

КОЛЛИЗИИ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НА ДОЛЖНОСТЬ И ПРЕКРАЩЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В. А. Мосин

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье рассматривается вопрос двойного правового регулирования статуса руководителя компании в российском законодательстве и показываются связанные с этим проблемы правоприменения. С учетом краткого обзора мнений, высказанных по данной тематике в литературе, и анализа законодательства европейских стран предлагается вариант устранения существующих противоречий.

Ключевые слова: *руководитель организации, директор, назначение на должность, увольнение, трудовой договор, приказ, недействительность.*

Правовой статус единоличного исполнительного органа уже долгое время является предметом научных дискуссий. Так, в доктрине гражданского права идет спор о том, является ли руководитель организации представителем юридического лица (в смысле, который придается этому термину в гл. 10 ГК РФ) или же это орган компании, который представляет собой не правосубъектную часть юридического лица [6, с. 14–22]. Теоретики трудового права высказывают различные мнения о том, носят ли отношения с руководителем трудовые или гражданско-правовой характеры [1, 2, 3, 4, 8, 11]. Иными словами, дискуссия ведется по вопросу о том, какой отраслью права (гражданского или трудового) регулируются отношения, возникающие между компанией и ее руководителем.

Вполне обоснованно в литературе указывается на то, что имеет место дуализм правового регулирования статуса руководителя. Исследователи по-разному оценивают данные обстоятельства, приводя аргументы как за, так и против такого подхода [1]. В то же время с позиций позитивного права тяжело отрицать тот факт, что дуализм правового регулирования присутствует. Так, понятие руководителя организации (ст. 273 ТК РФ) предусматривает, что часть трудовой функции по руководству организацией заключается в выполнении функций единоличного исполнительного органа (гражданско-правовых обязанностей). Статья 274 ТК РФ прямо указывает, что права и обязанности руководителя в области трудовых отношений наряду с ТК РФ определяются иными федеральными законами, к числу которых можно отнести специальные федераль-

ные законы, регулирующие деятельность отдельных видов юридических лиц, то есть источники гражданского права. Как бы в продолжение этой логики абз. 3 п. 3 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» устанавливает приоритет норм гражданского права перед нормами трудового, так как на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям указанного федерального закона.

При этом в литературе уже неоднократно высказывался тезис о том, что между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом не обязательно возникают трудовые отношения [7, 9]. Это объясняется тем, что такое лицо не обязательно выполняет трудовую функцию, например, в ситуациях, когда общество фактически не ведет деятельность, или, когда единоличный исполнительный орган только пользуется правом «первой подписи», а фактическое руководство трудовым коллективом осуществляет другое лицо, допустим, исполнительный директор. К таким случаям можно отнести и ситуацию, когда единоличный исполнительный орган, хотя и осуществляет фактическое руководство компанией, но не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, не находится постоянно на своем рабочем месте, самостоятельно определяет свой рабочий график и т.д. Последнее особенно характерно для ситуаций, когда должность руководителя занимает один из участников или единственный участник юридического лица. Данный список может быть продолжен.

«Проникновение» гражданского права в регулирование отношений с руководителем прослеживается и в вопросе правовой квалификации договора, заключаемого с руководителем. Так, в литературе отмечается двойственный характер заключаемого с руководителем договора, который подчинен нормам трудового и гражданского права. В этой связи высказывается мнение о том, что трудовой договор представляет собой смешанный межотраслевой договор, сочетающий в себе черты трудового и гражданско-правового договора [12]. С указанным утверждением можно согласиться, поскольку, как было указано выше, к отношениям с руководителем применяются, в том числе положения гражданского законодательства.

В нормах позитивного права мы также видим отражение двойственного характера такого договора. Например, предусмотренные ст. 278 ТК РФ дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем (отстранение руководителя при банкротстве юридического лица и решение соответствующего органа (учредителя) юридического лица) являются юридическими фактами гражданского права.

