их действий возникают правовые последствия для данной организации.

Следовательно, индивиды (физические лица) и организации (юридические лица, иные коллективные образования) участвуют в общественных отношениях, являются носителя-

ми юридических прав и обязанностей и обладают определенными качествами, дающими им возможность реально участвовать в самых разнообразных правоотношениях. При этом в качестве особого субъекта можно выделить и государство, в котором переплетаются как публичные, так и частные элементы, и государство как единое органическое целое есть самостоятельное юридическое лицо, действующее через систему своих органов, наделенных общей и специальной компетенцией и существующее наряду с другими юридическими лицами<sup>48</sup>.

Итак, субъекты права делятся по общему правилу на две основные разновидности:

- а) физические лица;
- б) юридические лица.

Приведенная характеристика видов субъектов права позволяет сделать вывод о том, что *руководитель организации относится непосредственно к такому субъекту права, как физическое лицо*, и для участия в конкретных правоотношениях данное физическое лицо должно обладать соответствующим правовым статусом, определяемым нормами права, которые опосредуют многообразные связи данного физического лица, характеризуют его место как субъекта права в социальной стратификации общества, в системе общественных взаимодействий, в производственной и трудовой деятельности.

Трудовое право как самостоятельная отрасль российского

права имеет непосредственную связь с трудом и трудовой деятельностью, так как именно нормы данной отрасли регулируют поведение людей в общественной организации труда.

Трудовое право – одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями<sup>49</sup>. Как и любая отрасль российского права, трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих специфическим методом определенные общественные отношения.

Трудовое право – это совокупность правовых норм, регулирующих специфическим методом трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, складывающиеся в общественной организации труда.

Исходя из приведенного определения, можно четко выделить предмет трудового права:

- 1) трудовые отношения;
- 2) иные, непосредственно связанные с ними отношения.

Центром трудового права, безусловно, являются трудовые отношения, которые определяют само наименование отрасли. По мнению Э. Н. Бондаренко, трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем на основе трудового договора, имеют подчеркнуто индивидуальный, личный характер. Очевидно, можно утверждать, что благодаря именно этим отношениям возникла сама отрасль – трудовое право. Эти отношения называют сердцевиной, ядром

предмета трудового права<sup>50</sup>.

Трудовые отношения складываются в самом производстве материальных и духовных благ, т. е. везде, где применяется труд работников, организованных на началах общественной организации труда. Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности человека к труду.

Трудовые отношения представляют собой неотъемлемую часть производственных отношений. Они отражают положение различных социальных групп, их взаимоотношения в общественном производстве и взаимный обмен деятельностью.

Трудовые отношения находятся во взаимосвязи с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения продуктов производства. В трудовых отношениях можно выделить объективный фактор, который изменяется в соответствии с изменениями производительных сил общества, и субъективный, отражающий определенные действия участников трудовых отношений. Субъектами трудовых отношений выступают работник и работодатель, которые строят свои отношения на договорной основе.

Трудовые отношения в процессе труда – многоаспектное явление. По содержанию они охватывают множество общественных связей, возникающих в процессе осуществления гражданами своих способностей к труду. Трудовые отноше-

ния имеют сложную структуру и внутренне противоречивы.

Очевидно, что работник и работодатель заинтересованы в относительной стабильности трудовых отношений и в силу целого комплекса причин просто не могут существовать друг без друга. В то же время интересы работников и работодателей во многом противоположны. Работник в первую очередь заинтересован в увеличении заработной платы, улучшении условий труда, уменьшении рабочего времени и увеличении времени отдыха. Работодатель, наоборот, заинтересован в повышении прибыли, росте производительности труда, уменьшении издержек производства. Таким образом, интересы работодателя составляют производственную сторону трудовых отношений, интересы работника – их социальную сторону. Противоречие социального и производственного элементов – неизбежное противоречие, заложенное в природе трудовых отношений.

Помимо трудовых отношений, в предмет трудового права входят иные, непосредственно связанные с ними:

- 1) по организации труда и управлению трудом;
- 2) по трудоустройству у данного работодателя;
- 3) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- 4) по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом в случаях;

6) по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) по разрешению трудовых споров;

9) по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Существование данных отношений обусловлено непосредственно наличием трудовых отношений. Как правило, в своем субъектном составе данные отношения имеют лишь одного из участников трудовых отношений: либо работника, либо работодателя. В качестве участников отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, выступают профессиональные союзы, органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, органы занятости и трудоустройства и др.

Отношения, тесно связанные с трудовыми, в науке трудового права принято делить на 3 большие группы<sup>51</sup>:

1) Отношения, *предшествующие* трудовым, к которым



можно отнести отношения по трудоустройству у данного работодателя; отношения по профессиональной подготовке, переподготовке работников непосредственно у данного работодателя, а также отношения по разрешению трудового спора между лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора, и работодателем, отказавшим лицу в заключении трудового договора.

2) Отношения, *сопутствующие* трудовым, к которым относятся, например, отношения по организации труда и управлению трудом; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3) Отношения, *вытекающие* из трудовых, к которым относятся отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; разрешению трудовых споров, при этом данные отношения могут не возникнуть вообще, если будут отсутствовать условия привлечения к материальной ответственности или разногласия по поводу применения норм трудового законодательства.

Следует отметить, что предмет трудового права выступает динамичной и постоянно изменяющейся структурой, что подтверждает включение в предмет общественных отношений по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, которые появи-

лись в предмете трудового права в 2006 г.<sup>52</sup> Следует согласиться с тем, что в условиях научно-технического прогресса есть перспектива расширения предмета трудового права за счет дальнейшего развития системы социального партнерства, а также создания новых информационных технологий, опосредующих процесс труда<sup>53</sup>.

Особенностью руководителя как физического лица – субъекта трудового права выступает тот факт, что:

- во-первых, *руководитель организации выступает как основной субъект (работник) в трудовых отношениях*, являющихся центральными в трудовом праве;

- во-вторых, руководитель организации выступает *как участник вспомогательных (иных непосредственно связанных с трудовыми отношений)* – в отношениях по организации труда и управлению трудом; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и др. В частности, норма ст. 33 ТК РФ специально выделяет руководителя организации в качестве официального представителя работодателя в социальном партнерстве, что лишний раз демонстрирует неоднозначность правового статуса руководителя как субъекта трудового права.

