

Научная статья

УДК 349.2 © Ю. О. Шишкина

DOI: 10.24412/2225-8264-2024-2-774

**Ключевые слова:** правовой статус директора компании, регулирование труда руководителем организации, заключение трудового договора с президентом компании

**Keywords:** the legal status of the director of the company, the regulation of labor by the head of the organization, the conclusion of an employment contract with the president of the company

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Шишкина Ю. О.<sup>1</sup>

***Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос заключения трудового договора с руководителем организации. Целью работы является анализ действующего законодательства по вопросу заключения трудового договора с директором компании. К используемым методам относятся анализ, индукция, дедукция.*

*Актуальность темы исследования обусловлена спецификой регулирования труда руководителя организации в настоящее время. И конечно, можно говорить о том, что средства и методы правового регулирования труда президента организации, стали более эффективными, более совершенными по сравнению с теми, которые существовали ранее. И, безусловно, заслугой законодателя является появление в ТК РФ главы 43 «Особенности регулирования труда руководителя организации».*

*Автор статьи пришел к выводу, что действующее законодательство нуждается в изменении. Автор статьи в конце предлагает конкретные формулировки предложений по внесению изменений в действующий Трудовой кодекс РФ, а именно: прописать, что не требуется заключать трудовой договор с единственным директором компании, который является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, так как по сути он является фикцией и заключается директором между самим же собой, т.е. одно и то же лицо выступает со стороны работника и работодателя, в связи с чем автор предлагает ограничиться приказом о возложении обязанности по выполнению определенной трудовой функции.*

<sup>1</sup>Шишкина Юлия Олеговна — старший преподаватель, Сибирский институт бизнеса и информационных технологий, юрист «Центра правовой поддержки» (Россия, г. Омск, ул. Северная 27-я, офис 439)  
E-mail: yulya\_olegovna\_91@mail.ru

## CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE HEAD OF THE ORGANIZATION

Julia O. Shishkina

Senior lecturer, Siberian Institute of Business and Information Technologies; lawyer of the Legal Support Center LLC

***Abstract.** The article considers the issue of concluding an employment contract with the head of the organization. The purpose of the work is to analyze the current legislation on the issue of concluding an employment contract with the director of the company. The methods used include analysis, induction, and deduction.*

*The relevance of the research topic is due to the specifics of the regulation of the work of the head of the organization at the present time. And of course, we can say that the means and methods of legal regulation of the work of the president of the organization have become more effective, more advanced than those that existed before. And, of course, the merit of the legislator is the appearance in the Labor Code of the Russian Federation of Chapter 43 "Peculiarities of regulating the work of the head of the organization."*

*The author of the article came to the conclusion that the current legislation needs to be changed. At the end, the author of the article offers specific formulations of proposals for amending the current Labor Code of the Russian Federation, namely: to prescribe that it is not required to conclude an employment contract with the sole director of the company, who is the only participant (founder), member of the organization, owner of its property, since in fact it is a fiction and is concluded by the director himself the same person, i.e. the same person acts on the part of the employee and the employer; in connection with which the author proposes to limit himself to an order on the assignment of a duty to perform a certain labor function.*

Поступила в редакцию:  
19.04.2024

**П**равовой статус руководителя организации в юридической литературе вызывает большой интерес, возможно, это связано с тем, что данный вид наемных работников, с одной стороны и являются таковыми, а с другой, они же выступают от имени работодателя в отношениях с другими работниками.

В связи с этим на практике возникают вопросы, какой договор следует заключать с такими работниками (гражданско-правовой или трудовой), нормами какой отрасли права должны регулироваться соответствующие отношения. Данная проблема возникла примерно в 90-е гг., в связи с введением в действие части первой ГК РФ, которая на практике создала определенные проблемы в области трудового права [1, с. 164].

Данная коллизия [2, с. 349] существует до сих пор, и среди специалистов в области трудового права существует три точки зрения по данному вопросу. Первая говорит о том, что данные отношения являются гражданско-правовыми [3, с. 64]. Вторая группа специалистов настаивает на том, что данные отношения являются трудовыми [4, с. 65]. И третья точка зрения по данному вопросу: эти отношения имеют смешанный характер [5, с. 111; 6, с. 38].

