

Секция «Юриспруденция»

**К вопросу правового статуса руководителя организации и членов
коллегиального исполнительного органа**

Ворончук Ирина Олеговна

Аспирант

Белорусский государственный университет, юридический, Минск, Беларусь

E-mail: de-ja-vju@yandex.ru

Легальная дефиниция понятия «руководитель организации» содержится в ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), согласно которой руководитель организации – это физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

В соответствии со ст. 261 ТК Беларуси учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации могут распространяться особенности регулирования труда, установленные специальной главой Кодекса для руководителей организации, что позволяет поставить вопрос о неоднозначности правовой природы отношений по применению труда членов коллегиального исполнительного органа. Полагаем, все же в указанных условиях в силу сходства специфики их труда с трудом руководителя организации наиболее целесообразным представляется использование именно трудово-правовой модели.

Дифференциация труда и, соответственно, правового статуса руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа является проявлением действия объективных факторов, в частности, особенностей выполняемой трудовой функции, которые не позволяют распространять на данных работников исключительно общий правовой режим без учета специфики их деятельности. В противном случае нормы трудового права как эффективный регулирующий механизм утрачивали бы свой потенциал.

По мнению С.П. Маврина, правовой статус руководителя организации, включающий его права, обязанности и ответственность, значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено особенностями его трудовой деятельности, местом и ролью руководителя в механизме управления организацией, в которой он выполняет функции единоличного исполнительного органа и совершает юридически значимые действия, включая имущественные сделки. [1, 40]

Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа является сложным образованием, в рамках которого можно выделить два основных уровня, опосредованных существованием двух групп правоотношений: 1) внутренний правовой статус применительно к внутренним правоотношениям; 2) внешний правовой статус применительно к внешним правоотношениям.

Внутренний правовой статус характеризует специфику внутренних правоотношений между нанимателем и руководителями (членами коллегиального исполнительного органа) как работниками организаций. Содержанием трудовой функции, по поводу осуществления которой заключается договор между сторонами, является деятельность по управлению организацией, а именно: по организации и управлению производственным процессом. Так, по отношению к иным работникам организации указанные категории

работников выступают в качестве представителей нанимателя, являясь по смыслу ст. 1 ТК Беларуси уполномоченными должностными лицами нанимателя.

Внутренние правоотношения регулируются нормами трудового права, но в то же время действующим законодательством не исключается возможность заключения с указанными категориями работников гражданско-правовых договоров, а следовательно, распространения на них действия гражданского права.

Для сравнения отметим, что в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Названная норма имеет, безусловно, прогрессивное значение, поскольку позволяет утвердить приоритет сущности правовых отношений над конкретной формой, выбранной по усмотрению сторон.

Поскольку руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа являются работниками организации, на них распространяется действие норм трудового законодательства, с учетом дополнений и изъятий, устанавливаемых специальными нормами. Так, например, на руководителя организации не распространяется действие коллективного договора.

Являясь органом юридического лица, руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа в своей совокупности осуществляют взаимодействие не только с работниками организации, но и с иными органами юридического лица: общим собранием, советом директоров и другими. Данные отношения, которые, по мнению П. Степанова, могут быть выделены в отдельную группу внутрикорпоративных отношений, отражают, прежде всего, порядок распределения между ними закрепленной в законодательстве и учредительных документах компетенции и их взаимодействия между собой. [2, 92]

Внешний правовой статус характеризует специфику деятельности руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа в своей совокупности как исполнительных органов юридического лица, посредством которых последнее осуществляет свою дееспособность, действуя вовне и реализуя права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота.

Выступая от имени юридического лица, единоличный исполнительный орган и/или коллегиальный исполнительный орган участвуют в отношениях, регулируемых нормами гражданского, административного, финансового и иных отраслей права. Необходимо отметить, что до принятия новой редакции Закона Республики Беларусь «О хозяйственных обществах», вступившей в силу с 03.02.2011 г., правом действовать без доверенности от имени юридического лица наделялся лишь единоличный исполнительный орган, что, по сути, способствовало нивелированию роли коллегиального исполнительного органа как органа юридического лица.

Полагаем, что являясь структурным элементом организации, действуя в гражданско-правовом обороте от имени и в интересах юридического лица, обладающего и правоспособностью, и дееспособностью, но реализующего свою дееспособность посредством единоличных и/или коллегиальных исполнительных органов, руководитель организации (коллегиальный исполнительный орган) не является представителем организации по смыслу гражданского права.

Выделение внутреннего и внешнего правоотношения применительно к регулированию труда анализируемых категорий работников позволяет определить сущность отношений, возникающих в процессе применения их труда и, следовательно, их отраслевую принадлежность.

Литература

1. Маврин С.П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Правоведение, 2006. No. 4. С. 40-49.
2. Степанов П. Правовая квалификация отношений, возникающих между единоличным исполнительным органом и акционерным обществом // Хозяйство и право, 2002. No. 12. С. 92-98.