Если в качестве основы классификации субъектов трудового права рассматривать внутреннюю структуру субъек-

та права, позволяющую разделить субъектов трудового права на индивидуальные (персонифицированные) субъекты и коллективные субъекты права, то *руководитель организации как субъект трудового права, безусловно, относится к индивидуальным (персонифицированным) субъектам*, так как действующий ТК РФ ввел специальное наименование руководителя организации, непосредственно устанавливающее персонификацию данного субъекта, – *единоличный исполнительный орган*.

Руководитель организации выступает *представителем*<sup>54</sup> *работодателя* при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ч. 1 ст. 33 ТК РФ), что свидетельствует о том, что работодатель передает полномочия в сфере социального партнерства<sup>55</sup> именно руководителю как субъекту трудового права.

Заметим, что в литературе по трудовому праву представительство не получило должной разработки, что отмечает В. М. Лебедев, который приводит в качестве примера отдельное исследование представительства с выделением его характерных признаков:

- 1) институт представительства регулирует отношения представителя, выступающего от имени представляемого с целью создать, изменить или прекратить права и обязанности последнего в отношениях с третьими лицами;

- 2) представитель является субъектом правоотношений той отрасли права, в которой имеет место представительство, наравне с представляемым;
- 3) представитель действует в интересах представляемого;
- 4) сама возможность, содержание и пределы представительства определяются их полномочием – субъективным правом представителя;
- 5) в процессе осуществления полномочий представитель действует по отношению к третьим лицам;
- 6) правомерные действия представителя имеют правовой результат для представляемого;
- 7) в результате правомерного осуществления полномочия для представителя не возникает правовых последствий по отношению к третьим лицам<sup>56</sup>.

Таким образом, руководитель организации, будучи субъектом трудового права, выступает представителем работодателя, осуществляющим полномочия в определенной трудовым законодательством сфере деятельности.

Необходимо также учитывать и следующий немаловажный аспект. Так, норма ст. 11 ТК РФ при определении сферы действия трудового законодательства устанавливает, что правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, *распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, ли-*

цами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Как следствие, субъектами трудового права, включая, безусловно, и руководителя организации, могут быть не только граждане РФ, но и граждане различных государств, физические лица, обладающие множественным гражданством, а также лица без гражданства.

Соответственно, в качестве работника могут выступать следующие категории физических лиц:

- 1) работник – гражданин РФ;
- 2) работник – иностранный гражданин или лицо без гражданства, временно пребывающий на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, не имеющий вида на жительство или разрешения на временное проживание;
- 3) работник – иностранный гражданин или лицо без гражданства, временно проживающий на территории РФ определенный срок;
- 4) работник – иностранный гражданин или лицо без гражданства, постоянно проживающий на территории РФ.

Правовой статус иностранного гражданина как особого субъекта права России определяет Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>57</sup>; Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете ино-

странных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»<sup>58</sup>.

Конституция РФ (ч. 3 ст. 62) закрепила, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором. На них распространяются, например, правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации (ч. 5 ст. 11 ТК РФ), с определенными ограничениями. В частности, они не могут занимать определенные должности (например, соответствующие должности на гражданской государственной службе) или заниматься определенной деятельностью (например, не могут входить в состав летного экипажа гражданского воздушного судна РФ, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 56 Воздушного кодекса РФ))<sup>59</sup>.

Следовательно, гражданство порождает: во-первых, особый статус физического лица; во-вторых, гражданство предоставляет трудовые права и свободы соответствующего масштаба физическому лицу; в-третьих, гражданство выступает легитимным основанием для определенного неравенства в трудовправовой сфере<sup>60</sup> при вступлении в трудовые правоотношения и их прекращении, получении социальных

льгот.

Гражданство также необходимо учитывать в качестве субъектного фактора дифференциации правового регулирования трудовых отношений с участием руководителя организации, при этом в настоящее время вопросы гражданства не следует рассматривать как относящиеся исключительно к сфере внутренних дел конкретного государства. Согласно Европейской конвенции о гражданстве от 6 ноября 1997 г.<sup>61</sup> законодательство страны о гражданстве признается другими государствами, если оно соответствует международным конвенциям, международному обычному праву и общепризнанным принципам права в отношении гражданства (п. 2 ст. 3). При этом развитие международноправового регулирования в области прав человека, по мнению Т. А. Васильевой, способствовало тому, что законодательство о гражданстве стран западной демократии стало все в большей степени ориентироваться на уважение достоинства и свободы человека, его право самостоятельно определять свою судьбу<sup>62</sup>.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 января 2011 г. № 22н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых не распространяются квоты в 2011 г.», зарегистрированного в Минюсте РФ 9 февраля 2011 г. (регистрационный номер 19757), утвердил в РФ перечень про-

фессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых не распространяются квоты, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации»<sup>63</sup>. Данный перечень вступает в действие в РФ с 15 февраля 2011 г. (представлен в Приложении № 1), и в нем выделен такой субъект, как руководитель организации.

Итак, субъекты трудового права выступают субъектами конкретных правоотношений в том случае, когда налицо реально сложившиеся правовые связи с целью приобретения конкретных трудовых прав и трудовых обязанностей, т. е. субъект трудового права (в данном случае руководитель организации) может стать лишь потенциальным субъектом трудового правоотношения. В этой связи уместно высказывание Л. Я. Гинцбурга о том, что «нужно уже быть субъектом трудового права, чтобы затем приобрести конкретные трудовые права и стать субъектом трудовых обязанностей».

Руководитель организации как физическое лицо, дифференцированное по отношению к гражданству РФ, являясь участником трудовых и иных непосредственно связанных с



ними отношений и выступая непосредственно как персонифицированный субъект трудового права (единоличный исполнительный орган), на основе заключенного в установленном порядке трудового договора как основополагающего юридического факта, лежащего в основе возникновения трудового правоотношения, в установленном законом порядке и на основе предусмотренных процедур становится субъектом трудового правоотношения, особенности которого необходимо рассматривать отдельно.

## 1.3. Руководитель организации как субъект трудового правоотношения

Теорию трудового правоотношения впервые в науке трудового права представил и обосновал Н. Г. Александров в фундаментальной монографии «Трудовое правоотношение»<sup>64</sup>, впервые опубликованной в 1948 г. Трудовое правоотношение, по мнению Н. Г. Александрова, относится к категории длящихся сложных правоотношений, в которых правовая связь между субъектами не исчерпывается одним правомочием на одной стороне и соответствующей обязанностью на другой.

