

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение предпринимательской деятельности

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему: Особенности прекращения трудового договора с руководителем
организации .

Обучающийся

А. С. Дмитриев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

К.п.н., доцент Е. М. Чертакова

руководитель

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2023

Оглавление

Введение	3
1 Ретроспективный и сравнительно-правовой анализ прекращения трудового договора с руководителем организации	9
1.1 Становление и развитие правовых основ прекращения трудового договора с руководителем организации в России	9
1.2 Правовое регулирование прекращения трудового договора с руководителем организации по законодательству зарубежных стран	266
2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации	366
2.1 Основания прекращения трудового договора с руководителем организации, связанные с противоправным поведением	366
2.2 Прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям производственного характера	50
3 Актуальные вопросы правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации	61
3.1 Законодательные и правоприменительные проблемы правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации	61
3.2 Направления совершенствования законодательства, регулирующего особенности прекращения трудового договора с руководителем организации	71
Заключение	755
Список используемой литературы и источников	844

Введение

Актуальность темы исследования.

Весной 2022 года большое количество иностранных компаний, работающих в Российской Федерации, приостановили свою деятельность. Часть компаний решила покинуть Российский рынок, часть заявила о продаже своих активов и реорганизации бизнеса. С учетом данных обстоятельств, очень важно чтобы и юридические лица, и сотрудники, в том числе руководители данных компаний смогли прекратить трудовые отношения законно с точки зрения действующего законодательства. Прекращение трудовых отношений с руководителем любой организации процесс, связанный с большим количеством рисков как для компании, так и для самого руководителя. Например, рисками для юридического лица могут быть:

- утечка ценной информации о деятельности компании, в том числе коммерческой тайны;
- уход ключевых сотрудников за руководителем.

Для руководителя такими рисками могут быть:

- нарушение трудового законодательства при досрочном расторжении договора с получением всех положенных законом выплат;
- ряд ограничений для трудоустройства в конкурирующие компании.

Вопрос о законности трудовых отношений в рамках деятельности компаний на территории России волнует многих, особенно в свете недавнего заявления Генпрокурора Игоря Краснова. 11 марта 2022 года был дан приказ о более точном контроле над компаниями, приостановившими свою деятельность, который направлен на борьбу с недобросовестными решениями в области трудовой защиты, а также на поддержание и мотивацию добросовестных предпринимателей и работников организаций, чьи руководители необходимым образом придерживаются буквы закона. Надзор усилен за ведением условий трудовых контрактов, размером и

своевременностью выплаты заработной платы, исполнением контрактных обязательств, а также обязательств перед Российской Федерацией. Односторонний отказ от своих обязательств со стороны организаций, заявивших о приостановке деятельности, является недопустимым и будет жестко пресекаться прокурорами. Названные меры защиты добросовестных предпринимателей и работников России важны и будут оставаться под постоянным контролем со стороны правительства.

Также важность рассматриваемого вопроса обусловлена наличием довольно обширной судебной практики, связанной с вопросами прекращения трудовых отношений с руководящим персоналом организаций. Наличие данных споров во многом спровоцировано не совершенством правовой базы. Не смотря на длительный период своего развития, оно все еще не совершенно. Устранение существующих законодательных пробелов во многом позволит избежать спорных и конфликтных ситуаций правового характера в исследуемой сфере правовых отношений. Еще одна из причин, которая обуславливает проблемность в данных отношениях, заключается в специфичном положении фигуры руководителя, ее функции очень разнообразны, а довольно широкий перечень полномочий, нередко провоцирует к шагам по злоупотреблению ими. Для поиска правового равновесия, при котором бы учитывались все изложенные обстоятельства, требуется четко проработанный подход к выявлению действующего законодательства и выработка предложений, которые могли бы способствовать разработке наиболее совершенных правовых норм.

Таким образом, данная научная работа особенно актуальна на сегодняшний день и будет являться ценным источником как теоретического материала, а именно действующего законодательства Российского Федерации так и практического его применения (судебная практика по данной категории споров).

Объектом исследования выступают правовые отношения сторон при прекращении трудового договора по различным основаниям с руководителем

организации.

Предметом исследования являются правовые нормы, которые регулируют процесс расторжения трудового договора с руководителем компании.

Цель исследования данной работы является комплексное изучение оснований расторжения трудового договора с руководителем организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать становление и развитие правовых основ прекращения трудового договора с руководителем организации в России;
- охарактеризовать правовое регулирование прекращения трудового договора с руководителем организации по законодательству зарубежных стран;
- рассмотреть основания прекращения трудового договора с руководителем организации, связанные с противоправным поведением руководителем организации;
- проанализировать прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям производственного характера;
- исследовать законодательные и правоприменительные проблемы правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации;
- предложить направления совершенствования законодательства, регулирующего особенности прекращения трудового договора с руководителем организации.

Методологическая основа исследования анализ, юридический метод, дедукция, сравнение и обобщение.

В ходе написания магистерской работы были изучены следующие нормативно-правовые акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, иные федеральные законы, постановления Правительства РФ, приказы министерств РФ.

Помимо этого, активно исследовалась судебная практика городских и районных судов, судов высшей инстанции, такие как постановления Конституционного суда РФ и Пленума Верховного суда РФ.

Положения, выносимые на защиту.

1. В законодательстве выявлена ситуация неопределенности в вопросе о применении специальных или общих норм при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию. Если исходить из основ законодательного регулирования, то при отсутствии специальной нормы, следует обращаться к общей норме, и разрешать вопрос уже путем ее применения, т.е. мы приходим к выводу, что будет применен общий двухнедельный срок. Но, тогда мы получаем явное нарушение баланса интереса сторон трудовых отношений. И уже сложно говорить о соблюдении принципа добросовестности, т.к. имеет место, когда не берутся в учет все те обстоятельства, изложенные нами выше, которые обуславливают наличие увеличенного срока на предупреждение работодателя. Указанной позиции придерживаются многие исследователи, занимавшиеся вопросом прекращения трудового договора с руководителем организации. В этой связи представляется целесообразным внесение изменений в ст. 280 ТК РФ.

2. В работе также нужно уделить внимание особой ситуации, которая связана с процедурами банкротства и регулируется пунктом 1 части 1 статьи 278 Трудового кодекса РФ. В частности, когда организация-должник оказывается на грани финансовой катастрофы и вынуждена объявить о своем банкротстве, то возможны различные сценарии дальнейшего развития событий.

Один из них предполагает введение режима внешнего управления, в рамках которого на определенный срок (обычно до шести месяцев) назначается внешний управляющий, который берет на себя ответственность за управление организацией. В этом случае, если руководитель был отстранен от своих должностных обязанностей, то трудовой договор с ним может быть расторгнут на основании Пункта 1 части 1 статьи 278 ТК РФ.

Кроме этого, важно учитывать, что возможен сценарий, когда организация-должник находится в стадии конкурсного производства, в рамках которого обычно назначается банкротный управляющий и осуществляется продажа имущества должника с целью погашения задолженности перед кредиторами. В этом случае также может возникнуть необходимость расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который был отстранен от своих должностных обязанностей.

Таким образом, Пункт 1 части 1 статьи 278 Трудового кодекса РФ необходим для решения вопросов, связанных с отстранением от должности руководителей организаций-должников или прекращением их полномочий в рамках процедур банкротства.

3. Предлагается изменить статью 279 Трудового кодекса Российской Федерации, которая определяет компенсационные выплаты при увольнении по пункту 2 части 1 статьи 278. Новая формулировка должна выглядеть следующим образом: "При прекращении трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 выплачивается компенсация в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не предусмотрен более высокий размер), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом". Такое изменение исключит двойное толкование данной нормы и подчеркнет гарантийный характер выплаты компенсации. Также подобная редакция убережёт нас от двоякой интерпретации нормы, и придаст выплате компенсации по данному основанию более гарантийный характер. Кроме того, слова "при отсутствии виновных действий руководителя" в формулировке статьи не несут существенной информации и могут вызывать путаницу. Существующая формулировка усложняет применение нормы.

4. Также видится возможным, что часть 3 статьи 192 Трудового кодекса РФ также будет подвержена изменению. Это связано с тем, что основания для расторжения трудового договора с руководителем могут быть как виновными, так и не виновными, в зависимости от условий трудового

договора. В текст статьи предлагается добавить новое основание увольнения – "прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, указанным в трудовом договоре и предусмотренным законом, если это требует виновное действие или бездействие работника".

5. Предлагается также внести изменения в пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ. Новая версия должна обязательно учитывать нюанс необходимости соблюдать соотношение между максимальной и минимальной заработной платой руководителя, членов исполнительных органов, заместителя руководителя и других лиц на руководящих должностях государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения или предприятия и средней заработной платой работников данного фонда или предприятия. Если не соблюдается данное соотношение, то это будет признаваться нарушением.

Интеграция подобного решения позволит исключить ситуации, где разница между наименьшей и наибольшей точкой зарплатной вилки становится причиной возникновения столкновений интересов, а также причиной того или иного притеснения прав сторон.