Обязательность заключения трудового договора также не является непререкаемой истиной. С одной стороны, ст. 275 ТК РФ императивно предусматривает необходимость заключения трудового договора. Диспозитивность этой нормы заключается только в возможности заключения срочного договора и проведении преддоговорных процедур. С другой стороны, оговорка ст. 273 ТК РФ подразумевает, что необязательно заключение трудового договора с руководителем, который одновременно является единственным участником, а также в случае, когда управление осуществляется индивидуальным предпринимателем. Наличие указанных исключений поднимает вопрос о допустимости расширения такого списка.

Представляет интерес и вопрос о возможности признания недействительным заключенного трудового договора. Практика Верховного Суда РФ по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, как правило, говорит о том, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому по-

нятию придается в ст. 153 ГК РФ (Определение Верховного Суда РФ от 14 декабря 2012 г. № 5-КГ12-61).

В то же время существует и обширная судебная практика, где трудовой договор оспаривается как совершенная с нарушением порядка одобрения крупная сделка или сделка с заинтересованностью (Постановление Пленума ВАС РФ от 16 мая 2014 г. № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью»), как мнимая сделка (п. 1 ст. 172 ГК РФ) (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 18 июля 2019 г. по делу № 33-4038/2019), как сделка, совершенная со злоупотреблением правом (ст. 10, 168 ГК РФ) (Определение Верховного Суда РФ от 29 мая 2017 г. по делу № 306-ЭС15-17256(3), А55-27633/2014, Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 июня 2020 г. по делу № 33-22924/2020). Указанная практика формируется преимущественно в корпоративных спорах и делах о несостоятельности (банкротстве), а суды общей юрисдикции делают выводы о недействительности договоров, принимая во внимание преюдициальное значение судебных актов арбитражных судов.

Отдельного обсуждения требует «дублирование» юридических фактов, лежащих в основе назначения на должность и прекращения полномочий руководителя.

Так, не вызывает сомнения, что назначение руководителя компании относится к компетенции уполномоченных на это органов юридического лица или его учредителя, решение которых является порождающим юридическим фактом. Однако длительное время действовала редакция ст. 68 ТК РФ, которая императивно предусматривала необходимость оформления приказа о приеме на работу. По логике ранее действовавшего закона применительно к вновь назначенному директору такой приказ должен был издаваться им в отношении самого себя. Представляется, что издание такого приказа, который не несет в себе какого-либо самостоятельного юридического значения, носило по большей части схоластический характер. В пояснительной записке к проекту Федерального закона № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в

части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений), которым были внесены изменения в ст. 68 ТК РФ, норма об оформлении приказа о приеме на работу была охарактеризована как избыточная.

Аналогичная ситуация имеет место и в случае прекращения трудового договора с руководителем компании. Статья 84.1 ТК РФ императивно требует в этом случае оформления приказа. Однако издание приказа об увольнении на основании решения органа юридического лица, в котором уже был решен этот вопрос, также не несет в себе какого-либо самостоятельного правового значения. Суды зачастую поддерживают такую позицию и указывают, что отсутствие приказа об увольнении при наличии действующего решения органа управления не свидетельствует о незаконности увольнения (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 4 апреля 2018 г. по делу № 33-14445/2018; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 26 ноября 2018 г. по делу № 11-15306/2018; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 24 января 2019 г. по делу № 33-971/2019).

Но надо отметить и противоположную судебную практику, где делается вывод о безусловной необходимости наличия приказа об увольнении и допускается восстановление на работе прежнего директора при сохранении полномочий вновь назначенного (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 июля 2021 г. по делу № 88-10391/2021).

В качестве решения возникающих коллизий при применении гражданского и трудового законодательства в литературе предлагается три основных подхода.

1. Отдать приоритет в правовом регулировании отношений между руководителем и компанией гражданскому праву.