Созданная Н. Г. Александровым теория «единого длящегося трудового правоотношения» позволила ему выделить четыре признака «трудового правоотношения вообще»:

- 1) не единичный характер труда правосубъектного лица (работника);
- 2) рабочее время как содержание обязанности работника;
- 3) длящийся характер правоотношения;
- 4) авторитарный характер, выражающийся в дисциплине труда.

Н. Г. Александров при исследовании отдельных особенностей функционирования трудовых отношений особо выделял *администрацию* предприятия как особый субъект тру-

дового права и орган, осуществляющий руководство процессом совместного труда на основе единоначалия; осуществляющий оперативное управление закрепленной за предприятием обособленной частью государственного имущества. При этом отношения между руководителем и подчиненными ему членами производственного коллектива представляют собой отношения субординации (подчинения и соподчинения), вызываемой необходимостью обеспечения единства совместного труда<sup>65</sup>.

Непосредственно само понятие «администрация» (лат. administration – управление) обозначает:

- 1) совокупность государственных органов, осуществляющих функции управления;
- 2) должностные лица управления, руководящий персонал учреждения, предприятия<sup>66</sup>.

Заметим, что еще Л. С. Таль в своем труде «Очерки промышленного права», изданном в 1916 г., отмечал, что в предприятии как правовой организации существует известное, санкционированное объективным правом распределение функций, в силу которого лица, отправляющие необходимую для осуществления этой деятельности функцию, должны повиноваться относительно этой деятельности указаниям тех, кому по праву принадлежит организующая и направляющая роль в предприятии<sup>67</sup>.

В советский период развития российской государствен-

ности руководитель выделялся как особый субъект трудового права и единоличный орган управления, при этом монополизм государственной собственности предполагал прямое директивное управление производственным процессом со стороны единого собственника – государства, и последовательная реализация указанной концепции требовала расширения прямого государственного управления на все стороны хозяйственной деятельности, включая и отношения в области общественного труда. КЗоТ РСФСР (РФ) 1971 г. особо выделял администрацию предприятия, к которой относились так называемые «руководящие работники» как должностные лица предприятия<sup>68</sup>, и в числе данной категории работников находился и руководитель.

Развитие рыночной экономики в РФ поставило необходимость обозначения новых подходов к правовой регламентации отношений в процессе применения труда, что было напрямую связано с появлением хозяйственных обществ и товариществ, которые стали, начиная с 90-х гг. XX столетия, в России основными профессиональными участниками имущественного оборота, постепенно вытесняя из него ранее господствовавшие государственные предприятия, так как именно данные предприятия совершенно не соответствовали требованиям нормального рыночного хозяйства. Как следствие, в законодательстве возникла проблема четкого определения правового статуса руководителей хозяйственных обществ и товариществ, которых уже не могло

назначать государство как проводников централизованной экономической политики и оперативного управления текущей производственной деятельностью.

Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс РФ в своих нормах (глава 43) выделил на централизованном уровне *руководителя организации*, заместителя организации, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций, и, собственно, такие понятия, как «администрация», «руководящие работники», фактически исчезли из российского трудового законодательства.

ТК РФ определил руководителя организации как физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 273 ТК РФ).

Нормы ТК РФ (и данный факт представляется весьма существенным) стали распространяться на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, *за исключением только тех*

*случаев, когда:*

*руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;*

- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Отметим, что правовое положение руководителя организации как участника трудового процесса в случае, когда он является единственным учредителем (участником), членом организации, собственником ее имущества, остается до конца неясным, хотя в ч. 8 ст. 11 ТК РФ при определении категорий граждан, на которые не распространяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не обозначен руководитель, являющийся единственным учредителем (участником), членом организации, собственником ее имущества.

По мнению С. Ю. Головиной, в приведенном случае все-таки возникают именно трудовые отношения, хотя и не совсем традиционные, и в силу этого подразумевающие возможность избирательного применения норм трудового законодательства. Особенностью подобной трудовой связи будет лишь отсутствие формального основания возникновения трудового правоотношения – трудового договора, так как абсурдно заключать договор с самим собой, но при этом основанием возникновения трудового отношения следует

считать решение учредителя (собственника) о возложении обязанностей руководителя организации на себя и фактическое исполнение трудовой функции руководителя (по аналогии с фактическим допущением к работе, которое означает заключение трудового договора)<sup>69</sup>.

Итак, впервые на кодифицированном уровне в РФ в 2001 г. было определено, что с руководителем организации по общему правилу заключается трудовой договор, который выступает основным юридическим фактом, лежащим в основании возникновения трудового правоотношения.

Нормативное закрепление в ТК РФ определения понятия «руководитель организации» на законодательном уровне продемонстрировало трудовую природу правового статуса руководителя как субъекта трудового правоотношения, хотя до принятия ТК РФ многие нормы российских законов были сформулированы и трактовались таким образом, что наводили на мысль о гражданско-правовых отношениях между организацией и ее руководителем<sup>70</sup>.

Но является ли руководитель организации во всех отношениях обычным работником и субъектом трудового правоотношения?

На первый взгляд, данное утверждение кажется достаточно бесспорным, что отмечалось, впрочем, еще в 90-е гг. XX столетия. Так, руководитель, как и всякий другой работник, обязуется осуществлять работу по определенной должности, то есть выполнять определенную трудовую функцию, а не

передавать работодателю конечный результат своего труда. Он связан с правилами внутреннего трудового распорядка и в силу своего правового положения должен подчиняться воле работодателя (собственника имущества предприятия), что исключает автономию воли, характерную для гражданско-правовых отношений. Будучи взаимосвязанным, в силу служебного положения, с предпринимательской деятельностью, руководитель не осуществляет ее на свой риск и не обладает имущественной самостоятельностью, что необходимо для того, чтобы возникшие отношения можно было бы рассматривать как гражданско-правовые<sup>71</sup>.

Трудоправовую природу общественных отношений руководителя акционерного общества подчеркивает Е. Б. Хохлов, выделяя такой признак, как выполнение руководителем общества четкой определенной трудовой функции, которая установлена уставом, регламентом и другими локальными нормативными актами, и оплата его труда осуществляется на общих основаниях за счет средств, предназначенных на эти цели<sup>72</sup>.