5. В Трудовом кодексе РФ есть две одинаковые нормы, которые дублируют друг друга: пункт 13 части 11 статьи 81 и пункт 2 части 2 статьи 278. Они используются в похожих спорах и имеют почти одинаковую судебную практику. Нет обоснования для существования двух повторяющихся норм. Поэтому, мы считаем, что пункт 13 части 11 статьи 81 должен быть исключен из Трудового кодекса РФ. Это решение поможет достичь единообразия судебной практики, что будет положительно сказываться на всем судебном процессе.

Структура исследования включает введение, три раздела, заключение, список используемой литературы и источников.

1 Ретроспективный и сравнительно-правовой анализ прекращения трудового договора с руководителем организации

1.1 Становление и развитие правовых основ прекращения трудового договора с руководителем организации в России

Дифференциация правового регулирования различных видов работников является продуктом развития трудового права в течение длительного времени: как отмечают А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова, дифференциация является одной из характерных черт развивающейся отрасли [45, с.73].

Исследователи в большинстве своем отмечают, что дифференцированный подход является положительным фактором, т.к. позволяет учитывать имеющиеся особенности [17, с.120].

Трудовой договор представляет собой юридический факт, порождающий трудовое правоотношение. Это гарантирует вероятность работнику и нанимателю учитывать (согласовывать) взаимные интересы не только лишь в период возникновения трудового правоотношения, но и в период его действия [88, с.62].

При этом, в качестве работника выступает субъект права, имеющий способность не только трудиться, но и приобретать, изменять и прекращать субъективные права и обязанности, нести ответственность в связи со своей способностью к труду и её реализацией [41, с.1755]. Данная способность появляется у лица не в момент рождения, а по достижении интеллектуальной и волевой зрелости.

Субъект трудовых отношений имеет правовой статус, который определяет его правоспособность. Если работодатель имеет правоспособность, это означает, что он может получать права и обязанности в рамках трудовых отношений [85, с.73]. Тот, кто предоставляет работу по трудовому договору, должен быть организацией и иметь юридический статус

[13, с.95].

Развитие законодательства о труде в России прошло долгий и сложный путь, начиная с Русской Правды, где определялись два вида холопства - полное и кабальное. Полное холопство лишало работника свободы и не давало ему возможности покинуть данное состояние, в то время как кабальное холопство предполагало обязательства работника отработать предоставленные ему денежные средства, с возможностью выхода из этого состояния при выполнении всех обязанностей. Если же работник не смог выполнить свои обязанности – он оставался в холопстве до конца своей жизни. [42, с.4].

Следующим этапом было введение феодальной зависимости для крестьян после принятия Судебников 1497 и 1550 годов. Согласно Судебнику 1497 года, крестьяне могли переходить от одного хозяина к другому в определенный день, при условии уплаты предыдущему хозяину пожилого налога. Судебник 1550 года предусматривал увеличение пожилого налога и отмену наказания холопством за уголовные преступления [82, с.72].

Трудовое законодательство России, как мы видим, начиналось с наиболее жесткой формы зависимости и постепенно претерпевало изменения в сторону улучшения условий работы и увеличения свободы рабочего класса.

В 1861 году было отменено крепостное право, что привело к возникновению свободного труда и новых форм трудовых отношений.

В 1918 году был принят первый Закон об установлении восьмичасового рабочего дня и семидневной рабочей недели. Таким образом, до 80-х годов 19 века рабочие были крайне уязвимы перед работодателями, возможность расторгнуть трудовой договор была только у последних. Это приводило к тому, что рабочие часто были вынуждены работать в ужасных условиях и подвергаться эксплуатации, не имея возможности защитить свои права [22, с.326]. К счастью, в последующие годы законодательство начало учитывать интересы обеих сторон договора и уравнивать их права. Сегодня в большинстве стран работодатель и работник имеют одинаковые возможности

расторгнуть трудовой договор в соответствии с законодательством.

«Таким образом, этот принятый в 1886 году закон служил инструментом для ограничения прав работников. Этот закон устанавливал яркое неравенство между работодателями и трудящимися. Если работник хотел прекратить контракт, то ему приходилось обращаться в суд, где он вынужден был доказывать существование серьезных причин, таких как уважительный повод или нарушение условий контракта со стороны работодателя. С другой стороны, работодатель имел все права расторгнуть контракт из-за поведения работника, будь то его личное поведение или ухудшение бизнеса вследствие экономических трудностей [36].

С 1913 года работникам было предоставлено больше прав и возможностей, чем раньше [22, с.327], хотя они до сих пор не были настолько защищены, как сегодня. Тем не менее, это было хотя бы частичное признание необходимости равенства прав между работниками и работодателями. Таким образом, важно оценивать исторические законы в контексте времени, чтобы понимать, как они влияли на общество в те периоды и какие уроки мы можем извлечь из этого сейчас.

Договор найма мог быть прекращен по разным причинам. Если стороны согласились вместе, если договор истек по времени, если работа была выполнена в установленный срок или если одна из сторон хотела расторгнуть договор на неопределенный срок, при этом предупредив другую сторону за 2 недели. Также были определены основания, при которых договор может быть прерван независимо от воли сторон, например, если рабочий был выслан или отправлен в тюрьму, если было обязательное призыв в армию или на государственную службу, если рабочему отказали в получении прописки или если работа на промышленном предприятии была приостановлена 7 дней из-за пожара, наводнения или другой аварии. [37, с.228].

Если сотрудник без уважительной причины не является на работу более 3 дней подряд или 6 дней в месяц, работодатель может расторгнуть

договор без предупреждения за 2 недели. Если сотрудник пропускает работу более 2 недель по уважительной причине или признается виновным в судебном процессе, предполагающем заключение в тюрьму, договор также может быть расторгнут. Если поведение сотрудника угрожает материальным интересам предприятия или личной безопасности должностных лиц или обнаруживаются инфекционные заболевания у сотрудника, работодатель также имеет право расторгнуть договор без предупреждения. [37, с.230].

В Уставе о промышленном труде были дополнительные причины для окончания трудового договора в виде законных штрафов, которые налагались на работника за его нарушения. Если размер штрафов был больше одной трети заработка работника за месяц, то, согласно статье 110, работодатель имел право прекратить договор. Основания для наложения штрафа включали прогулы, нарушения порядка и неисправную работу, которые были изложены в статье 104.

В дальнейшем, с развитием экономики и появлением промышленности, возникла необходимость в унификации трудовых отношений и создании одинаковых правил для всех работников. В 1918 году был принят первый трудовой кодекс, который регулировал трудовые отношения на территории Советской России. В тот период, как таковое, не использовалось понятие «трудовой договор», вместо него был термин «распределение труда» [37, с.229]. КЗоТ 1918 года предписывал прекращать трудовой договор только по законным основаниям, таким как ликвидация организации, прекращение работы на более чем месяц, законченный срок или выполнение работы. В случае наступления обстоятельств со стороны учреждения, профсоюзная организация должна дать на это согласие. Если работник увольняется сам, то ему необходимо предупредить о своих намерениях за две недели. Но если он хочет получить разрешение на увольнение, то ему нужно будет пройти проверку фабрично-заводским комитетом, и если его причина не будет считаться уважительной, то ему пришлось бы вернуться на работу [35, с.20].

Кодекс законов о труде 1922 года был первым законодательным актом,

который определял правила и нормы трудового права на территории Советской России. Он существенно повлиял на установление социалистической системы и национальной экономики. Кодекс был позже изменен и дополнен, но в целом часть его положений в той или иной форме продолжают и в современных законах.

Создание КЗоТа было необходимо для унификации трудовых отношений и создания единых правил для всех работников в связи с развитием промышленности и возникновением необходимости установления централизованных механизмов контроля и регулирования труда. Было введено понятие "трудового договора", который заключался между работодателем и работником. В этом договоре были закреплены основные права и обязанности работников и работодателей, а также регулировались вопросы оплаты труда, отпусков, больничных и других социальных льгот для работников. Закон предписывает заключать два типа трудовых договоров: на неопределенный и определенный сроки. Если работодатель и работник не определили срок действия договора, то заключается трудовой договор на неопределенный срок. В случае, когда работа связана с определенной работой или проектом, трудовой договор заключается на определенный срок.

КЗоТ 1922 года также предъявлял требования к условиям труда и качеству производимой продукции. Работодатель обязывался обеспечивать безопасные условия труда в соответствии со стандартами и требованиями трудовой гигиены, а также выплачивать работникам социальные льготы и обеспечивать своевременную выплату заработной платы [35, с.21].

Начиная с конца 1920-х годов, трудовые отношения стали менять свою характерную договорную форму. Это было подкреплено постановлением НКТ СССР от 29 октября 1929 года, согласно которому работники теряли возможность обжаловать дисциплинарные взыскания и восстановление на работе в суде [37, с.232]. Это касалось работников всех предприятий и организаций, а также ответственные лица. В декабре 1930 года было принято постановление ЦИК и СНК СССР о распределении трудовых ресурсов, что

знаменовало переход от индивидуального найма к планированию рабочей силы государством. В этот период трудовой договор терял свою значимость, а его заключение больше зависело от нужд экономики, чем от воли работников [75]. Исследования того времени акцентировали внимание на ответственности работников за нарушение условий и досрочное расторжение трудового договора.