2. Отдать приоритет в этом вопросе трудовому праву.

3. Разграничить сферу применения трудового и гражданского права особым образом, когда допускается вышеописанные «дублирование», по сути, одних и тех же юридических фактов (назначение на должность и прекращение полномочий) за счет того, что одно и

то же юридическое действие как бы «расщепляется» на юридический факт гражданского и трудового права. В контексте этого подхода В. М. Пашин указывает, что возникновение и прекращение каждого гражданских и трудовых отношений не имеет прямой зависимости. В связи с этим предлагается различать понятия «образование исполнительного органа» и «прием на работу руководителя организации», «прекращение полномочий единоличного исполнительного органа» и «увольнение руководителя организации». В этой ситуации, по мнению автора, удовлетворение иска физического лица о признании незаконным его увольнения с должности руководителя организации и о восстановлении на работе не влечет возникновения (восстановления) у данного физического лица полномочий единоличного исполнительного органа хозяйственного общества. Восстановлению подлежат лишь трудовые права физического лица, но не гражданско-правовые полномочия [7].

Вместе с тем, понимая добрые намерения исследователей решить возникающие проблемы теории и практики правоприменения, стоит отметить, что каждый из указанных подходов имеет свои недостатки:

1) отказ от норм трудового права очевидно ведет к ущемлению предусмотренных трудовым законодательством принципов, в том числе права на отдых, справедливую и равную оплату труда, запрет дискриминации и т.п.;

2) превалирование трудового права безосновательно исключает применение института недействительности сделок, нивелирует диспозитивность в правовом регулировании отношений с руководителем, который имеет особый статус как единоличный исполнительный орган юридического лица;

3) одновременное применение к одним и тем же юридическим фактам норм трудового и гражданского права приводит к уже обозначенному «дублированию» юридических фактов, лежащих в основе возникновения и прекращения отношений между компанией и руководителем.

Основным недостатком последнего подхода является казус, когда при наличии действительного решения органа управления юридического лица о смене единоличного исполнительного органа допускается восстановление ранее уволенного директора по причине отсутствия приказа о его увольнении или

других процедурных нарушений, что приводит к «удвоению» директоров. При этом правовой статус восстановленного на работе директора остается неопределенным: не ясно, может ли он действовать без доверенности от имени компании, подлежат ли внесению в Единый государственный реестр юридических лиц сведения о нем, как он может исполнять свои обязанности наряду со вторым директором, полномочия которого не были прекращены, и т.п. Является спорным и возможность восстановления на работе директора против воли органов управления юридического лица, к компетенции которых относится решение таких вопросов. Соответственно теоретическая правильность и практическая исполнимость такого подхода вызывает сомнения.

Представляется, что во многом возникновение указанных противоречий коренится в соотношении гражданского и трудового права. Так, в российской юриспруденции ведется давняя дискуссия между сторонниками, указывающими на поглощение трудового права гражданским, с одной стороны, и сторонниками полной отраслевой самостоятельности трудового права – с другой. Стоит признать, что позиция последних превалирует, что во многом объясняется более чем столетней историей развития трудового права в России и наличием отдельного кодифицированного акта, регулирующего трудовые правоотношения.

Не умаляя значение трудового права как самостоятельной отрасли в отечественной системе, надо отметить, что в праве зарубежных стран этот вопрос имеет менее однозначное решение.

Так, для Германии характерно, что при отсутствии трудового кодекса в области трудового права продолжают действовать нормы Германского гражданского уложения 1896 года. Хотя никто из германских юристов не отрицает специфических черт трудового права, отсутствие кодифицированного акта усиливает позиции сторонников, рассматривающих трудовое право в неразрывной связи с общим гражданским правом [5]. При этом свойственный для Германии дуализм частного права обуславливает то, что вопросы взаимоотношений между исполнительным органом и компанией могут быть урегулированы специальными законами об отдельных видах юридических лиц. Например, Закон Германии

«Об обществах с ограниченной ответственностью» предусматривает, что назначение управляющих директоров может быть отозвано в любое время без ущерба для требований о компенсации, вытекающих из существующих договоров. Ограничения на отзыв полномочий могут быть установлены уставом (§ 38 указанного закона).