Эту же точку зрения отстаивала в науке Л. А. Сыроватская, выделяющая отдельно специфику в регулировании труда руководителей акционерных обществ<sup>73</sup>, требующую нормативного закрепления именно в трудовом законодательстве, так как на практике возникала коллизия юридических норм трудового и корпоративного права, которая су-



дебными органами уже до принятия ТК РФ разрешалась в пользу приоритета трудовых отношений, поскольку сущность правового положения руководителя заключается в наемном (несамостоятельном) характере его труда.

С. Ю. Головина при анализе современных тенденций развития трудового права также считает, что, несмотря на отсутствие классического признака наемного труда – «экономической несамостоятельности», в данном случае возникают специфические трудовые отношения («квазитрудовые» отношения) между руководителем (в лице учредителя, собственника) и созданным им юридическим лицом<sup>74</sup>, хотя в 2003 г. С. Ю. Головиной отмечалось, что дефиниция руководителя организации, закрепленная в ч. 1 ст. 273 ТК РФ, сформулирована с помощью гражданско-правовой категории «единоличный исполнительный орган»<sup>75</sup>.

Д. Г. Замордурев отметил, что для современного этапа в отношении руководителя организации «характерны попытки субсидиарного применения трудовых, гражданских и административно-правовых средств и способов. с постепенным переходом к преимущественному применению трудово-правовых средств и способов регулирования»<sup>76</sup>.

Тем не менее в юридической литературе по-прежнему высказываются точки зрения о необязательности наличия трудовых отношений между единоличным исполнительным органом хозяйственного общества и данным обществом.

Во-первых, отмечается тот факт, что многие хозяйственные общества, официально зарегистрированные в РФ, не ведут никакой деятельности, не имеют работников в штате и служат своего рода инструментами в бизнесе, в которых есть единоличные исполнительные органы, не выполняющие трудовых функций в связи с отсутствием объекта управленческой работы.

Во-вторых, в отдельных хозяйственных обществах, ведущих реальную коммерческую деятельность, существуют так называемые «номинальные должности руководителя общества», т. е. должность единоличного исполнительного органа определенное физическое лицо занимает чисто номинально, а реальные управленческие функции выполняет другое лицо<sup>77</sup>.

Высказывается также мнение о том, что «отношения руководителя организации с собственником имущества являются не трудовыми, а гражданско-правовыми, поскольку руководитель – не работник, выполняющий определенную трудовую функцию, а орган управления, выступающий от имени юридического лица»<sup>78</sup>.

Заметим, что в вышеперечисленных случаях физическое лицо, пусть даже и выполняющее функции единоличного исполнительного органа номинально, тем не менее все равно состоит в длящихся правоотношениях, возникших по общему правилу на основе заключенного трудового договора.

Необходимо также учитывать, что руководитель органи-

зации выступает как физическое лицо, вступающее в соответствующие общественные отношения с целью исполнения трудовой деятельности, протяженной в течение длительного календарного времени, направленной на организацию и оперативное управление совместным трудом всех работников, заключивших с тем или иным юридическим лицом (организацией) трудовые договоры.

Исходя из данного положения, следует вывод о том, что только трудовое право содержит нормы по поводу применения совместного труда и предусматривает такую юридическую организационно-правовую форму свободы труда, как трудовой договор, в которую облакаются фактически складывающиеся общественные отношения, направленные на выполнение определенной трудовой функции по той или иной специальности, квалификации или должности, с подчинением дисциплинарной власти юридического лица (организации) как работодателя. Правоотношение между собственником имущества организации (учредителями) и руководителем организации при всем своем своеобразии и сложности целиком соответствует отношениям, опосредуемым, в первую очередь, нормами трудового, а не гражданского права.

Руководитель выполняет лично и за плату трудовую функцию (работу по определенной должности), хотя и с некоторыми изъятиями (в силу специфики работы), подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, местом его ра-

боты является конкретная организация. Кроме того, руководитель должен подчиняться воле работодателя (собственника имущества), что исключает автономию воли, характерную для гражданско-правовых отношений. Связанный в силу служебного положения с предпринимательской деятельностью, руководитель организации не обладает имущественной самостоятельностью, необходимой для того, чтобы возникшие отношения можно было рассматривать как гражданско-правовые<sup>79</sup>.

Неоднозначность и сложность в правовом статусе руководителя организации во многом следует из коллизии трудовых и гражданско-правовых норм. Н. Л. Лютов считает, что причины кроются, во-первых, в коллизии между необходимостью защиты права собственности имущества владельца организации и защиты прав руководителя как работника. Во-вторых, в отличие от большинства работников, составляющих коллектив, руководитель — это не только работник, но и представитель собственника. В третьих, руководитель организации, как правило, сам организует процесс своей трудовой деятельности, и, следовательно, применение норм, касающихся соблюдения трудовой дисциплины, рабочего времени и времени отдыха, оплаты сверхурочных работ и т. д., в отношении таких работников проблематично<sup>80</sup>.

Тем не менее, применение норм гражданского законодательства при правовом регулировании отношений между руководителем и организацией (работодателем) ставит множе-

ство проблем, требующих разрешения, в том числе связанных с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска, оплатой периодов временной нетрудоспособности и других социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Как следствие, правовое регулирование труда руководителя организации, основанное преимущественно на нормах гражданского законодательства, далеко не в интересах, прежде всего, самого руководителя организации как работника, нуждающегося в соответствующих социальных гарантиях.

Руководителя организации невозможно также отнести и к лицам, самостоятельно обеспечивающим себя работой, так как *базисная основа общественных отношений по труду руководителя организации – это трудовой договор*, прямо подводящий руководителя под сферу действия трудового законодательства, в котором определены: основания возникновения трудового правоотношения руководителя организации; особенности заключения трудового договора; особый порядок совместительства руководителей организаций; сущность юридической ответственности; процедура прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

Заметим, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ч. 1 ст. 16 ТК РФ).

При этом трудовые отношения, возникающие между ру-

ководителем организации как работником и работодателем, могут возникнуть и на основании сложного юридического состава, включающего помимо трудового договора предвещающие его заключение юридические факты: избрание на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности<sup>81</sup>.

*Избрание на должность* в качестве основополагающего юридического факта возможно, например, в акционерных обществах – генеральный директор избирается на общем собрании акционеров либо его может избрать или назначить совет директоров, если это предусмотрено уставом организации. При этом трудовой договор с генеральным директором подписывает председатель совета директоров или другое лицо, уполномоченное советом директоров<sup>82</sup>.

На общем собрании участников на срок, определенный уставом общества, также избирается генеральный директор общества с ограниченной ответственностью<sup>83</sup>, председатель производственного кооператива<sup>84</sup>.