В связи с тем, что президент компании выполняет (как и все работники данного предприятия) определенную трудовую функцию, получает заработную плату и многое другое, соответственно данные отношения являются только трудовыми и не могут регулироваться отраслью гражданского права. Поэтому в данном случае нужно заключать только трудовой договор (по желанию сторон, он может быть как срочным, так и быть заключенным на неопределенный срок), потому что данный договор сможет быть гарантом трудовых прав директора компании, также он поможет собственнику отразить в данном договоре специфику отношений с данной категорией работников.

Трудовой кодекс в ст. 275 [7] установил, что трудовые договоры руководителей организаций любых организационно-правовых форм могут так же заключаться на определенный срок, условия определяются учредительными документами организации или соглашением сторон.

Положения указанной статьи распространяется на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда (ст. 273 ТК РФ):

— 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).

В первом случае не возникает трудовых правоотношений, поскольку глава организации является ее же собственником, во втором случае между сторонами заключается гражданско-правовой договор, что тоже исключает трудовые правоотношения.

В данной связи нельзя не согласиться с С. Ю. Головиной, которая говорит о том, что в ст. 273 ТК РФ законодатель исключил руководителя организации из

числа лиц, на которых распространяются положения гл. 43 ТК РФ, собственником ее имущества, но это не означает, что остальная часть Кодекса не имеет к ним отношения. В данном случае отсутствует классический признак наемного труда («экономической несамостоятельности»), но все же здесь возникают трудовые отношения, хотя и не совсем традиционные и, которые подразумевают возможность избирательного применения норм трудового законодательства [8, с. 156].

На практике вызывает массу сложностей и вопросов те директора компании, которые являются единственными участниками (учредителями), членами организации, собственниками ее имущества. Данная проблема вызвана тем, что нет ясности в таком вопросе как, стоит ли заключать с таким работником трудовой договор или нет.

Первая точка зрения подразумевает то, что с такими руководителями трудовой договор заключать не нужно [9, с. 127; 10, с. 915; 11], потому что это чистая фикция, нет кроме него больше других участников. Данной точки зрения придерживаются такие авторы, как Д. Р. Акопов, С. Ю. Головина, Ю. П. Орловский и др.

Представители второй точки зрения высказываются за заключение подобного договора. К таким авторам можно, в частности, отнести И. В. Журавлеву, Л. В. Куревина, Е. Н. Малькова и др. [12, 13, 14].

В рассматриваемой ситуации, с учетом приведенных выше доводов, более предпочтительной представляется первая позиция.

Законодатель в ст. 275 ТК РФ сделал оговорку, что нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Законодатель прописал еще одно ограничение в ТК РФ о том, что руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Также не стоит забывать о том, что руководитель — один из тех немногих людей в организации, который знает о всех ее делах полностью (включая финансовые вопросы, производственные и другие, то есть президенту компании де-факто и де-юре доверяют все секреты фирмы), и поэтому в п. 6 ст. 11 Федерального закона Российской Федерации «О коммерческой тайне» [15] установлено, что трудовой договор с руководителем организации должен предусматривать его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности.

Наряду с вышеуказанными условиями трудовой договор с директором компании может содержать условия о социально-бытовом обеспечении и материальном (можно сказать о повышенном материальном характере по сравнению с другими работниками).

Данные нормы, включаемые в трудовой договор, с одной стороны, имеют компенсационный характер в виду того, что данная работа отнимает много сил,

времени, нервов, связанна с повышенной ответственностью, а с другой стороны, ее данные условия можно назвать стимулирующими, потому что вознаграждение за труд данной категории работников существенно выше по сравнению с другими работниками данной организации.

Например, можно включать (если фирма является успешной и может себе это позволить) такие условия, как: обеспечение жильем, охрану для директора компании, оплату обучения детей, оплату поездок за границу на отдых, санаторно-курортное лечение и многое другое, что будет «приятным» для президента компании.