Во Франции при наличии Трудового кодекса Франции (Code du travail) 2007 года в круг источников трудового права включается Гражданский кодекс Франции (Code civil). Правовое положение отдельных юридических лиц регулируется Коммерческим кодексом Франции (Code de Commerce). В частности, ст. L223-25 Коммерческого кодекса Франции предусматривает право участников отстранить управляющего. Если при этом отсутствовали необходимые основания, это может повлечь взыскание с компании убытков.

В Швейцарии и Нидерландах действуют единые кодифицированные акты, регулирующие вопросы частного права, включающего в себя в том числе гражданское, корпоративное, трудовое право. Так, в титуле 10 Швейцарского обязательственного закона (das Obligationenrecht) содержатся общие положения о трудовом договоре. Трудовое законодательство также может применяться к отношениям между компанией и руководящим составом, но назначение и отстранение руководителей регулируются корпоративным правом [13]. В частности, ст. 815 Швейцарского обязательственного закона (относится к титулу 28 «Общество с ограниченной ответственностью») предусматривает, что общее собрание участников может отстранить назначенных им управляющих директоров в любое время. Управляющие директора в этом случае сохраняют право на получение причитающихся им компенсаций.

В Гражданском кодексе Нидерландов (Burgerlijk) вопросы трудового права закреплены в разделах 7.10 «Трудовой договор» и 7.11 «Коллективный трудовой договор». При этом здесь также возможно возникновение ситуации двойного правового регулирования, когда отношения между компанией и управляющим директором одновременно относятся к сфере корпоративного и трудового законодательства. Однако даже в этом случае, без согласия управляющего директора, отношения с ним могут быть прекращены по основаниям, предусмотренным корпоративным за-

конодательством. В случае нарушения прав директора при его увольнении по правилам корпоративного законодательства суд не может принять решение о восстановлении директора в трудовых отношениях, но директор при наличии определенных условий вправе рассчитывать на денежную компенсацию [14].

Приведенный краткий обзор иностранных систем права сам по себе не позволяет имплементировать в российское право зарубежные конструкции, однако показывает, что регулирование отношений с руководителем через гражданско-правовые начала – это нормальная практика. При этом применение трудового законодательства к отношениям между компанией и ее руководящим составом допускает, что отношения по поводу назначения и прекращения полномочий таких должностных лиц подчиняются правилам корпоративного (гражданского) законодательства. Нарушение интересов руководителя в этом случае дает право на получение соответствующей денежной компенсации, но не влечет восстановление его в должности.

Таким образом, укрепившийся в российской юриспруденции подход, который с большой долей условности можно обозначить как «трудовое право ничего гражданско-правового не признает», представляется необоснованно критичным. Применительно к регулированию отношений юридического лица с руководителем это создает обозначенные выше проблемы.

Не отрицая возможность применения к отношениям с руководителем трудового права, необходимо четко отграничить его от сферы применения гражданского права. Следует также исключить ситуацию, когда по сути один и тот же юридический факт обозначается двумя понятиями, например, «прекращение полномочий единоличного исполнительного органа» и «увольнение руководителя организации». Соответственно назначение на должность руководителя организации и прекращение его полномочий разумно отнести к сфере гражданского права, поскольку в основе движения этих правоотношений лежит юридический факт гражданского права – решение органа управления юридического лица (гл. 9.1 ГК РФ).

