
ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

*Л.Ю. Малинина**

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ОБЩИХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ НА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В настоящей статье на основе анализа положений Трудового кодекса Российской Федерации делается вывод о регулировании прав и обязанностей руководителя организации путем единства и дифференциации правового регулирования отношений в сфере труда. Рассмотрены отдельные правовые нормы, которые распространяются на всех работников, включая руководителя организации, и специально предусмотренные для руководителя организации. В статье особо уделено внимание вопросам о максимальном сроке трудового договора руководителя организации, об установлении размера выходного пособия, компенсации в случаях прекращения трудового договора с руководителем организации, о распространении на руководителя организации гарантий и льгот, определенных ТК РФ для всех работников.

Ключевые слова: руководитель организации, срок трудового договора, общие нормы, специальные нормы, выходное пособие, выплаты, компенсации, прекращение трудового договора, единство и дифференциация правового регулирования.

Руководитель организации, исходя из норм действующего законодательства, является одновременно органом и работником данной организации (юридического лица).

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 274 ТК РФ).

* © Малинина Л.Ю., 2016

Малинина Любовь Юрьевна (malinina27@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский университет, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

При этом ТК РФ, главой 43 (ст. 273–281), установлены особенности регулирования труда данной категории работников. Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Кроме того, в отношении руководителя организации определены специальные положения, содержащиеся в нормах иных глав ТК РФ (например, ч. 5 ст. 70 о сроке испытания при приеме на работу, п. 4 ч. 1 ст. 81 о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае смены собственника имущества организации).

Таким образом, на руководителя – работника организации распространяются как общие нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, так и специально предусмотренные для данной категории работников (ч. 6 ст. 11 ТК РФ).

Положения главы 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда, во-первых, руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества; во-вторых, управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (п. 2 ст. 273 ТК РФ).

Из редакции п. 2 ст. 273 ТК РФ следует, что на руководителя организации, являющегося ее единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, не распространяются лишь предусмотренные гл. 43 особенности регулирования труда (например, необходимость получения согласия на работу по совместительству, прекращение трудового договора без указания оснований, более удлиненный срок предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, чем предусмотрено для других работников, и т. д.). В случае, когда управление организацией осуществляется по договору с управляющей организацией или индивидуальным предпринимателем (управляющим), по-нашему мнению, применяется положение п. 8 ст. 11 ТК РФ о том, что на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, не распространяются.

Таким образом, в отношении руководителей организаций, являющихся единственным участником (учредителем) или членом организации, собственником ее имущества, действуют нормы трудового законодательства, за исключением особенностей, предусмотренных главой 43 ТК РФ, а в отношении лиц (управляющих организациями, управляющий), осуществляющих управление организациями на основании гражданско-правового договора, никакие нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не действуют.

С руководителем организации, так же как и с другими работниками, трудовой договор может быть заключен на неопределенный или, по соглашению сторон, определенный срок (срочный трудовой договор) (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). По общему правилу, срок действия срочного трудового договора не может быть более 5 лет, если иной срок не установлен иными нормами ТК РФ и иными федеральными законами (подпункт 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ). В отношении руководителя организации определено специальное положение ТК РФ (ч. 1 ст. 275), в соответствии с которым в случае заключения с руководителем организации срочного трудового договора его срок определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

В юридической литературе существуют различные мнения по вопросу максимального срока, на который может быть заключен срочный трудовой договор с руководителем организации. Одни авторы считают, что такой договор может быть заключен

на срок, определенный в уставе организации или соглашением сторон, но не более пяти лет, согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ [1, с. 78]. Это мнение подтверждается тем, что срок действия трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия устанавливается не более пяти лет [2, п. 7]. Другие ученые [1, с. 42; 3, с. 66–67; 4, с. 51; 5; 6, с. 461] общее правило о максимальном сроке трудового договора не применяют (ч. 1 ст. 58 ТК РФ), так как срок трудового договора с руководителем организации зависит только от соглашения сторон или от учредительного документа (ч. 1 ст. 275 ТК РФ).