В начале 30-х, было разрешено увольнять работников, которые пропускали работу без разумной причины хотя бы один день, а с конца 30-х годов стали вводить уголовную ответственность за опоздания на работу и отсутствия. Руководящий персонал тоже мог получить наказание за покрытие сотрудников, которые «разлагали обстановку и нравственность» [35, с.20].

В Кодексе законов о труде 1971 года [25] был точно перечислен список причин, по которым можно было прекратить трудовой договор. Они были разделены на две категории: общие для всех работников и дополнительные, которые применялись только к некоторым категориям работников. Также причины были подразделены на следующие категории: по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, по инициативе третьих лиц, которые не были сторонами трудового договора, и причины, связанные с действием закона. Трудовой договор мог быть окончен законно, только если соблюдались следующие условия: причины были в соответствии с законом, а порядок прекращения трудового договора соблюдался в соответствии с этими причинами. В первоначальной редакции КЗоТа работодатель не мог уволить работника без разрешения профсоюзного комитета. В редакции КЗоТа от 1992 года перечень причин для увольнения был значительно сокращен до трех основных причин: сокращение численности работников, несоответствие должности и длительное отсутствие на работе из-за болезни [37, с.236]. В этой версии КЗоТа были узаконены также причины, связанные с договорными условиями с руководителем предприятия [35, с.20].

Развитие норм об особом трудовом статусе руководителя организации нашло свое отражение также в международном праве. Международное законодательство также поддерживает дифференциацию труда руководителя организации. Например, пункт 2 статьи 1 Конвенции МОТ "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (который был ратифицирован Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года) [1] гласит, что если различие между работниками обусловлено особыми требованиями к труду, необходимыми для выполнения трудовых функций, то это различие не может быть отнесено к категории дискриминации.

Современный инструментарий по регулировке отношения в области трудового права был сформирован довольно давно – 23 года назад. Однако, история становления механизмов регуляции трудовых правоотношений, их развитие и совершенствование корнями уходит намного дальше, беря своё начало ещё во времена, когда как таковая регуляция со стороны закона практически полностью состояла из директивных форм воздействия, ограничивающих, в нынешнем понимании этого слова, права работников. Спустя время, ближе к концу XIX века, в правовом поле появились первые признаки появления именно «отношений» между работниками и работодателями, чьё априори превосходное положение понемногу стало смещаться в сторону равенства, но совсем несильно, особенно по сравнению с современным положением дел в России.

Характерными признаками трансформаций стали перемены, касающиеся разрыва отношений между работником и работодателем, которое, на раннем этапе, стало возможно в принципе, а затем возможно и без какой-либо вины работника и последующего его наказания.

В современном мире процесс разрыва рабочих отношений – обычное дело, которое воспринимается нормально обеими сторонами и больше не означает проблем, рисков и с каждым годом несёт в себе всё меньше негативной окраски, стремясь к нейтральности. То есть право в области

труда, как мы можем обоснованно отметить, продолжает свою трансформацию, обретая новые черты, принципы и механизмы, а также наделяя или, наоборот, лишая той или иной оценки те процессы, которые раньше могли трактоваться иначе.

К числу особенно сильно изменившихся сфер можно отнести как раз область регулирования процессов остановки взаимоотношений между сотрудниками и работодателями. Это видно даже исходя из смены «окраски» данного события, которое раньше могло служить причиной для возникновения дальнейших проблем с трудоустройством, а сейчас абсолютно нормально воспринимается всеми участниками отношений – и текущими, и будущими.

Отдельного внимания также заслуживают отношения между компанией и руководителями в её структуре. Безусловно то, что труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Подобный подход законодателя свидетельствует о постоянном развитии правовых положений в трудовой сфере, говорит о том, что отрасль не находится в статичном положении, а постоянно прогрессирует [71, с.10].

В настоящий момент тема положения руководителя организации относительно самого юридического лица (в том значении, которое закладывается в X главе ГК РФ) является открытой для трактовок. Такое происходит из-за того, что с точки зрения ТК РФ – их взаимоотношения являются областью взаимодействия именно трудового кодекса [15, с.51], в то время как в Гражданском праве также существует ряд деталей, которые соответствуют данному типу правоотношений, а значит делают их областью регуляции для самого себя непосредственно [43, с.264]. Из-за этого в правовом пространстве России трактовка положения руководителей в компании разнится – одними учёными оно оценивается с точки зрения гражданского права, где руководитель выступает как представитель

организации, или же его нельзя рассматривать как обладателя некоторых её прав, и данные роли необходимо разделять.

Всё это порождает, как уже было сказано, некоторую разницу в подходе к толкованию возникающих ситуаций с точки зрения правоведов разной специализации.

Говоря конкретнее, статьями 273 и 274 довольно подробно характеризуют роль руководителя с точки зрения Трудового кодекса, обозначая его как исполнительный орган в рамках структуры организации. Также в ТК обозначено, что наряду с самим Кодексом, регуляция положения и связанных вопросов с ролью руководителя в организации обозначено на федеральном уровне, в ряде правовых актов, которые относятся к нормам гражданского характера. Кроме этого, ФЗ-208 «Об акционерных обществах», а именно статья 69-ая, указывает на доминирование норм ГК относительно остальных именно в вопросе рассмотрения руководителя как правосубъекта исполнительной власти со стороны организации, так как нормы ТК в данном рассмотрении обязаны не противоречить нормам федерального уровня.

Сложность вопроса, однако, заключается в том, что исполнительный орган в единственном лице, и компания, как юр. лицо, не всегда обозначаются рамками отношений по ТК [81, с.463], что обусловлено тем, что данное положение не означает обязательного ведения трудовой деятельности в организации, а также в случаях, когда непосредственное «операционное управление» в компании берёт на себя другой человек, оставляя первому только номинальное руководство в виде печати и подписи. Кроме этого, часто встречается ситуация, когда персона с такими правами, не исполняющая функции решения непосредственно операционных задач, не работает в той форме, которая обозначена в ТК – то есть не имеет конкретных часов или норм работы, не имеет задач, и, часто, даже рабочего места, что вполне часто встречается в реалиях российского бизнеса.

Кроме этого, дуальность источника права в вопросах регулирования отношений между руководителями и компанией отмечается и по причине

того, что даже непосредственно сам договор, который заключается между участниками данных правоотношений регулируется обоими кодексами, обозначенными выше. Такой тип договоров можно отнести к смешанной категории, регулируемой нормами Трудового кодекса и кодекса гражданского права [89].

Например, статья 278 ТК РФ определяет причины и основания для расторжения таких договоров, указывая на те из них (отстранение при банкротстве юридического лица или решении органа организации), которые регулируются нормами ГП.

Чтобы определить статус руководителя организации, законодатели используют следующие основные критерии:

1) Руководитель является сотрудником юридического лица, отношения которых регулируются нормами Трудового Кодекса. Это означает, что ему присваиваются определенные обязанности и функции.

2) Помимо прав и обязанностей работника, руководителю присваиваются полномочия в области выполнения прав и обязанностей организации, в которой он трудится. Деятельность руководителя организации регулируется нормами не только трудового законодательства, но и гражданского [71, с.43];

3) В своей работе руководитель одновременно выступает в качестве представителя работодателя перед другими работниками, трудящимися в организации [31].

Отмеченные характерные черты в правовом регулировании статуса руководителя также оказывают свое влияние и на институт прекращения трудового договора с ним.

Согласно статье 273 Трудового кодекса Российской Федерации [83], руководитель организации должен оценивать работу лица, которое выполняет функции единоличного исполнительного органа, поскольку оно возглавляет работу организации и должно следовать законодательству на всех уровнях, а также соответствующим внутренним документам. Однако,

важно заметить, что эту ответственность несет не только руководитель, но и все сотрудники организации. Таким образом, эти обязанности должны выполняться всеми, чтобы обеспечить эффективную и успешную работу организации.

На специфику статуса, рассматриваемого субъекта правоотношения, помимо трудового, значительное влияние оказывают и гражданско-правовые нормы, определяющие его в качестве единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 53 ГК РФ [16], ч. 3 ст. 65.3 ГК РФ, ч. 2 ст. 123.7, ч. 2 ст. 123.10, ч. 2 ст. 123.14, ч. 2 ст. 123.19, ч. 3 ст. 123.25 ГК РФ).

В гражданском праве статус руководителя может иметь отличия в зависимости от гражданско-правовой формы организации, в трудовом же праве четко отмечено, что данный фактор не влияет на его трудовую статус.

Согласно законодательству ТК РФ, глава 43 не распространяется на собственника компании, а также на работника, который трудится по договору гражданско-правового характера. Соответствующие правила и нормы утверждены пунктом 8 статьи 11 Трудового Кодекса [40, с.59].