Одним из последствий такого подхода будет являться то, что оценка законности назначения на должность руководителя и пре-

кращения его полномочий должна даваться исключительно с позиций гражданского права. Применительно к корпоративным юридическим лицам это означает, что право на оспаривание этих юридических фактов будет принадлежать преимущественно участникам юридического лица, которые в соответствии с действующим законодательством (гл. 9.1 ГК РФ и нормы специальных законов о корпорациях) вправе подавать иски о признании недействительными решений органов управления корпорации в порядке гл. 28.1 АПК РФ (рассмотрение дел по корпоративным спорам). Руководитель, права которого нарушены фактом прекращения его полномочий, не вправе требовать восстановления в должности, но может рассчитывать на получение денежной компенсации.

Другим последствием такого подхода следует признать, что заключение с руководителем договора, который будет подчиняться правилам трудового законодательства, не является обязательным. При этом договор, заключаемый с руководителем, независимо от того, содержит он в себе элементы трудового договора или нет, должен соответствовать общим положениям ГК РФ о сделках. Применение к такому договору положений гражданского законодательства о недействительности сделок также представляется допустимым, хотя этот вопрос может являться основой для отдельной дискуссии.

В предлагаемой конструкции диспозитивное подчинение отношений с руководителем трудовому законодательству не только возлагает на него дополнительные обязанности: соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины и т.д., но и предоставляет соответствующие права, предусмотренные ТК РФ: регулирование времени труда и отдыха, оплаты труда и т.п.

Поскольку существующее правовое регулирование не дает достаточных оснований для практической реализации предлагаемого подхода, надлежащим средством осуществления выдвигаемых идей является внесение необходимых изменений в действующее законодательство. Полагаем, что такие изменения будут отождествлять собой разрушение «ветхих» правовых конструкций и приведение нормативного регулирования в соответствие с фактическими отношениями, складывающимися между руководителем и организацией.

Литература

1. Андреев, П. В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций: монография / П. В. Андреев. – М.: Проспект, 2020 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Горячев, А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография / А. С. Горячев. – М.: Юрист, 2006. – 224 с.
3. Костян, И. А. Руководитель организации как субъект права: размышления на тему / И. А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 57–60.
4. Лалетина, А. С. Дуализм корпоративного и трудового права в статусе генерального директора / А. С. Лалетина, И. А. Косякина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 49–53.
5. Лысенко, О. Л. Специфика регулирования трудовых отношений и система трудового права в Германии: история и современность / О. Л. Лысенко // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 59–62.
6. Мосин, В. А. Недействительность решений органов управления корпорации: дис. ... канд. юрид. наук / В. А. Мосин. – Челябинск, 2018. – 264 с.
7. Пашин, В. М. Правовой статус единоличного исполнительного органа хозяйственного общества: мнимый конфликт гражданского и трудового права / В. М. Пашин // Законодательство. – 2006. – № 5. – С. 33–37.
8. Сухарев, А. Е. Трудовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процессом труда / А. Е. Сухарев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 33–36.
9. Телюкина, М. В. Комментарий к Федеральному закону «Об акционерных обществах» (постатейный) / М. В. Телюкина. – М.: Изд. Волтерс Клувер, 2005. – 656 с.
10. Филипова, И. А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография / И. А. Филипова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 115 с.
11. Филиппова, М. В. И снова о правовом статусе руководителя / М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 53–57.
12. Шиткина, И. С. Корпоративное право: учебный курс / И. С. Шиткина. – М.: Статут, 2018 // СПС «Консультант Плюс».
13. Gross B., Müller A., Müller P. The Executive Remuneration Review: Switzerland. URL: <https://thelawreviews.co.uk/title/the-executive-remuneration-review/switzerland>.
14. Loyens & Loeff N. V. Management and supervisory boards in the Netherlands in brief. URL: https://www.loyensloeff.com/media/476616/management-supervisory_boards_2019.pdf.

Мосин Владимир Александрович – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: mosinconsulting@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 5 июня 2022 г.