Как правило, руководитель коммерческих организаций (акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, производственный кооператив) избирается на должность, во-первых, с целью осуществления управления имуществом юридического лица и, во-вторых, с целью осуществления управления совместным трудом коллектива ра-

ботников.

*Избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности* возможно в отношении руководителя федерального государственного унитарного предприятия<sup>85</sup>, примерный трудовой договор с которым утвержден приказом Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. № 49<sup>86</sup>.

Одновременно ст. 20 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» предусмотрено право собственника имущества унитарного предприятия назначать на должность руководителя предприятия.

*Назначение и утверждение в должности* является своеобразным административным актом, предусмотренным в нормативных правовых актах, а также в уставе организации в тех случаях, когда возможность заключения трудового договора требует согласования с собственником или его представителем и не может решаться работодателем (или уполномоченным им лицом) самостоятельно.

В. Л. Гейхман отмечает, что в этих случаях замещение соответствующей должности зависит, как правило, «от органов или лиц, не являющихся стороной в возникающем трудовом правоотношении»<sup>87</sup>.

По мнению А. З. Доловой<sup>88</sup>, акты назначения и утверждения как правообразующие юридические факты носят властный характер. Трудовое правоотношение работника при на-

значении или утверждении, взаимодействуя с управленческими, административноправовыми отношениями, возникает не из единичного юридического факта, а из юридического состава, необходимый элемент которого – индивидуальный административно-правовой акт утверждения (назначения) в должности вышестоящим органом.

Что касается дальнейшего совершенствования правового положения руководителя организации, то оно основывается, в первую очередь, на трудовом правоотношении с целью достижения эффективности совместной трудовой деятельности всех категорий физических лиц, органично требующей детально отрегулированного процесса руководства и управления. В частности, *усложняется прием на работу на основе трудового договора руководителя организации, связанный с предоставлением специального документа, содержащего информацию из специального реестра дисквалифицированных лиц.*

Руководитель организации обязан, как и все работники, заключающие трудовой договор, представить следующие документы согласно ч. 1 ст. 65 ТК РФ:

1) *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность*, при этом ТК РФ не уточняет понятие «иных» документов<sup>89</sup>, и в качестве таких документов можно рассматривать заграничный паспорт – для постоянно проживающих за границей граждан, которые временно находятся на территории РФ; удостоверение личности для военнослужащих



(офицеров, мичманов); военный билет — для солдат, матросов, сержантов и старшин; справка об освобождении из мест лишения свободы — для лиц, освободившихся из мест лишения свободы; иные документы, удостоверяющие личность гражданина, выдаваемые органами внутренних дел; дипломатический паспорт; паспорт моряка;

2) *трудовая книжка*, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, при этом в РФ с 1 января 2004 г. введены трудовые книжки нового образца, но трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену не подлежат<sup>90</sup>;

3) *страховое свидетельство государственного пенсионного страхования*, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета и анкетные данные застрахованного лица, выдаваемое на основе Федерального закона от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

4) *документы воинского учета* — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу, и военный билет);

5) *документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний* — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

б) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования пореабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (в частности, это необходимо при заключении трудового договора о педагогической деятельности, о трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних)<sup>91</sup>.

Кроме того, руководитель обязан предоставить *справку из специального реестра*<sup>92</sup>, обусловленного введением в Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) нового вида административного наказания – дисквалификации. Справка содержит информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц. Срок предоставления информа-

ции, содержащейся в реестре, составляет пять дней с даты получения уполномоченным федеральным органом соответствующего запроса, и только после получения соответствующей информации возможно заключение трудового договора с руководителем организации.

Таким образом, руководитель организации после определенного процедурного вступления в трудовое правоотношение и приобретения, в первую очередь, правового статуса на основе комплекса на нормативных правовых актах, носящих коллизионный характер, становится субъектом трудового правоотношения. Именно данный факт в решающей степени определяет успех совместной трудовой деятельности всех работников организации, включенных в производственный процесс, требующий постоянного руководства. В связи с этим представляется желательным четкое правовое определение критериев трудовой правосубъектности руководителя организации, являющееся не пустой формальностью, а основой, предопределяющей целую цепочку различных правовых последствий.

## **1.4. Трудовая правосубъектность руководителя организации, обусловленная его особым правовым статусом**

Для исследования сущности трудовой правосубъектности как важнейшей юридической категории трудового права необходимым представляется подчеркнуть значение составляющих это явление терминов.

Термин «право» в этимологическом аспекте понимается как мера свободы личности с учетом проблем, связанных со свободой воли, свободой выбора, соотношения свобод и интересов разных индивидов и т. д.<sup>93</sup>

Термин «мера» в лингвистическом смысле означает «предел, в котором осуществляется, проявляется что-нибудь»<sup>94</sup>.

В свою очередь, дословно термин «субъект» (в переводе с латинского *subjectus* – находящийся в основе) обозначает:

- 1) носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленной на объект;
- 2) человек как носитель каких-либо свойств, личность;
- 3) физическое или юридическое лицо – носитель прав и обязанностей<sup>95</sup>.

Термином «труд» принято в большинстве случаев обозначать полезную деятельность человека<sup>96</sup>, при этом правовой механизм регулирования трудовых отношений всегда основывается на сфере экономического пространства, основу которого составляет трудовая деятельность человека.

На основе объединения значения этих понятий можно сформулировать определение трудовой правосубъектности на основе лингвистического значения выделенных терминов, так как, по мнению Р. Лукича, «в юриспруденции, как и в любой науке, задача определения (дефиниции) как логической операции над понятиями заключается в том, чтобы раскрыть содержание этих понятий путем указания на основные существенные признаки изучаемого предмета, которые отличают его от других общественных явлений и выделяют из числа правовых»<sup>97</sup>.

*Итак, трудовая правосубъектность есть, прежде всего, мера свободы и выбора, предел, в рамках которого могут осуществлять права и обязанности участники трудовых отношений, деятельность которых направлена на развитие общественного производства. Осуществление субъективных прав и обязанностей напрямую зависит от предоставленной государством возможности вступать в трудовые отношения.*

Именно с этой позиции следует рассматривать трудовую правосубъектность руководителя организации.