Полагаем, что при заключении с руководителем организации срочного трудового договора его срок определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ). И в этом случае в соответствии со ст. 251 ТК РФ положение ч. 1 ст. 275 ТК РФ будет специальной нормой, ограничивающей применение общего правила подпункта 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ о том, что срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет. Таким образом, срочный трудовой договор с руководителем организации может быть заключен на любой срок, не ограничиваемый пятью годами, который определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Поскольку по данному вопросу отсутствует единство мнений специалистов, то необходимо его разъяснить в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, посвященного вопросам, возникающим у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации [7].

ТК РФ (ч. 4 ст. 178) определена возможность работникам устанавливать трудовым договором или коллективным договором повышенные размеры выходных пособий, предусмотренных частями 1 и 3 указанной статьи, а также иные случаи выплаты выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора. В то же время такие выплаты не могут предусматриваться работникам, уволенным по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или связаны с виновными действиями (бездействиями) (ст. 181.1 ТК РФ).

Установление указанных выплат направлено, по мнению судебных органов, на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы [7, п. 12; 8, п. 4.2].

Для руководителя организации ТК РФ определен минимальный размер компенсации (не ниже трехкратного среднемесячного заработка) при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181) и в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (ст. 279).

В отношении отдельных руководителей организаций – руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий предусмотрено ограничение размера осуществляемых им выплат (трехкратный среднемесячный заработок) в связи с расторжением трудового договора (ч. 4 ст. 349.3 ТК РФ). Более того, при расторжении трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) им не могут быть предусмотрены вообще какие-либо выплаты (ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ).

Таким образом, действие общей нормы ст. 178 ТК РФ на руководителя – работника организации дополняется положениями статей 181, 279 ТК РФ и ограничивается специальными положениями ст. 349.3 ТК РФ.

Получается, что руководителю организации, за исключением организации, учредителем или участником которой является государство или орган местного самоуправления, должно быть выплачено выходное пособие (компенсация), размер которого не может быть ниже трехкратного среднемесячного заработка при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации и в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, а также *может быть* предусмотрена выплата выходного пособия (компенсации) в других случаях расторжения трудового договора, размер которого не ограничивается действующим законодательством.

Что касается руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, то при расторжении трудового договора по соглашению сторон никакие выплаты не могут быть предусмотрены, а при прекращении трудового договора по иным основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников (ч. 3, 4 ст. 349.3 ТК РФ).

Следует также отметить, что, помимо общих оснований прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ), для руководителя организации предусмотрены дополнительные основания (ст. 278 ТК РФ). При этом на руководителя организации вне зависимости от основания прекращения с ним трудового договора распространяются гарантии, установленные ч. 6 ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) [9, п. 50].

Кроме того, на руководителя организации распространяются и иные гарантии и льготы, определенные ТК РФ для всех работников, поскольку нормы главы 43 ТК РФ не устанавливают каких-либо особенностей их применения.

В заключение отметим, что распространение на руководителя – работника организации общих и специально предусмотренных для данной категории работников норм трудового законодательства является реализацией такого метода правового регулирования в сфере труда, как единство и дифференциация.

Библиографический список

1. Кузнецова П. Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации // Трудовое право. 2011. № 4. С. 75–80.
2. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. приказом Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 г. № 49 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 23.
3. Коршинова Т.Ю. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие. М., 2014.
4. Орловский Ю. Особенности правового статуса руководителя организации // Хозяйство и право. 2015. № 7. С. 49–58.
5. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2.
6. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право: курс лекций. Элиста, 2007. 544 с.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации» // РГ. 2015. 10 июня.

8. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан». Доступ из СПС «КонсультантПлюс» .

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // РГ. 2004. 8 апреля.

References

1. Kuznetsova P. Nuzhno li zakliuchat' trudovoi dogovor s rukovoditelem organizatsii [Whether it is necessary to sign the employment contract with the head of an organization]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2011, no. 4, pp. 75-80 [in Russian].