DOI: 10.14529/law220412

CONFLICTS OF CIVIL AND LABOR LAW IN THE APPOINTMENT AND TERMINATION OF THE POWERS OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION

V. A. Mosin

South Urals State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with the issue of dual legal regulation of the status of the head of the company in Russian legislation and shows the related problems of law enforcement.

Taking into account a brief review of the opinions expressed on this topic in the literature, and an analysis of the legislation of European countries, a variant of eliminating the existing contradictions is proposed.

Keywords: *head of the organization, director, appointment, dismissal, employment contract, order, invalidity.*

References

1. Andreev P. V. *Problemy sudebnoj praktiki po trudovym i korporativnym sporam rukovoditelej organizacij* [Problems of judicial practice on labor and corporate disputes of heads of organizations]. Moscow, 2020. Available at: reference legal system “Consultantplus”.
2. Goráčev A. S. *Pravovoe položenie rukovoditelâ kommerčeskoj organizacii* [Legal status of the head of a commercial organization]. Moscow, 2006, 224 p.
3. Kostân I. A. [The head of the organization as a subject of law: reflections on the topic]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubežom* [Labor law in Russia and abroad], 2019, no. 4, pp. 57–60. (in Russ.)
4. Laletina A. S., Kosâkina I. A. [Dualism of corporate and labor law in the status of General Director]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubežom* [Labor law in Russia and abroad], 2019, no. 4, pp. 49–53. (in Russ.)
5. Lysenko O. L. [Specifics of the regulation of labor relations and the system of labor law in Germany: history and modernity]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubežom* [Labor law in Russia and abroad], 2019, no. 1, pp. 59–62. (in Russ.)
6. Mosin V. A. *Nedejstvitel'nost' rešenij organov upravleniâ korporacii: dis. ... kand. ūrid. nauk* [Invalidity of decisions of the corporation's management bodies. Diss. Kand. (Law)]. Čelâbinsk, 2018, 264 p.
7. Pašin V. M. [The legal status of the sole executive body of a business company: an imaginary conflict of civil and labor law]. *Zakonodatel'stvo* [Legislation], 2006, no. 5, pp. 33–37. (in Russ.)
8. Suharev A. E. [The labor-legal status of the head of an organization when considering corporate disputes related to the management of the labor process]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubežom* [Labor law in Russia and abroad], 2018, no. 2, pp. 33–36. (in Russ.)
9. Telûkina M. V. *Kommentarij k Federal'nomu zakonu «Ob akcionernyh obšestvah» (postatejnyj)* [Commentary to the Federal Law “On Joint-Stock Companies” (article-by-article)]. Moscow, 2005, 656 p.
10. Filipova I. A. *Osobennosti pravovogo regulirovaniâ truda po zakonodatel'stvu Rossii i Francii. Sravnitel'no-pravovoe issledovanie* [Features of legal regulation of labor under the legislation of Russia and France. Comparative legal research]. Nižnij Novgorod, 2016, 115 p.
11. Filippova M. V., Hohlov E. B. [And again about the legal status of the head]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubežom* [Labor law in Russia and abroad], 2019, no.4, pp. 53–57. (in Russ.)
12. Šitkina I. S. *Korporativnoe pravo* [Corporate law]. Moscow, 2018. Available at: reference legal system “Consultantplus”.

Vladimir Alexandrovich Mosin – Candidate of Sciences (Law), Senior Lecturer of the Department of Theory of State and Law, Labor Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: mosinconsulting@yandex.ru.

Received 5 June 2022.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Мосин, В. А. Коллизии норм гражданского и трудового права при назначении на должность и прекращении полномочий руководителя организации / В. А. Мосин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2022. – Т. 22, № 4. – С. 73–79. DOI: 10.14529/law220412.

FOR CITATION

Mosin V. A. Conflicts of norms of civil and labor law upon appointment to a position and termination authority of the head of the organization. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2022, vol. 22, no. 4, pp. 73–79. (in Russ.) DOI: 10.14529/law220412.