Прежде всего, необходимо отметить отсутствие импера-

тивных требований, предъявляемых к лицам, претендующим на должность руководителя коммерческой организации, в частности, акционерного общества как наиболее популярной организационно-правовой формы юридического лица. Так, требования, предъявляемые к лицам, избираемым в состав совета директоров (наблюдательного совета) могут устанавливаться уставом общества или внутренним документом, утвержденным общим собранием акционеров. Эти требования могут касаться квалификации, образования, трудового стажа претендента, но фактически затрагивают лишь членов совета директоров (наблюдательного совета) и не распространяются на исполнительные органы в лице директора, генерального директора. Акционерные общества имеют право на основе внутренних установлений позаботиться о качественном составе совета директоров, требования к которым должны иметь устойчивый характер и обеспечивать заполнение совета квалификационными, знающими дело представителями, так как от их конкретных действий зависит эффективность всей производственной деятельности. Опыт же зарубежных стран показывает, что за рубежом существуют императивные нормы, касающиеся требований к отдельным руководителям<sup>98</sup>.

ТК РФ, устанавливая особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций, не выделяет критерии трудовой правосубъектности руководителя, но одновременно в

ч. 2 ст. 275 ТК РФ подчеркивается, что «трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое)», и, как следствие, проблемой в правоприменительной деятельности является точное определение уровня правового регулирования, на котором могут устанавливаться дополнительные критерии – требования к руководителю организации. Руководитель организации любой организационно-правовой формы в первую очередь осуществляет руководство производственной деятельностью и должен обладать комплексом профессиональных знаний в целях достижения целей руководства и управления трудом, т. е. иметь соответствующий образовательный ценз. При этом простое наличие соответствующего образования является недостаточным, так как требуется опыт работы в той или иной сфере общественного производства, т. е. стаж работы в определенных должностях специалистов<sup>99</sup>. Руководитель всегда осуществляет нормативное и кадровое руководство, т. е. речь идет об управлении деятельностью людей, требующем искусства менеджера и широкого арсенала используемых им приемов, методов, управленческих навыков.

К. Д. Скрипник при исследовании управленческой дея-

тельности приводит определение американского Общества по управлению кадрами, в котором управление деятельностью людей – это искусство набирать, подготавливать и сохранять квалификационную рабочую силу таким образом, чтобы добиться максимальной эффективности и экономии при выполнении функций и достижения целей организации, и стержнем управления является достижение целей посредством других людей, т. е. управление можно понимать как целенаправленное воздействие руководителя на личность работника и на коллектив работников<sup>100</sup>. Управление работниками и их коллективами должно основываться на творческом подходе, знании форм общения и психологических особенностей личности.

Следовательно, деятельность руководителя организации – это особый вид профессиональной деятельности, направленной на достижение организацией оптимальных результатов в решении многоаспектных вопросов производственной деятельности на основе применения многообразных принципов, функций и методов управления персоналом.

В связи с этим при подборе лица, претендующего на должность руководителя организации, можно ориентироваться на следующие критерии:

- 1) профессиональное образование;
- 2) наличие стажа работы по специальности;
- 3) организаторские и коммуникативные способности;
- 4) способность к сотрудничеству и межличностные кон-



такты;

5) способность принимать решение, осуществлять аргументацию и оценочное сравнение, т. е. умение сопоставлять достоинства и недостатки различных вариантов развития событий или ситуаций, оценивать их соответствие поставленным целям, а также выделять условия и логику развития событий и ситуаций;

6) деловая ориентация, т. е. установка на продуктивную деятельность для достижения результата;

7) способность к обучению, т. е. способность к поиску новых знаний, овладению умениями и навыками;

8) системное мышление, т. е. способность создавать новые варианты решения проблемы, понимание как структуры в целом, так и взаимосвязи между различными аспектами ситуации.

В исследовании руководства и его основных качеств организационная теория управления выделяет такие качества, как стратегическое мышление, умение создать благоприятную внешнюю атмосферу для организации, наличие специальных знаний и организаторских способностей, умение общаться с людьми, воздействовать на них, вызывать доверие и симпатию<sup>101</sup>.

Безусловно, весьма сложно выявить среди кандидатов, претендующих на должность руководителя, вышеназванные критерии, что обусловлено тем, что императивные требования к руководителям как к работникам в российском законо-

дательстве, как было подчеркнуто ранее, отсутствуют<sup>102</sup>. По общему правилу организации, финансируемые из бюджета соответствующего уровня и осуществляющие деятельность в сфере образования, здравоохранения, культуры, предъявляют к руководителям лишь обязательные профессиональные и психофизиологические требования, закрепленные в законодательстве применительно к отдельным категориям работников, т. е. фактически речь идет о критериях отраслевой трудовой правосубъектности. В коммерческих же организациях, в частности, в акционерных обществах, на должность руководителя может претендовать акционер, обладающий наибольшим количеством акций. Именно крупные акционеры как держатели контрольного пакета акций становятся руководителями акционерных обществ в современной России. И, к сожалению, в данном случае уже не идет речь ни о каких профессиональных или управленческих качествах физического лица, которые могут быть весьма ниже минимальных требований к опыту и квалификации.

Следовательно, для занятия должности руководителя коммерческой организации порою достаточно даже критериев общей трудовой правосубъектности<sup>103</sup>, которые не изменяются от того, в каком качестве выступает или будет выступать гражданин: в качестве работника, выполняющего конкретную трудовую функцию, или руководителя, осуществляющего руководство организацией. Особенно это касается коммерческих юридических лиц, созданных для получения

прибыли.

Например, в результате наследования контрольного пакета акций крупным акционером может стать несовершеннолетний, достигший возраста шестнадцати лет и имеющий возрастной критерий общей трудовой правосубъектности физического лица по российскому трудовому праву<sup>104</sup>. Будучи собственником и осуществляя предпринимательскую деятельность, он может быть признан эмансипированным, и, как следствие, приобрести полную гражданскую правосубъектность, а затем и право на управление организацией, осуществляя кадровый подбор по своему усмотрению, т. е. не исключено, что именно он и станет единоличным исполнительным органом – руководителем организации.

Следует также коснуться вопроса о возможности занятия должности руководителя организации женщиной. Например, в практике функционирования акционерных обществ, производственных кооперативов (особенно в сфере торговли и бытового обслуживания) довольно часто руководителями становятся женщины, и в частности одинокие матери. В этом случае трудовая правосубъектность должностного лица, выступающего в роли руководителя, дополняется специальными гарантиями, обусловленными необходимостью правовой защиты подобных работников. В связи с этим обстоятельством одинокую мать, являющуюся руководителем, нельзя уволить, например, по п. 2 ст. 278 ТК РФ в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица

либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, так как в ст. 261 ТК РФ, которая устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора не упоминается ст. 278 ТК РФ, и, как следствие, увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ руководителя, являющего одинокой матерью, невозможно.

