

Харисов Разиль Рустамович

магистрант

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия им. В.М. Лебедева»

г. Казань, Республика Татарстан

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА КОММЕРЧЕСКОЙ КОРПОРАЦИИ

***Аннотация:** единоличный исполнительный орган – обязательный орган любой коммерческой корпорации, играющий важную роль в управлении корпорацией. В статье освещаются ключевые аспекты правового статуса единоличного исполнительного органа. Автор рассматривает актуальные вопросы правосубъектности и полномочий единоличного исполнительного органа, а также отдельное внимание уделяет проблеме разграничения норм корпоративного и трудового права в регулировании правового статуса единоличного исполнительного органа.*

***Ключевые слова:** единоличный исполнительный орган, коммерческая корпорация, управление коммерческой корпорацией, правовой статус органа коммерческой корпорации.*

Согласно п. 1 ст. 53 ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие от его имени в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом. Правовая природа органа юридического лица двоякая: в ней сочетаются начала особого представительства юридического лица и самостоятельность органа, выражающаяся в его правосубъектности.

Роль исполнительных органов управления коммерческой корпорации, главным образом, заключается в непосредственной реализации воли тех органов, которые принимают ключевые решения по управлению – общего собрания участников и совета директоров. Вместе с тем исполнительные органы на уровне своей компетенции сами образуют волю юридического лица. Важным элементом

правового статуса исполнительного органа, на наш взгляд, является его право не выполнять указаний общего собрания акционеров, если его действия принесут вред интересам общества, предусмотренное п. 3 ст. 53 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ).

Единоличный исполнительный орган (далее – ЕИО) – обязательно создаваемый орган юридического лица. Примечательно, что гражданское законодательство не приводит перечня вопросов, составляющих компетенцию ЕИО. Законодатель лишь очерчивает пределы компетенции ЕИО. Такие пределы определяются:

1) компетенцией общего собрания и совета директоров. Согласно п. 3 ст. 65.3 ГК РФ устанавливается особый принцип определения компетенции ЕИО, по выражению И.С. Шиткиной – принцип остаточной компетенции [1, с. 24]. Суть данного принципа заключается в том, что ЕИО осуществляет любые полномочия, которые не охвачены компетенцией общего собрания и совета директоров.

2). Текущей деятельностью коммерческой корпорации. Вопросы, не связанные с текущей деятельностью, не могут входить в компетенцию ЕИО, даже при теоретической применимости к ним остаточного принципа. Критерий отнесения того или иного полномочия к текущей деятельности допускает как сужение, так и расширение перечня полномочий ЕИО. Ключевым правовым источником, конкретизирующим компетенцию ЕИО, является устав корпорации, но устав не исчерпывает всех возможных вопросов.

В литературе отмечается также, что компетенция ЕИО зависима от конфликта интересов, например, при банкротстве, внутривладельческого регулирования, корпоративных обычаев [2, с. 30]. Полагаем, указанные критерии следует рассматривать как частности текущей деятельности.

3). Интересами корпорации. Фактически реализация ЕИО полномочий, входящих в пределы, определяемые предыдущими пунктами, проходит также и третий рубеж – проверку на соответствие интересам корпорации. То есть, если какое-либо действие, теоретически входящее в компетенцию ЕИО, по существу, не отвечало интересам корпорации, ЕИО несет за это ответственность.

Более подробная детализация правового статуса исполнительных органов приводится в положениях специальных законов. Стоит также отметить, что отдельные полномочия ЕИО коммерческих корпораций рассредоточены в нормах различных нормативных правовых актов. Например, согласно ч. 1 ст. 7 Закона о бухучете на ЕИО возлагается организация ведения бухгалтерского учета и хранения документов бухучета. Согласно ч. 1 ст. 27, ч. 5 ст. 80 НК РФ ЕИО ответственен за уплату налогов и сдачу налоговых деклараций.

Касательно правового статуса ЕИО представляется необходимым осветить следующий важный аспект.

Правовой статус ЕИО управления коммерческой корпорации регулируется системой норм корпоративного и трудового права, в связи с чем обозначенная проблематика является довольно противоречивой. Стоит согласиться с М.А. Рожковой в том, что ЕИО не должен восприниматься исключительно как работник, осуществляющий трудовую функцию, в особенности при его участии в корпоративных отношениях [3, с. 25]. Также представляется верной позиция О.В. Гутникова, который указывает, что согласно п. 4 ст. 53 ГК РФ отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах. Тем самым признана корпоративная и при этом гражданско-правовая природа управленческих отношений между юридическим лицом и лицами, входящими в состав органов юридического лица [4, с. 148].

Так, проблема определения правового статуса директора коммерческой корпорации сводится, главным образом, к определению соотношения п. 4 ст. 53 ГК РФ, согласно которому отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются гражданским законодательством, и гл. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), регулирующей особенности труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

На наш взгляд, правовой статус директора коммерческой корпорации не должен сводиться исключительно к гражданско-правовому или трудовому

регулированию. Гражданское право составляет основу российского частного права. Трудовое право – так же является отраслью частноправового характера, самостоятельность которой обусловлена спецификой методов правового регулирования: в целом трудовые отношения регулируются диспозитивными нормами, но в части, требующей защиты работника как наиболее уязвимой стороны отношений, имеет место императив. Трудовое право регулирует особую группу гражданских правоотношений и в соотношении с гражданским правом может быть охарактеризовано в качестве специального. В свою очередь, корпоративное право не обладает самостоятельностью, в связи с чем рассматривается нами как система общих норм, обобщенная по признаку специфики регулируемых отношений.

С учетом изложенного мы полагаем, что требования норм трудового законодательства должны учитываться в правовом статусе директора коммерческой корпорации в полной мере. Как указал Пленум Верховного Суда РФ: «трудовая функция руководителя состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, т.е. в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений» [5].

При этом конфликты между нормами трудового и корпоративного права в контексте статуса директора должны разрешаться с учетом оценки характера самого конфликта: так, если спорные отношения попадают под прямое действие ТК РФ, то разрешаются на основании трудовых норм. Если речь идет о конфликте в рамках корпоративных отношений, то разрешать его следует силами норм корпоративного права.

Список литературы

1. Шиткина И.С. Исполнительные органы хозяйственного общества: монография / И.С. Шиткина. – М.: Статут, 2022. – 316 с.

2. Косякин И.А. Конфликт интересов в деятельности единоличного исполнительного органа / И.А. Косякин // Право и экономика. – 2021. – № 7. – С. 29–33. EDN TRHNBZ

3. Аитова Ю.Ф. К вопросу об определении компетентного органа по спорам о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа хозяйственного общества / Ю.Ф. Аитова // Арбитражный и гражданский процесс. – 2022. – №5. – С. 23–27. DOI 10.18572/1812-383X-2022-5-23-27. EDN PRXAQZ

4. Гутников О.В. Корпоративная ответственность в гражданском праве: монография / О.В. Гутников. – М., 2019. – 488 с. EDN KXKHND

5. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – №7. – Июль.