Ввиду того, что данная работа подразумевает не только положительные гарантии, но также и их одновременное снижение, то трудовой договор, заключаемый с руководителем организации, может содержать нормы, ухудшающие положение директора компании по сравнению с другими работниками. К таким условиям, в частности относятся: дополнительные основания прекращения трудового договора, запрет на внешнее совмещение.

При оформлении приема на работу директора нужно установить:

— уполномочен ли орган компании, который назначает директора компании на должность, принимать такие решения;

— соблюден ли порядок назначения президента компании;

— составленный документ на общем собрании отвечает требованиям действующего законодательства. Ответ на данные вопросы в будущем поможет избежать рисков таких как: признание решения общего собрания недействительным, что в последствии повлечет отстранения руководителя организации от занимаемой должности, а также признание сделок недействительными, которые заключил этот директор компании от имени организации [16].

Трудовой договор после проведения вышеуказанных процедур подписывается от имени организации лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором был избран руководитель.

Также может подписывать трудовой договор с директором компании от имени предприятия участник общества, уполномоченный решением общего собрания участников общества. Также решение этих вопросов (уставом в нашем случае) может быть предусмотрено, что данный договор подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицо, уполномоченное решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Подводя итоги рассмотрения данного вопроса, следует отметить то, что законодателем на сегодняшний день учтены основные особенности регулирования труда руководителей, вместе с тем, значительное количество пробелов и коллизий настоятельно требует своего нормативного урегулирования.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации в 2001 году данная ситуация более или менее изменилась, но, тем не менее, главу 43 Трудового кодекса Российской Федерации, регулиющую особенности правового статуса руководителей организации, нельзя на сегодняшний день назвать совершенной.

Таким образом, в трудовом праве, во-первых, признается реальная потребность в детальном регулировании труда руководителя организации и, во-вторых, подтверждается фактическое наличие оснований дифференциации, что позволяет считать руководителя организации специальным субъектом трудового права.

После принятия нового ТК РФ, зная, в какой мере он регулирует трудовые отношения с руководителями организаций, можно прийти к выводу, что многие проблемы, существующие на практике, не нашли своего разрешения в этом кодифицированном акте.

Для устранения коллизий и пробелов, предлагается внести изменения в следующие статьи:

Статью 273. Общие положения дополнить следующим содержанием:

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

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

На руководителя организации являющегося единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества распространяется трудовое законодательство в полном объеме.

Статью 275. Заключение трудового договора с руководителем организации дополнить следующим содержанием:

С руководителем организации, являющимся единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества трудовой договор не заключается. Фактом подтверждения трудовых отношений является решение учредителя (собственника) о возложении обязанностей руководителя организации на себя и фактическое исполнение трудовой функции руководителя.

#### Список источников

1. Головина С. Ю. Применение норм гражданского законодательства к трудовым отношениям // Право и экономика: формирование основ законодательства: материалы Всероссийской научно-практической конференции (22-25 апреля 1995 г.). Екатеринбург, 1995. С. 164–166.
2. Новак Д. В. Особенности правового регулирования труда исполнительных руководителей акционерного общества // Актуальные проблемы правовой науки и практики. Кемерово, 1999. С. 347–351.
3. Свиридова Н. Проблемы отраслевой принадлежности договора с руководителем юридического лица // Хозяйство и право. 2010. № 4. С. 63–69.