Как заметил И.А. Турбин, единственный руководитель компании отвечает за управление текущей деятельностью организации, гарантируя эффективную систему управления и внутреннего контроля. Ему также предстоит достигать целей и задач, поставленных перед компанией [84, с.147].

Следовательно, мы имеем дело с работником, который обладает широчайшим спектром прав и полномочий, которые не свойственны иным работникам.

Согласно С.Л. Маврину, руководители коммерческих организаций не являются простыми работниками, аналогично предпринимателям. Их роль намного более значима в организационном процессе [39, с.45].

В работе руководителя важно соблюдать добросовестность и разумность при выполнении своих обязанностей (согласно статье 53 ГК РФ).

В постановлении Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 года №62 понятия добросовестности и разумности объясняются как принятие мер, необходимых и достаточных для достижения целей компании, определенных в уставных документах. Эти меры могут включать выполнение публично-правовых обязательств, соответствующих статусу компании [47].

Руководители компаний имеют определенные полномочия, которые описаны в различных нормативных правовых актах. Например, в соответствии с федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» [53] руководитель имеет широкий объем полномочий, включая право давать доверенности другим лицам, принимать локальные акты, создавать внутренние документы, касающиеся кадрового оборота и т.д. Не требуется доверенность, чтобы он выступал от имени организации в гражданском обороте.

Ряд полномочий руководителя также закреплен в ч. 2 ст. 69 федерального закона «Об акционерных обществах» [52].

А.В. Глуховым также высказано мнение, где он обращает внимание на то, что руководитель организации имеет особый правовой статус, который отличается от стандартных полномочий других работников, что также изложено в научных источниках [14, с.73]. Статус руководителя в организации также зависит от того, насколько он осведомлен о своей материальной ответственности. Согласно статье 277 Трудового кодекса РФ, руководитель должен полностью компенсировать ущерб, причиненный организации. Более того, принимая во внимание пункт 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 02 июня 2015 года № 21, базово, ничто не может избавить руководителя от этой ответственности. Он должен учитывать это в своей работе и принимать меры для защиты организации от возможных рисков и убытков [49]. Это может быть связано с сокращением объема имущества работодателя, ухудшением его состояния или необходимостью производить затраты для его восстановления или возмещения ущерба, причиненного третьими лицами [20, с.10].

Необходимо также учитывать, что помимо более широкого круга прав и обязанностей, на руководителя также распространяется и более широкий спектр оснований привлечения к ответственности, в том числе и на основании норм ГК РФ (ч. 1 ст. 53.1 ГК РФ), к примеру, как возмещение убытков организации, причиненных по его вине [13, с.95].

Также в соответствии с нормами закона «О несостоятельности (банкротстве)» [50] руководитель несет субсидиарную ответственность по долгам организации в определенных законом случаях.

Как показывают статьи 274 и 43 Трудового кодекса Российской Федерации, управляющие организациями имеют особое положение в регулировании трудовых отношений. Их статус формируется на основе сочетания законодательства всех уровней и внутренних стандартов организации. Статья 11 Кодекса прямо предусматривает, что правила для руководителей и других категорий работников устанавливаются с учётом ТК РФ. Поэтому статус руководителя определяется как законами разного уровня, так и трудовым договором, при условии не противоречия последнего законодательству.

«Специфичность правового положения руководителя, как субъекта трудового права, безусловно, сказывается и на особенном подходе к моментам правового регулирования оснований и процедур прекращения с ним трудового договора» [32, с.57].

В разделе III Трудового Кодекса РФ используются три юридических термина: "увольнение", "расторжение трудового договора" и "прекращение трудового договора". В законе они не определены, поэтому требуется их разъяснение для правильного разграничения оснований и установления правовых фактов. Например, суды используют термин "увольнение" для незаконного увольнения и дисциплинарных нарушений. [79]. Первично необходимо определить, какой из этих терминов является более широким, включающим в себя смежные понятия.

Понятие прекращения трудового договора, определенное в Трудовом

Кодексе России, является достаточно широким, так как находится в разделе III, названной "Прекращение трудового договора", в 13 главе. Это означает, что законодатель предполагает, что эта концепция включает и другие связанные понятия, при этом сохраняя свою самостоятельность и различимость от них.

Говоря простым языком, понятие прекращения трудового договора включает в себя как более очевидные к предположению причины: когда работник увольняется, договор истекает или расторгается [1, с.15], так и по другим, описанным, к примеру, в статье 77 ТК, на уровне федеральных законов, а также других НПА. Необходимо учесть, что помимо закрепленных в законе причин, расторжение трудового договора возможно и из-за объективных обстоятельств, без вмешательства сторон или других лиц (п. 10 ч. 1 ст. 77, ст. 83 ТК РФ).

Несколько правоведов, включая О.А.Архипову и Т.Ю.Лузянину, сходятся во мнении, что «прекращение трудового договора» можно рассматривать с разных углов. Это может быть термином, означающим окончание договора по любой причине. Это может быть и юридическим фактом, приводящим к прекращению отношений между работником и работодателем. Наконец, это также комплекс действий, в результате которых стороны с согласия прекращают свои трудовые отношения, рассчитываясь по взаимным правам и обязанностям, оговоренным в договоре [9, с.6].

Прекращение отношений между организацией и работником является прямым последствием процедуры расторжения, которая подробно изложена в статьях 78, 80 и 81 трудового кодекса. Однако, в контексте трудового права, это отличие не является единственным, так как при прекращении трудового договора могут быть предусмотрены также и другие основания, которых нет при расторжении. Например, прекращение трудового договора может происходить по соглашению сторон, в случае ликвидации работодателя, при наступлении страхового случая или по иным основаниям, предусмотренным законодательством или коллективным договором.

Кроме того, при расторжении трудового договора с работником могут быть установлены определенные ограничения, например, запрет на прием на работу в определенное время или в конкурирующую организацию. При прекращении же трудового договора по иным основаниям такие ограничения могут быть не предусмотрены.

Таким образом, расторжение и прекращение трудового договора – это различные виды прекращения трудовых отношений, которые имеют свои особенности и установленные законодательством гарантии для сторон.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации установлено, что увольнение с работы представляет собой одно из наказаний за несоблюдение работником трудовой дисциплины (ст. 192) [27]. Следовательно, работник несет ответственность за невыполнение своих трудовых обязанностей или их некачественное исполнение. Применение увольнения с работы считается экстремальной мерой, в которой работодатель должен учесть степень нарушения, обстоятельства его совершения, а также предыдущие действия и отношение работника к своей деятельности.

Согласно статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение может быть назначено только в том случае, если работник был оштрафован или получил дисциплинарное взыскание, такое как предупреждение, замечание или выговор. Это значит, что увольнение – это крайняя мера дисциплинарного взыскания, которое применяется только в особых случаях.

Работодатель может уволить сотрудника только по тем причинам, которые явно указаны в Трудовом кодексе Российской Федерации, законах, уставах и положениях о дисциплине, которые установлены федеральными законами. Если причины увольнения указаны в подзаконных актах, то это нарушает Трудовой кодекс Российской Федерации.

В соответствии с законодательством РФ (ст. 278 ТК), трудовые отношения с руководителем организации могут быть прекращены по иным основаниям, нежели в отношении других работников:

1) В случае возбуждения процедуры банкротства (наблюдение или финансовое оздоровление), руководитель может быть отстранен от должности;

2) Собственник организации может решить прекратить трудовой договор с руководителем;

3) Руководитель может быть уволен за несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера предприятия в соответствии со ст. 145 ТК РФ;

4) Также трудовой договор с руководителем может быть прекращен по иным основаниям, определенным в договоре.

Кроме вышеуказанного, в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации также перечислены специфические ситуации, при которых может произойти расторжение трудового договора с руководителем организации. В числе таких ситуаций:

1) смена владельца имущества организации;

2) невыполнение работником необходимых мер для предотвращения или урегулирования конфликта интересов, представление неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе и финансовых обязательствах или же представление заведомо ложных сведений;

3) принятие необоснованного решения со стороны руководителя организации;

4) однократное грубое нарушение правил со стороны руководителя организации;

5) иные основания, заложенные в трудовом договоре с руководителем организации.

Прекращение трудовых отношений может произойти двумя способами: расторжением трудового договора и прекращением трудового договора. Расторжение осуществляется на основе волеизъявления одной или обеих сторон в соответствии со статьями 78, 80 и 81 ТК РФ и подразумевает

соблюдение установленных законодательством гарантий при прекращении договора, таких как выплата денежной компенсации и предоставление отпуска, например.

В свою очередь, прекращение трудового договора может произойти не только в результате волеизъявления сторон, но и при других обстоятельствах, таких как ликвидация работодателя или наступление страхового случая, в соответствии со статьями 77-84 ТК РФ. Также при прекращении трудового договора могут отсутствовать некоторые ограничения, которые предусмотрены при расторжении, например, запрет на прием на работу в конкурирующую организацию. Однако, в обоих случаях необходимо соблюдение законодательных требований, чтобы избежать компенсационных выплат и других негативных последствий.

