



Кто подписывает трудовой договор с руководителем?

От имени работодателя трудовой договор с руководителем некоммерческой организации подписывает лицо, председательствовавшее на собрании, назначившем руководителя, либо лицо, которому протоколом были переданы полномочия по оформлению трудовых документов с руководителем.

Если руководитель и единственный учредитель – одно и то же лицо, возможно подписать трудовой договор с самим собой.

Правовое положение всех юридических лиц на территории Российской Федерации устанавливается гражданским законодательством, в частности, Гражданским кодексом Российской Федерации. Помимо кодекса принят ряд специальных федеральных законов, детализирующих отдельные аспекты деятельности, к примеру, обществ с ограниченной ответственностью, акционерных обществ, некоммерческих организаций.

В ст. 1 Федерального закона №14-ФЗ от 08.02.1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее – «закон об ООО») установлено, что «Настоящий Федеральный закон определяет в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации правовое положение общества с ограниченной ответственностью, права и обязанности его участников, порядок создания, реорганизации и ликвидации общества».

В ст. 1 Федерального закона №208-ФЗ от 26.12.1998 г. «Об акционерных обществах» (далее – закон об АО) установлено, что «В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации настоящий Федеральный закон определяет порядок создания, реорганизации, ликвидации, правовое положение акционерных обществ, права и обязанности их акционеров, а также обеспечивает защиту прав и интересов акционеров».

В ст. 1 Федерального закона №7-ФЗ от 12.01.1996 г. «О некоммерческих организациях» (далее – закон об НКО) определяется, что «Настоящий Федеральный закон определяет особенности гражданско-правового положения некоммерческих организаций отдельных организационно-правовых форм, видов и типов, а также возможные формы поддержки некоммерческих организаций органами государственной власти и органами местного самоуправления».

Таким образом, все три специальных закона находятся в рамках действия гражданского законодательства.

Ст. 6 Гражданского кодекса установлено, что «В случаях, когда предусмотренные пунктами 1 и 2 статьи 2 настоящего Кодекса отношения прямо не урегулированы законодательством или соглашением сторон и отсутствует применимый к ним обычай, к таким отношениям, если это не противоречит их существу, применяется гражданское законодательство, регулирующее сходные отношения (аналогия закона)».

Таким образом, если какие-то отношения прямо не урегулированы законодательством, то применяется гражданское законодательство, регулирующее сходные отношения.

В п. 3 ст. 69 закона об АО установлено, что «Права и обязанности единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), управляющей организации или управляющего по осуществлению руководства текущей деятельностью общества определяются настоящим Федеральным законом, иными правовыми актами Российской Федерации и договором, заключаемым каждым из них с обществом. Договор от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета¹) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества».

В п. 1 ст. 40 закона об ООО установлено, что «Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества², на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества».

В законе об НКО прямо не определено, кто подписывает трудовой договор с единоличным исполнительным органом. В данном случае действует аналогия закона. Следовательно, трудовой договор с руководителем некоммерческой организации подписывает лицо, председательствовавшее на собрании (высший или коллегиальный исполнительный орган), назначившем руководителя, либо лицо, уполномоченное на эти действия решением органом

¹ То есть либо высшим органом управления, либо коллегиальным исполнительным органом акционерного общества

² А для ООО это высший орган управления

управления общества, уполномоченным назначать руководителя согласно уставу организации.

Возможность подписания трудового договора с самим собой (если и председатель высшего органа, и руководитель одно и то же лицо) напрямую в законодательстве не урегулирована. Роструд и эксперты в разное время высказывали разные точки зрения по этому вопросу. Поэтому, на наш взгляд, такой ситуации лучше избегать, если это возможно.

Что касается последующих соглашений с руководителем.

Ст. 60.1 Трудового кодекса предусматривает возможность заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство), а ст. 60.2 определяет, что «с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату».

Законодательству не противоречит ситуация, когда руководитель подписывает договор с самим собой как с переводчиком, например, на условиях внутреннего совместительства. При этом необходимо иметь в виду, что работа по совместительству не должна превышать 4 часов в день (см. главу 44 Трудового кодекса РФ).

Если же речь идет о совмещении должностей, то есть изменении интенсивности работы, то это оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. А так как сторонами трудового договора изначально были высший орган управления организацией и руководитель, то изменение условий трудового договора должно быть согласовано с высшим органом управления.

И в первом, и во втором случае нужно также помнить, что руководитель несет ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в полном объеме. Ситуация, когда он подписывает какие-либо документы с самим собой, может привести к тому, что эти действия будут признаны злоупотреблением полномочиями. Поэтому мы рекомендуем определить на собрании высшего органа управления лицо, которое будет подписывать от имени организации трудовые договоры с руководителем.

Материал подготовлен в соответствии с законодательством и практикой его применения на 31 января 2018 года.

Материал подготовлен в рамках реализации проекта «Правовая поддержка НКО» с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.