

Реформа гражданского законодательства: последствия для трудового статуса должностных лиц акционерных обществ

Михайличенко Ксения Алексеевна

Студент (специалист)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва,
Россия

E-mail: kseny-dancing@rambler.ru

Вопрос соотношения гражданско-правового и трудового элемента в отношениях между органами управления акционерного общества и самим юридическим лицом на протяжении многих лет остается весьма дискуссионным. В докладе представляется интересным рассмотреть данную проблему в связи с текущей реформой гражданского законодательства, которая также выявила проблемы соотношения корпоративного и гражданского права в регулировании правового статуса должностных лиц акционерного общества.

Первая проблема, которая будет рассмотрена, заключается в том, каким по своей природе является договор с должностными лицами акционерного общества: трудовым или гражданско-правовым? В новую редакцию статьи 53 Гражданского кодекса РФ, вступившей в силу 1 сентября 2014 г., был внесен пункт 4, который своей неоднозначной формулировкой ставит в тупик правоприменителя. Данный пункт предусматривает, что отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах. Однако п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» содержит положение о том, что на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества и членами коллегиального исполнительного органа общества действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей положениям Закона № 208-ФЗ.

На наш взгляд, если логически толковать пункт 4 ст. 53 ГК РФ, то можно прийти к выводу, что фактически законодатель не ввел ничего нового, а только сделал уточнения в связи с включением в предмет гражданского права корпоративных отношений. В новой редакции ст. 2 ГК РФ указывается, что в отношения, регулируемые гражданским законодательством, входят отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (корпоративные отношения). Следовательно, к должностным лицам акционерного общества, которые являются субъектами корпоративных отношений как органы общества, применяются нормы Гражданского кодекса РФ в качестве общих норм, регулирующих статус органа юридического лица в гражданско-правовом обороте и корпоративное законодательство, т. е. Закон № 208-ФЗ, в качестве специальных положений, которые регулируют внутренние отношения органа с обществом.

Кроме этого, существует также трудовая связь между должностным лицом и акционерным обществом. Сложность разграничения трудовых и корпоративных правоотношений заключается в том, что они заложены в одном договоре — трудовом. Нельзя не согласиться с мнением И.С. Шиткиной[1], которая утверждает, что трудовой договор с должностным лицом общества является комплексным и может регулировать как трудовые, так и корпоративные отношения между единоличным исполнительным органом и хозяйственным обществом: к трудовым правоотношениям применяются нормы трудового законодательства, к корпоративным — корпоративного законодательства.

Можно сделать вывод, что правовой статус должностного лица акционерного общества разделяется на две составляющие: трудовую и корпоративную. Далее в докладе более по-

дробно будет рассмотрена судебная практика по данному вопросу.

В докладе мы обратим внимание на то, что сейчас активно обсуждается проект изменений в Закон № 208-ФЗ, предложенный Правительством РФ[2], в котором содержится оговорка, что нормы трудового законодательства применяются к отношениям с исполнительными органами общества в части, не противоречащей Гражданскому кодексу Российской Федерации, Закону об акционерных обществах и существу отношений. На наш взгляд, ключевой смысл здесь придается дополнению о применении того или иного законодательства в зависимости от существа отношений. Ранее только в теоретической литературе поднимался такой вопрос, но суды часто не исследовали правовую природу конкретного правоотношения между органом и юридическим лицом. Данная поправка позволит обоснованно ссылаться на наличие трудовой или корпоративной связи в конкретном правоотношении и соответственно настаивать на применении определенной нормы права.

Ещё одним спорным вопросом является проблема определения подведомственности споров с должностным лицом акционерного общества. В связи с тем, что правовая сущность договора с руководителем имеет двойственную природу, на практике возникает много вопросов относительно того, какой суд должен рассматривать споры общества с исполнительным органом.

Выше мы говорили о том, что к трудовым правоотношениям применяются нормы трудового законодательства, к корпоративным — корпоративного законодательства. Именно этот тезис является основой для определения подсудности споров с участием единоличного исполнительного органа. Согласно ст. 22 ГПК РФ суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают иски с участием граждан и организаций по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, следовательно, вопросы, касающиеся генерального директора как физического лица в трудовом правоотношении, будут разрешаться в суде общей юрисдикции. В подобных делах лицо выступает не как орган юридического лица, а как сотрудник, наделенный рядом прав и обязанностей, предусмотренных ст. 21 ТК РФ.

В свою очередь ст. 225.1 АПК РФ предусматривает, что арбитражный суд рассматривает дела по спорам, связанным с управлением или участием в юридическом лице, в том числе по корпоративным спорам, связанным с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, а также спорам, возникающим из гражданских правоотношений, между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц. Данная статья АПК РФ четко разграничивает, какие споры с должностным лицом акционерного общества рассматриваются в арбитражном суде, даже несмотря на то, что эти вопросы частично могут быть урегулированы в трудовом договоре.

Заметим, что судебная практика по этому вопросу не является единообразной, что также будет продемонстрировано в докладе.

[1] Шиткина И.С. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при регулировании правового положения единоличного и членов коллегиального исполнительных органов // Хозяйство и право. 2007. № 2. С. 53.

[2] Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нпа и результатов их общественного обсуждения - http://regulation.gov.ru/project/17018.html?point=view_project&stage=2&stage_id=15583.

Источники и литература

- 1) Шиткина И.С. Соотношение корпоративного и трудового законодательства при регулировании правового положения единоличного и членов коллегиального исполнительных органов // Хозяйство и право. 2007. № 2. С. 53.
- 2) Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нпа и результатов их общественного обсуждения - http://regulation.gov.ru/project/17018.html?point=view_project&stage=2&stage_id=15583.