Однако следует отметить, что расторжение и прекращение трудового договора имеют много общих черт и процедурное оформление их прекращения может иметь сходные моменты. Также помимо установленных законодательством оснований, работодатель не вправе применять другие основания для увольнения (статья 192 ТК РФ), а для прекращения трудового договора также необходимо соблюдение установленных гарантий для работника (например, выплата пособий при ликвидации работодателя).

В отдельных случаях законодательно установлен запрет на выплату выходного пособия таким работникам при расторжении трудового договора в порядке п. 1 ч. 1 ст. 77, 78, ст. 349.3 ТК РФ.

1.2 Правовое регулирование прекращения трудового договора с руководителем организации по законодательству зарубежных стран

Для более глубокого исследования данной темы необходимо рассмотреть опыт юридического регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации за рубежом. Отметим, что хотя трудовое право имеет важное значение в отечественной системе, особенности его статуса в качестве отдельной отрасли не всегда наблюдаются в мировом праве, в том числе и в вопросе прекращения трудового договора с руководителем организации. Не стоит однозначно утверждать, что международное право рассматривает данную ситуацию простым решением.

В Германии отсутствует трудовой кодекс, что является интересной особенностью области трудового права. Вместо этого, действуют нормы Германского гражданского уложения 1896 года, что делает систему трудового права непохожей на другие. Это вызывает разногласия среди юристов, которые не отрицают специфичности трудового права, но считают, что оно должно быть связано с общим гражданским правом [38, с.60].

В Германии, несмотря на уникальность двойственности частного права, существуют специальные законы, которые регулируют взаимоотношения между компаниями и исполнительными органами. Например, Закон об обществах с ограниченной ответственностью содержит положения о возможности отзыва назначения управляющих директоров без ущерба для компании, а также ограничения на отзыв полномочий, которые могут быть установлены в уставе. Это набор мер, позволяющих эффективно регулировать отношения между компаниями и их исполнительными органами.

Хотя понимание особенных двойственных аспектов частного права в Германии является существенным, в этой стране уже давно существуют

специальные законы, регулирующие взаимодействия между компаниями и их исполнительными органами. Например, Закон об обществах с ограниченной ответственностью, который урегулировал полномочия управляющих директоров и компенсацию при отзыве их назначения. В то время, как ограничения на отзыв полномочий могут быть установлены в уставах; эти меры являются действенными механизмами, позволяющими эффективно решать задачи по урегулированию отношений между компаниями и их исполнительными органами. Таким образом, в Германии трудовое право имеет свои особенности, однако оно необходимо рассматривать в контексте общего гражданского права, а также учитывать специальные законы для разных видов юридических лиц (§ 38 устава).

Во Франции существует целый ряд законов, которые регулируют трудовые отношения. На первый взгляд может показаться, что Трудовой кодекс является наиболее важным источником права для работников и работодателей. Однако, на самом деле, этот кодекс работает в тесном взаимодействии с другими законами, такими как Гражданский кодекс и Коммерческий кодекс. В частности, Коммерческий кодекс Франции регулирует правовое положение компаний и управляющих. Статья L223-25 содержит важное положение, согласно которому участники компании имеют право отстранить управляющего. Однако, это следует делать только в случае, если управляющий действительно нарушает закон или свои обязанности. Если же таких оснований нет, то компания может проиграть в деньгах. Таким образом, для того чтобы эффективно защищать свои права во Франции, необходимо быть знакомым не только с Трудовым кодексом, но и с другими законами, регулирующими трудовые отношения. Знание Коммерческого кодекса, в частности, может помочь работникам и работодателям лучше понимать свои права и обязанности.

Швейцария и Нидерланды известны своими унифицированными актами, которые лежат в основе регулирования вопросов частного права, включая гражданское, корпоративное и трудовое право. Так, в титуле 10

Швейцарского обязательственного закона (*das Obligationenrecht*) содержатся нормы о трудовом договоре, которые устанавливают общие принципы взаимоотношений между компаниями и руководством. Положения трудового законодательства могут подлежать применению в отношении руководящего состава. В свою очередь, назначение и отстранение руководящих директоров регулируются корпоративным правом [93]. Статья 815 Швейцарского обязательственного закона (титул 28) предоставляет общему собранию участников отстранить назначенных им управляющих директоров в любое время, однако такие управляющие директора сохраняют право на получение компенсации. Кодифицированные акты, действующие в этих странах, обеспечивают защиту прав и интересов работников и руководителей в рамках законодательства.

В Нидерландах правила трудового законодательства фиксируются в Гражданском кодексе (*Burgerlijk*) в разделах 7.10 и 7.11, посвященных трудовому и коллективному трудовому договору соответственно. Однако, когда дело касается отношений между компанией и управляющим директором, может возникнуть двойственное толкование того или иного аспекта. В таких случаях компания должна соблюдать и корпоративное, и трудовое законодательство. То есть, даже если отношения регулируются корпоративным законодательством, компания не может прекратить работу с директором без его согласия. Если права директора при увольнении были нарушены, он не может рассчитывать на восстановление в трудовых отношениях, но во многих случаях может получить денежную компенсацию [95].

Отношения в области трудового законодательства США имеют ряд особенностей. Так, трудовая доктрина "at will" предполагает, что работодатель имеет право в любой момент уволить любого работника без объяснения причин, а работник в свою очередь может уйти с работы в любое время без объяснения причин. Однако, такая политика имеет свои недостатки и ограничения.

Во-первых, эта доктрина не предоставляет работникам возможность обжаловать несправедливое увольнение. При этом работники остаются без защиты и могут причинить себе непоправимый ущерб. Во-вторых, данная доктрина не обеспечивает защиту работников от дискриминации по различным признакам, включая возраст, расу или ориентацию.

Более того, неопределенность, которую несет такое положение, также увеличивает тот факт, что работодатель в принципе может не оформлять в индивидуальном порядке сотрудников компании. Такого рода правоотношения в принципе чаще всего формируются только с очень высокими по должности руководителями. Логично, что это может негативно повлиять на мотивацию и производительность работников. Именно поэтому данная доктрина обоснованно подвергается к критике со стороны защитников трудовых прав, которые настаивают на необходимости более эффективной защиты прав работников в США.

«С 2013 года число руководителей, которые были уволены из организаций в США и Европе выросло в 3 раза. Корневой причиной данного тренда является неудовлетворенность акционеров ростом организации под управлением данных руководителей. Наблюдается тенденция к тому, что акционеры все чаще принимают решение о досрочном увольнении высшего руководства, которое, по их мнению, не справляется со своими задачами и не обеспечивает достаточную эффективность деятельности организации. Этот факт говорит о том, что осознание важности правильного выбора руководящего состава для бизнеса становится все более актуальным, иногда, будто бы, переходя грань адекватности.

С увеличением числа увольнений, мы можем наблюдать интересную тенденцию: все больше и больше американских работников считают, что уход топ-менеджеров стал для них обыденностью. Акционеры часто принимают решение об увольнении лидеров организации до истечения их контрактов, и это становится своеобразной нормой, даже привычкой. Тем временем американские работники тоже не стесняются выявлять недостатки

тех, кто ими управляет, и в некоторых случаях даже требуют их увольнения. В результате, если высший менеджмент не отвечает требованиям акционеров, он может оказаться на улице, тогда как обычный сотрудник может не переживать за свою работу так сильно. [80, с.48].

Причин увольнения главных руководителей организации существует немало. Так, на первом месте обычно располагается эффективность развития компании, если она заметно затормозила и перестала своевременно реагировать на изменение обстановки. Еще одна распространенная причина – реорганизация компании, после слияния или поглощения другой фирмы. Иногда также требуется изменение корпоративного имиджа, либо улучшение стиля управленческой работы. Кто-то не справился со своей работой и утратил доверие акционеров. А кто-то просто выдохся и не способен дальше справляться с новыми задачами [80, с.51].

В США подход к увольнению руководителей особый. Это быстрый и максимально обезличенный процесс. Обычно работодатель или работник отдела HR проводит с сотрудником встречу, на которой объясняют, почему того уволили. Ему дают несколько часов или дней, чтобы собрать свои вещи и уйти. Отчасти причина такого подхода в том, что в США между нанимателями и сотрудниками заключается договор о трудоустройстве по принципу at-will. То есть работодатель имеет право уволить сотрудника в любое время и по любой причине, если только это не дискриминация.

Рассмотрим особенности построения японского трудового законодательства в области прекращения трудовых отношений с руководителем.

Основы японского трудового законодательства закреплены в Конституции Японии. Статьей 27 Конституции Японии всем гражданам гарантируется право на труд: «Все имеют право на труд и обязаны трудиться. Заработная плата, рабочее время, отдых и другие условия труда определяются законом» [77].

Гражданский Кодекс Японии определяет несколько видов договорных

отношений. Это, прежде всего, трудовой договор, в котором целью является завершение работы под руководством нанимающей стороны, а также договор с независимым подрядчиком, где объектом является выполнение конкретной задачи и соглашение о поручении, в котором одна сторона выполняет определенные задачи от имени другой стороны [90].