4. Автаева О. Ю. Договор с руководителем коммерческой организации // Право и экономика. 1999. № 8. С. 64–66.
5. Горячев А. С. Отраслевая принадлежность отношений с руководителем организации // Правоведение. 2005. № 1. С. 110–123.
6. Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6. С. 33–44.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
8. Головина С. Ю. Белые пятна трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. С. 144–157.
9. Акопов Д. Р. Сфера действия трудового законодательства по Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. 2003. № 7. С. 126–131.
10. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. 8-е изд., испр., доп. и перераб. / под ред. Ю. П. Орловского, Л. А. Чиканова, А. Ф. Нуртдинова и др. М.: Контракт, 2019. 1253 с.
11. Кирсанов Р. В. Руководитель организации, единственный собственник имущества, работник или нет? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 11.
12. Журавлева И. В. Революция в правовом положении руководителя организации — ее единственного собственника // Кадровые решения. 2010. № 8. URL: [http://www.profiz.ru/kr/8\\_2010/revoliucija/](http://www.profiz.ru/kr/8_2010/revoliucija/) (дата обращения: 10.04.2024).
13. Куревина Л. В. Особенности регулирования труда руководителя организации // Отдел кадров коммерческой организации. 2009. № 9. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/osobennosti-regulirovaniya-truda-rukovoditelya-organizacii> (дата обращения: 10.04.2024).
14. Малькова Е. Н. Особенности трудовых отношений с руководителем организации // Кадровые решения. 2012. № 3. URL: [http://www.profiz.ru/kr/3\\_2012/direktor/](http://www.profiz.ru/kr/3_2012/direktor/) (дата обращения: 10.04.2024).
15. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
16. Мазурина И. М. Оформление трудовых отношений с генеральным директором // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2006. № 1. URL: <http://www.lawmix.ru/bux/92767> (дата обращения: 10.04.2024).

#### References

1. Golovina S. Yu. Application of civil legislation to labor relations // Law and Economics: Formation of the Fundamentals of Legislation: Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference (April 22-25, 1995). Ekaterinburg, 1995. pp. 164-166.
2. Novak D.V. Features of legal regulation of labor of executive managers of a joint-stock company // Current problems of legal science and practice. Kemerovo, 1999. pp. 347-351.
3. Sviridova N. Problems of industry affiliation of an agreement with the head of a legal entity. *Hozyajstvo i pravo = Economy and Law*. 2010; 4: 63-69. (In Russ.).
4. Avtaeva O. Yu. Agreement with the head of a commercial organization. *Pravo i e`konomika = Law and Economics*. 1999; 8: 64-66. (In Russ.).
5. Goryachev A. S. Industry affiliation of relations with the head of the organization. *Pravovedenie = Jurisprudence*. 2005; 1: 110-123. (In Russ.).
6. Korshunova T. Yu. Legal regulation of the work of the head of an organization: unity and differentiation. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*. 1998; 6: 33-44. (In Russ.).
7. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002; 1 (part I). Art. 3.
8. Golovina S. Yu. Blind spots of labor law. *Rossijskij ezhegodnik trudovogo prava = Russian Yearbook of Labor Law*. 2006; 2: 144-157. (In Russ.).
9. Akopov D. R. Scope of labor legislation according to the Labor Code of the Russian Federation. *Hozyajstvo i pravo = Economy and Law*. 2003; 7: 126-131. (In Russ.).
10. Commentary on the Labor Code of the Russian Federation. 8th ed., revised, supplemented. and processed / ed. Yu. Orlovsky, L. A. Chikanova, A. F. Nurtdinova and others. M.: Contract, 2019. 1253 p.
11. Kirsanov R.V. Head of the organization, sole owner of the property, employee or not? *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika = Personnel officer. Labor law for personnel officers*. 2010; 11. (In Russ.).
12. Zhuravleva I.V. Revolution in the legal status of the head of an organization - its sole owner. *Kadrovye`e resheniya = Personnel decisions*. 2010; 8. URL: [http://www.profiz.ru/kr/8\\_2010/revoliucija/](http://www.profiz.ru/kr/8_2010/revoliucija/). (In Russ.).
13. Kurevina L.V. Features of labor regulation of the head of an organization. *Otdel kadrov kommercheskoj organizacii = Personnel department of a commercial organization*. 2009; 9. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/osobennosti-regulirovaniya-truda-rukovoditelya-organizacii>. (In Russ.).
14. Malkova E. N. Features of labor relations with the head of the organization. *Kadrovye`e resheniya = Personnel decisions*. 2012; 3. URL: [http://www.profiz.ru/kr/3\\_2012/direktor/](http://www.profiz.ru/kr/3_2012/direktor/). (In Russ.).
15. Federal Law of July 29, 2004 No. 98-FZ “On Trade Secrets” // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2004; 32. Art. 3283.
16. Mazurina I. M. Registration of labor relations with the general director. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya = Personnel service and personnel management of the enterprise*. 2006; 1. URL: <http://www.lawmix.ru/bux/92767>. (In Russ.).