В данном случае трудовая правосубъектность работника, обусловленная его особым правовым положением в трудовом процессе, приобретает более сложное содержание, в котором выделяются специальные трудовые права, предназначенные в ТК РФ для женщин и лиц с семейными обязанностями.

Не случайно приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8 июня 2010 г. № 428н<sup>105</sup> утвердил разъяснения об обязательном страховом обеспечении по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с *материнством руководителей организаций, являющихся их единственными учредителями (участниками), членами организации и собственниками ее имущества.*

Согласно данному нормативному правовому акту федерального органа исполнительной власти, руководитель организации, состоящий с данной организацией в трудовых отношениях, а также в случае, когда он является единствен-

ным учредителем (участником), членом организации, собственником ее имущества, в целях обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, относится к лицам, работающим по трудовому договору. Указанный руководитель подлежит в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и имеет право на получение страхового обеспечения в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

Среди оснований возникновения трудовых отношений ранее были выделены такие юридические факты, как избрание на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности<sup>106</sup>.

Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 г. № 234 утвердило Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, согласно которому конкурс организует орган, выступающий в качестве представителя работодателя при заключении контракта с руководителем, т. е. федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный координировать и регулировать деятельность в соответствующей отрасли или сфере управления.

Трудовым законодательством не предусмотрено ка-

ких-либо исключений для руководителей коммерческих организаций, следовательно, эти организации также вправе объявлять и проводить конкурсы на замещение должности единоличного исполнительного органа, т. е. руководителя. В правилах о проведении конкурсов, изложенных, например, в уставе организации, возможно закрепление требований, предъявляемых к данному должностному лицу. Прежде всего, должно быть отмечено, какой именно конкурс проводится – открытый или закрытый, либо нужно обозначить возможность проведения и того, и другого конкурса по решению высшего органа управления. Открытым является конкурс, при котором предложение принять в нем участие обращено ко всем желающим путем объявления в печати или иных средствах массовой информации. При проведении закрытого конкурса предложение принять в нем участие направляется определенному кругу лиц по выбору организаторов. Высший орган управления организации, принявший решение о проведении конкурса для замещения должности руководителя, до его проведения должен четко определить критерии, предъявляемые к физическому лицу, которое будет выступать в роли единоличного исполнительного органа, а только затем определять условия трудового договора, касающиеся развернутой характеристики трудовой функции, оплаты труда, материальной ответственности, социально-бытовых условий и т. п.

Итак, в качестве критериев трудовой правосубъектности

руководителя, обусловленной особым правовым положением работника в процессе труда, следует выделить:

1) возрастной критерий, который может быть тождественным возрастному критерию общей трудовой правосубъектности, закрепленному в ст. 63 ТК РФ, при условии наличия иных дополнительных требований к занятию должности руководителя организации, и при этом следует учитывать сферу производственной деятельности, в которой вообще запрещается работа лицам до восемнадцати лет;

2) наличие профессиональной компетенции, подтверждаемой документами о высшем или среднем профессиональном образовании, которая показывает владение определенными методами, приемами, процедурами и способами деятельности, дающими основание для эффективного руководства со стороны физического лица, претендующего на должность руководителя;

3) стаж трудовой деятельности в качестве специалиста или руководителя в различных сферах общественного производства;

4) принятие во внимание своеобразного ограничения для руководителя возможности работы по совместительству, так как ст. 276 ТК РФ закрепила, что руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа), и в связи с

этим будущий руководитель обязан поставить в известность работодателя обо всех осуществляемых им видах трудовой деятельности в иных сферах;

5) существование законодательных ограничений на возможность определенными лицами осуществлять функции органов управления акционерных обществ: единоличного (коллегиального) исполнительного органа управления, членов наблюдательного совета (совета директоров) <sup>107</sup>;

6) в акционерных обществах условием для выполнения функций единоличного исполнительного органа может быть отнесение физического лица к числу акционеров, так как устав любой коммерческой организации вправе предусмотреть правило о том, что единоличный исполнительный орган может представлять физическое лицо, не являющееся участником (совладельцем) уставного капитала.

В частности, В. В. Глазырин подчеркивает в органах управления акционерного общества специфику правового статуса представителей государства <sup>108</sup>. Указ Президента РФ от 10 июня 1994 г. № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» <sup>109</sup> ввел институт представителей государства в органах управления акционерным обществом, часть акций которых закреплена в федеральной собственности, при этом такими представителями могут быть государственные служащие на основании решений федеральных исполнительных органов власти либо



Российского фонда федерального имущества, а также граждане на основании договоров на представление интересов государства, заключаемых в соответствии с гражданским законодательством<sup>110</sup>.

Таким образом, при определении уровня правового регулирования, на котором могут устанавливаться дополнительные критерии трудовой правосубъектности руководителя – требования к данному должностному лицу, следует в первую очередь руководствоваться ТК РФ, специальными федеральными законами, устанавливающими правовой статус конкретной организации, и подзаконными нормативными актами федеральных исполнительных органов государственной власти. Что же касается профессиональной компетенции и трудового стажа, то каждый работодатель вправе самостоятельно разработать требования к профессионализму в локальных нормативных актах и непосредственно в трудовом договоре с руководителем.

При анализе трудовой правосубъектности руководителя интерес представляет тот факт, что данный работник, вступающий в трудовое правоотношение и заключающий трудовой договор, одновременно представляет работодателя, заключая трудовые договоры с другими работниками и осуществляя иные кадровые полномочия. В связи с этим весьма часто на практике понятие «руководитель» ассоциируется и отождествляется с понятием «работодатель». В юридической литературе отдельные авторы считают, что, явля-

ясь органом юридического лица, руководитель олицетворяет юридическое лицо и в трудовых договорах со всеми наемными работниками выступает в качестве работодателя. При этом он реализует не свою правосубъектность (физического лица), а правосубъектность работодателя (юридического лица): обязан организовать труд, обеспечить его охрану, оплату, имеет право потребовать от каждого работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей, имеет право применить дисциплинарную власть, расторгнуть трудовой договор и т. д.<sup>111</sup>

По мнению В. В. Ершова, Е. А. Ершовой, «для руководителя государственного или муниципального предприятия работодателем является соответствующий уполномоченный государственный орган или орган местного самоуправления, назначающий данного руководителя<sup>112</sup>. Если коснуться коммерческих организаций, в частности, акционерных обществ, то работодателем для руководителя хозяйственного общества будет общее собрание акционеров или совет директоров.