В Японии отсутствует такой основополагающий документ в сфере трудового права, как Трудовой кодекс. Основным законом, определяющим трудовые отношения и то, что с ними связано, в Японии является Закон о трудовых стандартах (принят в 1947 году), который практически выступает в роли Трудового кодекса [94].

Как уже было сказано, основным документом при выполнении работ является трудовой договор. При этом конкретного определения понятия «трудовой договор» в законе не дается, но Глава II закона так и называется «Трудовые договоры».

Основной формой трудовых отношений в Японии считается бессрочные трудовые договоры. В статье 14 данного закона определены основные требования к заключению срочного трудового договора. В законе так же определены основные требования к содержанию трудового договора и условия его досрочного расторжения. Например, частью 1 статья 20 закона установлено, что «в случае, если работодатель желает уволить работника, работодатель должен предоставить уведомление не менее чем за 30 дней. Работодатель, не уведомивший об этом за 30 дней, должен выплачивать работнику среднюю заработную плату, которую он получил бы, работая в течение не менее 30 дней».

При этом можно сказать, что Закон о трудовых стандартах определяет только основы трудовых отношений. Большую их часть, регулируют другие законы, в том числе и отраслевые – это и дополнительные требования к содержанию трудового договора, и отраслевые условия труда, и многое другое.

Согласно статье 89 Закона о трудовых стандартах во всех организациях

с численностью работников более десяти должен быть разработан свой набор правил – некий документ, объединяющий в себе, в нашем понимании, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор вместе с положением об оплате труда и некоторые другие правила, определяющие прием на работу, профессиональное обучение, продвижение по службе, выход на пенсию и увольнение в данной организации. Копию этих правил необходимо подать в Управление по трудовым стандартам Японии.

В японских компаниях как нигде развит командный дух, и отвечает тут за оплошности не рядовой сотрудник, а в первую очередь руководитель. В Японии принято, что если работник получает травму на производстве, то ответственность всегда берет на себя руководитель, так как это расценивается, как неумение руководителя справляться со своими обязанностями. Обычно в этом случае руководитель ставит на свой рабочий стол красный флажок. В Японии не принято все списывать на невнимательность и неосторожность работника, как это распространено во многих странах. И соответственно, это вполне может послужить основанием увольнения руководителя.

«В трудовом законодательстве Франции прекращения трудовых отношений с руководителем происходит на основании общих норм Трудового кодекса Франции. Трудовой кодекс Франции, как и Трудовой кодекс РФ, предусматривает возможность прекращения трудового договора по соглашению между сторонами данного договора – работником и работодателем. Такая возможность появилась с внесением поправок в Трудовой кодекс Франции в 2008 году (статьи L1237-11 – L1237-16)» [80].

Анализируя зарубежное трудовое право, профессор И.Я. Киселёв отмечает, что там существует самостоятельный вид трудового договора – трудовой договор с менеджерами (руководящими служащими), который имеет свою специфику по содержанию, порядку заключения и расторжения, отражающую характер трудовых функций руководящих служащих [23]. По отечественному законодательству особенности правовой регламентации

трудового договора с руководителем организации характеризуются такими же признаками.

Представляется возможным сделать следующие основные выводы:

1. В США подход к увольнению руководителей особый. Это быстрый и максимально обезличенный процесс. Обычно работодатель или работник отдела HR проводит с сотрудником встречу, на которой объясняют, почему того уволили. Ему дают несколько часов или дней, чтобы собрать свои вещи и уйти. Отчасти причина такого подхода в том, что в США между нанимателями и сотрудниками заключается договор о трудоустройстве по принципу at-will. То есть работодатель имеет право уволить сотрудника в любое время и по любой причине, если только это не дискриминация.

2. В Японии правовые особенности увольнения руководителя в трудовом законодательстве отсутствуют. Приоритет отдан положениям трудового соглашения. При этом отдельные особенности можно выделить. Так, в японских компаниях как нигде развит командный дух, и отвечает тут за оплошности не рядовой сотрудник, а в первую очередь руководитель. В Японии принято, что если работник получает травму на производстве, то ответственность всегда берет на себя руководитель, так как это расценивается, как неумение руководителя справляться со своими обязанностями. Обычно в этом случае руководитель ставит на свой рабочий стол красный флажок. В Японии не принято все списывать на невнимательность и неосторожность работника, как это распространено во многих странах. И соответственно, это вполне может послужить основанием увольнения руководителя.

3. В трудовом законодательстве Франции прекращения трудовых отношений с руководителем происходит на основании общих норм Трудового кодекса Франции.

Исследование, проведенное в первом разделе, позволило сделать ряд важных выводов:

1. Труд руководителя и его правовое положение в организации

довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Подобный подход законодателя свидетельствует о постоянном развитии правовых положений в трудовой сфере, говорит о том, что отрасль не находится в статичном положении, а постоянно прогрессирует.

Законодатели определяют статус руководителя организации по нескольким критериям.

Во-первых, он является работником организации и выполняет особую трудовую функцию. В эту функцию также включаются полномочия по исполнению прав и обязанностей организации. Это означает, что деятельность руководителя регулируется не только трудовым, но и гражданским законодательством.

Во-вторых, руководитель одновременно выступает в роли представителя работодателя перед другими работниками.

Отмеченные характерные черты в правовом регулировании статуса руководителя также оказывают свое влияние и на институт прекращения трудового договора с ним.

2. На специфику статуса, рассматриваемого субъекта правоотношения, помимо трудового, значительное влияние оказывают и гражданско-правовые нормы, определяющие его в качестве единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 53 ГК РФ, ч. 3 ст. 65.3 ГК РФ, ч. 2 ст. 123.7, ч. 2 ст. 123.10, ч. 2 ст. 123.14, ч. 2 ст. 123.19, ч. 3 ст. 123.25 ГК РФ). В гражданском праве статус руководителя может иметь отличия в зависимости от гражданско-правовой формы организации, в трудовом же праве четко отмечено, что данный фактор не влияет на его трудовую статус. Кроме более широких прав обязанностей, на руководителя также распространяется и более широкий спектр оснований привлечения к ответственности, в том числе и на основании норм ГК РФ (ч. 1 ст. 53.1 ГК РФ), к примеру, как возмещение убытков организации, причиненных по его вине.

3. Исходя из изученных методов регулирования трудовых отношений в других странах, можно уверенно заявить, что правовые системы других стран не могут просто быть скопированы для применения в России, но могут стать полезным источником информации. Например, иностранные примеры показывают, что использование гражданско-правовых принципов для управления руководящим составом компании – это не что иное, как общепринятая практика. Когда вы общаетесь с руководителем, вы вступаете с ним в гражданско-правовые отношения, а не трудовые. Наиболее эффективный способ убедить менеджера в том, что он должен выполнять свои обязательства, это использовать корпоративное законодательство. Если права руководителя были нарушены, то он может получить денежную компенсацию, но компания не обязана возвращать его на прежнюю должность. Системы права других стран не могут прямо переноситься на Россию, но они показывают, что использование гражданско-правовых принципов для регулирования отношений точно, осознанно имеют место быть.

2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации

2.1 Основания прекращения трудового договора с руководителем организации, связанные с противоправным поведением

Прекращение трудового договора, прежде всего, связано с определенным набором событий и действий, имеющих свойственное юридическое значение. Для осуществления прекращения трудового договора должен иметь место юридический факт, связанный с вышеуказанными событиями и действиями.

Упомянутые события и действия закреплены законодателем непосредственно в трудовом кодексе и представлены в виде оснований прекращения трудового договора.

По мнению И.И. Андриановской, основания прекращения действия трудового соглашения можно произвести соотношение по таким квалифицирующим признакам как:

- а) в зависимости от круга субъектов-участников трудового правоотношения;
- б) в зависимости от исполнившейся воли сторон трудового договора [3].

Проводя анализирующую работу над первым классификационным признаком можно резюмировать, что сопутствующие правовые основания прекращения трудового соглашения соотносятся следующим образом: на общие и дополнительные. Однако, в тоже время, выделяется и проблематика, в современном трудовом законодательстве РФ регламентированы в большей мере лишь образующие институт прекращения трудового договора правовые основания, когда при действии устаревшего и утратившего юридическую силу КЗоТа, а в частности положений его 254 статьи, выделялись и дополнительные образующие условия для прекращения трудового

соглашения. Так, указанные дополнительные условия прекращения трудового договора могли найти свое практическое применение при ситуации, складывающейся из невозможности применения общих оснований по прекращению трудового договора. По мнению научного деятеля А.А. Аппакова, указанные дополнительные условия не носили какого-либо специфического характера и могли лишь быть применены к специальным субъектам трудовых правоотношений [8, с.22].

Переходя к общим основаниям расторжения трудового соглашения, можно также выделить, что они регламентированы в ст. 77 действующего Трудового кодекса РФ.

Также можно увидеть и дополняющие правовые основания прекращения трудового соглашения в ТК РФ. В частности, в ст. ст. 277 и 279. Действующий Трудовой кодекс дает возможность для прекращения трудового, ссылаясь на различные федеральные законы.