2. Primernyi trudovoi dogovor s rukovoditelem federal'nogo gosudarstvennogo unitarnogo predpriiatiia, utv. prikazom Minekonomrazvitiia RF ot 2.03.2005 № 49 [Approximate employment contract with the head of the Federal State Unitary Enterprise, established by the order of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation dated 02.03.2005 № 49]. *Biulleten' normativnykh aktov federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti* [Bulletin of Normative Acts of Federal Executive Bodies], 2005, no. 23 [in Russian].

3. Korshinova T.Yu. Osobennosti pravovogo regulirovaniia truda ot del'nykh kategorii rabotnikov: Uchebnoe posobie [Features of legal regulation of work of separate categories of workers: Manual]. M., 2014 [in Russian].

4. Orlovskiy Yu. Osobennosti pravovogo statusa rukovoditelia organizatsii [Features of legal status of the head of an organization]. *Khoziaistvo i pravo* [Business and Law], 2015, no. 7, pp. 49–58 [in Russian].

5. Lyutov N.L. Pravovoi status rukovoditelia organizatsii i chlenov kollegial'nogo ispolnitel'nogo organa organizatsii s tochki zreniia trudovogo prava [Legal status of the head of an organization and members of collective executive body of an organization from the point of view of the labor law]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2003, no. 2 [in Russian].

6. Ryzhenkov A.Ya., Melikhov V.M., Sharonov S.A. Trudovoe pravo. Kurs lektsii [Labor law. Course of lectures]. Elista, 2007, 544 p. [in Russian].

7. Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 02.06.2015 № 21 «O nekotorykh voprosakh, vznikaiushchikh u sudov pri primenenii zakonodatel'stva, reguliruiushchego trud rukovoditelia organizatsii» [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated 02.06.2015 № 21 «About some questions arising at courts at application of the legislation regulating work of the head of an organization»]. *Rossiyskaya Gazeta* [Russian Newspaper], 2015, June 10 [in Russian].

8. Postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 15.03.2005 № 3-P «Po delu o provere konstitutsionnosti polozhenii punkta 2 stat'i 278 i stat'i 279 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii i abzatsa vtorogo punkta 4 stat'i 69 Federal'nogo zakona «Ob aktsionernykh obshchestvakh» v sviazi s zaprosami Volkhovskogo gorodskogo suda Leningradskoi oblasti, Oktiabr'skogo raionnogo suda goroda Stavropolia i zhalobami riada grazhdan» [Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 15.03.2005 № 3-P «On the case of check of constitutionality of provisions of paragraph 2 of the Article 278 and Article 279 of the Labour Code of the Russian Federation and the paragraph of the second paragraph 4 of the Article 69 of the Federal Law «About joint-stock companies» in connection with inquiries of the Volkhov City Court of the Leningrad Region, October District Court of the city of Stavropol and complaints of a number of citizens»]. Legal reference system «Consultant plus» [in Russian].

9. Postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 «O primenenii sudami RF Trudovogo kodeksa RF» [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated 17.03.2004 № 2 «About application by courts of the Russian Federation of the Labour Code of the Russian Federation»]. *Rossiyskaya Gazeta* [Russian Newspaper], 2004, April 8 [in Russian].

*L. Yu. Malinina**

EXTENSION OF GENERAL AND SPECIAL RULES OF THE LABOUR CODE ON THE HEAD OF AN ORGANIZATION

In the present article on the basis of analysis of provisions of the Labour Code of the Russian Federation the conclusion on regulation of the rights and duties of the head of an organization by unity and differentiation of legal regulation of relations in the sphere of work is drawn. Separate precepts of law which extend to all workers, including the head of an organization, and organizations which are specially provided for the head are considered. In the article the attention is especially paid on the questions of the maximum term of the employment contract of the head of an organization, on establishment of the size of the severance pay, compensation in cases of termination of the employment contract with the head of an organization, about distribution on the head of an organization of the guarantees and privileges determined by the Labor Code of the Russian Federation for all workers.

Key words: head of an organization, term of employment contract, general norms, special norms, severance pay, payments, compensation, termination of an employment contract, unity and differentiation of legal regulation.

* *Malinina Lyubov Yuryevna* (malinina27@mail.ru), Department of Civil and Entrepreneurial Law, Samara University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.