Следовательно, в качестве работодателя по отношению к руководителю (как и любому другому работнику) выступает сама организация как юридическое лицо<sup>113</sup>. Поэтому руководитель – это работник (физическое лицо) и субъект трудового правоотношения, на основе заключенного с работодателем трудового договора выполняющий особую трудовую

функцию в действующем процессе труда, в которую включаются функции общего руководства всей деятельностью юридического лица, и реализующий, в первую очередь трудовую правосубъектность физического лица, которая обусловлена его особым правовым положением в трудовом процессе.

В частности, согласно п. 4 ст. 81 ТК РФ, смена собственника имущества организации влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, т. е. именно законодатель рассматривает руководителя прежде всего как работника, с которым работодатель вправе расторгнуть по своей инициативе трудовой договор. В зависимости от вида юридического лица работодателем руководителя может выступать либо само юридическое лицо (общество, товарищество, производственный кооператив), либо соответствующий орган государственной власти или местного самоуправления (для государственных и муниципальных унитарных предприятий).

Трудовой договор от имени собственника заключает орган (лицо), уполномоченный законом, иным нормативным правовым актом или учредительными документами. Например, с руководителем федерального государственного унитарного предприятия трудовой договор заключает руководитель органа исполнительной власти<sup>114</sup>. Поэтому работодатель и руководитель как орган работодателя – это не тождественные понятия, и, как следствие, работодатель как субъект

ект трудового правоотношения реализует работодательскую трудовую правосубъектность, а руководитель – трудовую правосубъектность работника, работающего по трудовому договору и обладающего всеми субъективными правами и обязанностями, входящими в трудовую статус работника.

Констатируя вышеизложенное, трудовая правосубъектность руководителя организации обусловлена особым положением данного работника в процессе труда и представляет собой способность физического лица вступать в трудовые правоотношения с работодателями всех организационно-правовых форм и форм собственности с целью выполнения многоаспектных организационно-распорядительных и административно-хозяйственных управленческих функций, в порядке и с учетом дополнительных критериев, которые могут быть определены как императивными, так и диспозитивными нормами трудового законодательства, учитывающими специфику и цели деятельности организации как работодателя.

Руководитель организации – это субъект права, являющийся, во-первых, физическим лицом; во-вторых, должностным лицом; в-третьих, участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; в-четвертых, субъектом трудового правоотношения, обладающим трудовой правосубъектностью, предоставляющей возможность осуществления управления трудом и руководства сов-

местной трудовой деятельностью в процессе функционирования юридических лиц всех организационно-правовых форм и форм собственности в сфере общественного производства современной России.

# **ГЛАВА II. ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ (ОРГАНИЗАЦИЙ) И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ ЕДИНОЛИЧНЫХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

## **2.1. Юридические лица (организации) как субъекты права и их разновидности**

Сложный и противоречивый процесс перехода современного российского общества от государственного социализма к рыночному хозяйствованию требует научно обоснованного механизма согласования интересов государства, работодателей и работников. Существование частной собственности предполагает широкое использование наемного труда, а расширение рынка труда влечет рост не только количества работодателей, но и их видов. Несмотря на многообразие современных организационно-правовых форм осуществления

хозяйственной деятельности, все формы являются следствием продолжительного исторического развития общественного производства, которое по своей сути – единственный источник появления всех материальных благ, необходимых для существования человека.

Если обратиться в краткой форме к истории развития общественного производства, то еще римское частное право для правового оформления отношений по совместной производственной деятельности разработало разновидности хозяйственных объединений, основанных на наличии общей цели, имущественного вклада или личной деятельности.

В эпоху феодализма хозяйствование стало постепенно сосредотачиваться в руках единоличного хозяина, масштабы хозяйственной деятельности неуклонно расширялись и стали требовать привлечения дополнительных средств. Общественное производство поставило задачу создания такой формы организации, в которой многочисленные участники не мешали бы планомерному развитию производственного процесса. Именно в средние века образовались формы объединения совместной трудовой деятельности, послужившие прототипом современных организационно-правовых форм хозяйствования.

Великая французская революция провозгласила недопустимость рабства и запретила существование каких бы то ни было корпораций сословного или профессионального характера, в связи с чем следующим этапом развития обще-

ственного производства стало возникновение акционерного общества и вместе с ним юридического лица как неотъемлемого элемента акционерной формы.

А. И. Каминка отмечает, что «в этот период задачей права стало создание такой хозяйственной формы, которая давала бы простор безличному, изменчивому в своем составе большинству участников, не лишая предприятия единства действий»<sup>115</sup>. Именно юридические лица, включающие в себя целую систему социальных взаимосвязей, внутреннюю структурную и функциональную дифференциацию, стали основой развития общественного производственного процесса с целью его дальнейшего оптимального развития.

Аналогичный процесс исторического развития организационных форм хозяйственной деятельности характерен и для России. Еще в XIII – XVII вв. широкое распространение в России получило складничество, представляющее собой форму объединения людей для совместного ведения сельского хозяйства, промыслов, предусматривающую имущественную ответственность участников, хотя нормативно-го закрепления подобной совместной производственной деятельности в России не было и, как следствие, отсутствовала возможность хозяйствования в крупных масштабах. Только в начале XIX века в России стали создаваться крупные промышленные предприятия, причем промышленное дело было связано, как правило, с семейными объединениями, что являлось характерной чертой общественного производства



дореволюционной России.

Октябрьская революция 1917 г. оказала переломное влияние на развитие национальной экономики, в которой первоначально была проведена национализация крупной промышленности, а затем появились определенные предпосылки для развития предпринимательства, просуществовавшие до конца 20-х гг. XX века, когда началась коллективизация и укрепление административно-командной системы с централизованным планированием и распределением продукции. Предприятия фактически перестали быть хозяйствующими субъектами, уступив свою компетенцию органам партийно-государственного управления, министерствам и ведомствам. В условиях монополии государственной социалистической собственности работодателем для большинства работников фактически выступало государство. Предприятия, учреждения и организации были лишь его органами, действующими в пределах определенной им компетенции.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.