Так, к примеру, в соответствии с ФЗ о государственной гражданской службе с работником может быть расторгнут трудовой договор в связи с утратой доверия.

Согласно мнению А.М. Куренного, можно сказать, что в современное время наблюдается все большая дифференциация регулирования трудовых правоотношений за счет возможности правоприменения в отсылочной форме [33]. По мнению упомянутого ученого дифференциация регулирования трудовых правоотношений может происходить по различному роду признакам, среди которых:

- а) профессиональный признак;
- б) характер трудовой связи работника и работодателя;
- в) особенность условий труда.

Проводя анализ юридических фактов, можно также выделить, что классификация оснований прекращения зависит от воли сторон, что проявляют инициативу в прекращении трудовых правоотношений, будь то работодатель или работник. Данную особенность можно увидеть в статьях 80

и 81 настоящего трудового кодекса.

В зависимости от воли сторон выделяют условия, при которых прекращение трудовых правоотношений наступает при волеизъявлении одного из участников трудовых правоотношений.

Так, правовые основания прекращения трудового соглашения по воплощенной воле сторон можно подразделять по следующим признакам:

- а) по взаимному согласию сторон трудового договора;
- б) по данному и наступившему волеизъявлению какой-либо из сторон трудового соглашения;
- в) по обстоятельствам, что не зависят от какого-либо волеизъявления сторон.

В законодательстве определены несколько причин, по которым работодатель может уволить своих руководителей. Самые распространенные из них – это увольнение за неразумное решение, увольнение за однократное крупное нарушение трудовых обязанностей и увольнение по решению владельца организации.

При наличии вины работника, увольнение по данным основаниям проводится в упрощенном порядке, а именно: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия.

1. Расторжение трудового договора по причине неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей

Невыполнение работником трудовых обязанностей расценивается как дисциплинарный проступок. При совершении такого проступка работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание. Но уволить сотрудника можно только в случае, когда нарушение должностных обязанностей происходит неоднократно. Подобное решение может быть принято исключительно при наличии доказательств проступка работника, а также при отсутствии у него уважительных причин. Следующим действием является создание соответствующего акта, в котором фиксируется дата, свидетели и обстоятельства, при которых стало известно о нарушении. После

с работника требуют письменное объяснение, на которое дается не более 2 дней. При отсутствии объяснения руководитель принимает решение по собственному усмотрению.

2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

В качестве примера рассмотрим прогул без уважительных причин, а именно отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня или в течение более 4 часов подряд. Если же работник отсутствует на рабочем месте по причине нахождения в недееспособном состоянии, то такой случай уже является уважительной причиной и уволить такого сотрудника не представляется возможным.

3. Совершение работником, который выполняет воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

Для того чтобы уволить по этому основанию необходимо, чтобы воспитательная функция у этого работника являлась основным содержанием работы.

4. Принятие необдуманного решения руководителями организации, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества

По этой причине могут быть уволены руководящие работники организации, а именно: руководитель организации, руководитель филиала, руководитель представительства, заместители руководителя организации, главный бухгалтер. Для объективной оценки решений руководителя придумали определенные критерии: решение принято на основе недостоверных данных, либо эти данные были ошибочно истолкованы; решение было принято на эмоциональном уровне, хотя следовало руководствоваться чувством ответственности; до принятия решения должны быть проведены проверки, например расчеты коммерческих рисков.

5. Устранение от должности при предоставлении работником работодателю фальшивых документов во время заключения трудового

договора

При увольнении по данному основанию, следует иметь ввиду, что, если условие о наличии высшего образования в локальных нормативных актах работодателя не зафиксировано, то отсутствие такого подлинного документа не является основанием для увольнения этого сотрудника.

Таким образом, завершением трудового соглашения по инициативе работодателя признается увольнение работника без его согласия. Оно возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Так, например, Приказом № 1/к от 15.12.2020 ФИО2 был уволен с занимаемой должности директора с 15.12.2020 по п.2 ч. 1 ст.278 Трудового кодекса РФ на основании протокола № 2/2020 собрания участников ООО «Химпродукт» от 02.12.2020, в соответствии с которым на должность директора был избран ФИО5. Указанные обстоятельства были установлены решением Арбитражного суда Архангельской области по делу № А05-6354/2021 от 07.12.2021, оставленным без изменения Постановлением Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11 апреля 2022 года. Данным решением по иску ответчика признаны недействительными решения внеочередного собрания участников общества с ограниченной ответственностью «Химпродукт», оформленные протоколом № 2/2020 от 02 декабря 2020 года. После назначения ФИО5 на должность директора Общества, он потребовал от прежнего директора ФИО2 передачи материальных ценностей Общества (автомобиля AUDI A6) и всей финансово-хозяйственной документации Общества с момента учреждения Общества. Данное требование было оставлено ответчиком без удовлетворения, в связи с чем, Общество обратилось с иском в суд.

Суд, принимая во внимание принцип разумности и справедливости, пришел к выводу, что неустойка в размере 500 рублей за каждый день неисполнения судебного акта является соразмерной последствиям неисполнения ответчиком решения суда, в результате присуждения судебной неустойки исполнение судебного акта оказывается для ответчика явно более

выгодным, чем его неисполнение. Также суд обязал ФИО2 в течение семи календарных дней с даты вступления решения суда в законную силу передать обществу с ограниченной ответственностью «Химпродукт» легковой автомобиль AUDI A6, а также иные документы, которые истребовались обществом в исковом заявлении [37].

В соответствии со статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации принятие решения об увольнении руководителя организации может быть осуществлено уполномоченным органом юридического лица, собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом), в зависимости от того, чья компетенция определена уставом. Решение должно быть принято в соответствии с гражданским законодательством, включая Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», если это применимо к юридическому лицу. Если руководитель оспаривает решение, работодателю необходимо представить доказательства соблюдения процедуры принятия решения в суде, иначе увольнение может быть признано незаконным. Например, если решение принималось общим собранием, то работодатель должен доказать, что оно было надлежащим образом созвано и принято при наличии кворума.

Так, например, апелляция восстановила уволенного по п. 2 ст. 278 ТК РФ гендиректора в должности. В суде гендиректор утверждал, что общее собрание по вопросу его увольнения не собиралось. Апелляция признала, что суд первой инстанции ошибочно не проверил этот довод и не установил, проводилось ли собрание, был ли кворум, и принималось ли на нем решение о досрочном прекращении полномочий гендиректора. Работодатель, вопреки ст. 56 ГПК РФ, доказательств проведения собрания и принятия на нем решения об увольнении гендиректора не представил (апелляционное определение Мосгорсуда от 04.02.2021 по делу № 33-1141/2021 [5]).

При изучении некоторых правил государственных учреждений, которые регламентируют заключение трудового договора с руководителем

компании, можно выявить несколько оснований для прекращения этого договора, которые могут быть учтены при подготовке соответствующего текста:

- 1) наличие задержки в выплате заработной платы работникам организации по вине руководителя, превышающей три месяца;
- 2) невыполнение решений совета директоров и общего собрания акционеров компании руководителем;
- 3) нарушение руководителем установленных законодательством и трудовым договором запретов на определенные виды деятельности, совмещение должностей или иное нарушение устава компании или трудового договора;
- 4) причинение убытков организации руководителем;
- 5) использование имущества компании не по целевому назначению, предусмотренному в видах деятельности компании, утвержденных уставом;
- 6) разглашение руководителем конфиденциальной или коммерческой информации, которой он овладел в процессе исполнения своих должностных обязанностей;
- 7) нарушение руководителем законодательства Российской Федерации и устава компании в части сообщения информации о заинтересованности в сделках и других делах, подпадающих под этот закон [32, с.55-57].

Если работодатель является инициатором, то могут быть найдены другие причины для расторжения договора. Они обычно связаны с недостатками в работе руководителя и могут привести к прекращению трудовых отношений с работником. Эти причины могут быть описаны в законах и нормативных документах. Есть возможность найти дополнительные квалификации в указанных выше актах [32, с.59].

Если руководитель организации выдаёт приказ о своём увольнении без соответствующего решения о прекращении его полномочий, то это незаконно. Например, суд кассационной инстанции выяснил, что полномочия руководителя не прекращались, даже если он выдал приказ об увольнении,

если орган организации не принял соответствующее решение [74].

Судебная практика разделилась, признавая, и, соответственно, не признавая необходимость применения специального порядка для таких оснований.

«В одних случаях, суды закономерно указывают на отсутствие такой необходимости, в силу того, что такого основания нет в перечне ч. 3 ст. 192 ТК РФ, а следственно, увольнение по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой дисциплинарного взыскания. Работодателю необходимо представить лишь доказательство того, что обстоятельства, которые предусмотрены в трудовом договоре в качестве основания для прекращения трудового договора, имели место быть» [66].

«Соответственно, другое мнение судебных органов основывается на том, что соблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания является необходимым» [68].

Существует проблема неопределенности в судебной практике, где один и тот же спор может привести к противоположным решениям в зависимости от мнения судьи (или всего судейского аппарата). Это затрудняет предсказание исхода судебных споров. Однако, для установления исключительных обстоятельств каждого конкретного дела, необходимо суду определить, является ли основание для прекращения трудового договора виновным или нет. Чтобы защитить интересы отдельной категории людей, нужно внести изменения в статью 192 Трудового Кодекса РФ и добавить дополнительные основания для прекращения трудового договора в случаях, когда они предполагают виновное действие (бездействие) работника.

При рассмотрении вопросов защиты нарушенных прав уволенного руководителя и определения правовых последствий незаконного увольнения необходимо дать определение таким двум категориям, как «дисциплинарный проступок» и «виновное поведение». И.А. Костян, считает, что понятие «виновного поведения» объемнее и включает в себя дисциплинарные проступки, так как характеризуется лишь наличием вины [29, с.107].

Дисциплинарный проступок аналогичен правонарушению и, соответственно, должен обладать всеми его признаками.

Субъектом дисциплинарного проступка является работник, состоящий в трудовом правоотношении. Проводя аналогию с уголовным правом, можно выделить специальные субъекты, например, работники, которые выполняют функции воспитания (ст. 81 ТК РФ), судьи.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка выражается в отношении работника к своему деянию и именуется «виной», Г.А. Агафонова представляет более узкое определение вины в сравнении с общей теорией права. Так, вина – «это предусмотренная законом отрицательная оценка действий работника, основанная на анализе его психического отношения к своему поведению и последствиям своих действий, являющихся основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, выраженная в форме умысла или неосторожности» [2, с.9].

Исходя из теории права, умысел также подразделяется на прямой или косвенный, относительно желания субъекта о наступлении негативных последствий. Неосторожность также подразделяется на легкомыслие и небрежность. Легкомыслие – аспект, с точки зрения юриспруденции, выражающий отношение человека к возможным негативным последствиям. Легкомысленный человек предвидит эти последствия, но надеется, что сумеет избежать их. «Небрежный» же с точки зрения закона человек не учитывает возможные негативные последствия, хотя должен был это сделать. В науке трудового права вина не играет квалифицирующей роли и обычно не рассматривается. Однако, важно не забывать, что отношение человека к риску и возможным последствиям может повлиять на его успех или неудачу. Объектом оказываются те общественные отношения, которые складывающиеся в процессе исполнения работником его трудовых обязанностей, регламентированных правилами внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Преступления, признаки которых считаются объективными,

закключаются в противоправных поступках, которые могут выражаться в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, причинении вреда работодателю или в причинно-следственной связи указанных выше элементов. Однако, существует возможность варьирования этих элементов, что может значительно повысить степень оригинальности описываемых преступлений.

Неисполнение работником требований работодателя, которые не являются законными или не предусмотрены трудовым функционалом работника, не считается дисциплинарным проступком и не влечет за собой наложение взыскания.

Дисциплинарный проступок может содержать в себе материальный или юридический состав, в зависимости от наличия прямого указания на наступление негативных последствий в результате неправомерных действий работника, в законе.

К дисциплинарному проступку с материальным составом можно отнести ситуации, которые приводят к несчастным случаям на производстве из-за нарушения требований охраны труда, или нарушение сохранности имущества, вызванное принятием необоснованного решения руководителем организации.

К дисциплинарным проступкам с формальным составом можно отнести прогул, разглашение охраняемой законом тайны, подп. «а», «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Такие проступки наносят «организационный вред работодателю».

Гарантией защиты прав руководителя организации от необоснованного увольнения по инициативе работодателя является надлежащая процедура прекращения трудового договора, которая в свою очередь основывается на разграничении понятий «виновное поведение» и «дисциплинарный проступок, поскольку при отсутствии состава дисциплинарного проступка трудовой договор может быть прекращен только по общим основаниям, указанным в ст. 81.1 ТК РФ.

Незаконное увольнение – один из распространенных случаев в судебной практике, влекущий материальную ответственность работодателя, а также возмещение морального вреда работнику.

Помимо несоблюдения законодательно определенной процедуры расторжения трудового договора, ученые к признакам незаконного увольнения относят:

- нарушение условий его правомерности;
- несоблюдение соответствующих общих и дополнительных гарантий;
- отсутствие оснований, а также юридического акта прекращения трудового договора;
- иные обстоятельства, влекущие, по мнению суда, определенные правовые последствия.

Незаконным увольнение может считаться только по решению суда. Задача работодателя на подобных заседаниях заключается в доказательстве легитимности и правомерности увольнения и соблюдения процедуры оформления увольнения работника как до обращения работника в суд, так и уже во время ведения судопроизводства. Однако иногда работнику удается защитить свои права без обращения в судебные органы. Так, по предписанию государственного инспектора труда работодатель изменил формулировку основания увольнения за прогул в трудовой книжке сотрудника на увольнение по собственному желанию [61].

Регламентируемая ч. 1 ст. 46, ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации судебная защита прав и свобод работника находит свое отражение в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ), а также в способах защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ), позволяющая работнику обратиться в суд для защиты своих трудовых интересов, в случае, если работник посчитает свое увольнение незаконным.

В контексте рабочих отношений возникают затруднения с расторжением трудового договора, если сотруднику было применено

административное наказание, которое исключает возможность выполнения им профессиональных обязанностей по этому договору. Все же отметим, что в Трудовом кодексе РФ нет четкого описания возможных видов административных наказаний. Однако это остается затруднением для практики. Прямо названа только дисквалификация, а для иных видов критерием их отнесения к основаниям прекращения трудового договора выступает правовое последствие, выраженное в отсутствии возможности продолжения работником работы, предусмотренной трудовым договором. При этом на практике возникают проблемы из-за того, что применение административного наказания выносится автоматически и трудовые отношения не прекращает.

Стандартно, дисквалификация применяется к руководителям и другим категориям сотрудников и заключается в лишении права управлять юридическим лицом и занимать определенные должности, а также иные виды деятельности. Такая мера принимается для поддержания порядка и соблюдения законных правил в организациях [21, с.15].

Положение, закрепленное в статье 84.1 Трудового кодекса РФ, оформлении увольнения работников приказом (распоряжением) руководителя организации, недостаточно применимо в большинстве случаев, когда расторжение трудового договора касается руководителя. Отсюда следует, что необходимо использовать другие формы документооборота в этих случаях. «Очевидно, что дисквалифицированный руководитель юридического лица не может в отношении себя самого издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, поскольку он не вправе действовать со стороны работодателя в отношении себя самого (если, конечно, в частном случае не является единственным участником хозяйственного общества или учредителем иного юридического лица). Прекращение полномочий руководителя относится федеральным законом и учредительными документами к компетенции одного из органов управления юридического лица» [44, с.98].

Согласно новому приказу Роструда от 13 мая 2022 года № 123 [55] увольнение работников, занимающих руководящие должности в юридических лицах или выполняющих функции единоличного исполнительного органа (например, директоров, генеральных директоров и т.д.) при дисквалификации будет осуществляться по следующей процедуре:

- собственник имущества организации принимает решение о прекращении трудового договора с дисквалифицированным руководителем;
- одновременно с решением о прекращении трудовых отношений собственник определяет нового руководителя и возлагает на него исполнение обязанностей;
- новый руководитель составляет и подписывает приказ об увольнении дисквалифицированного работника, на основании соответствующего акта (протокола, постановления), оформленного собственником.

Этот порядок применяется исключительно к дисквалифицированным руководителям и соблюдение данной процедуры обязательно. В соответствии с законами КоАП РФ и ТК РФ, наложение административного наказания в виде дисквалификации не автоматически приводит к прекращению трудовых полномочий человека. Однако, согласно пункту 20.4 Постановления Пленума ВАС РФ № 10 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях", это мнение является ошибочным. Решение о наложении административного наказания в виде дисквалификации считается действительным с момента его вступления в законную силу, и лицо не имеет права заниматься предпринимательской деятельностью в управлении юридическим лицом. Поэтому, при вынесении решения об отстранении индивидуального предпринимателя от управления, арбитражные суды должны указывать на информацию о договоре, если такой был заключен на момент вынесения решения, чтобы сделать решение более детальным и информативным [76, с.785].

Важным условием, гарантирующим обязательное исполнение

административного наказания в виде дисквалификации, является наличие административной ответственности за участие дисквалифицированного лица в управлении юридическим лицом, статьей 14.23 КоАП РФ предусмотренной. Однако, следует отметить, что данная мера необходима для поддержания правопорядка в обществе.

В соответствии с ТК РФ увольнение по причине нарушения обязательных правил заключения трудового договора, предусмотренное в статье 84, не применяется к дисквалифицированным лицам, с которыми не разрешается заключать или прекращать трудовой договор в случае наложения административного наказания [86]. В отличие от статьи 84, где ограничение применяется только к лицам, лишенным права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по решению суда, в пункте 8 статьи 83 ТК РФ упоминается об административных наказаниях, которые могут привести к запрету продолжения работы в соответствии с решением по делу об административном правонарушении.

Тем не менее, большинство судов пресекают попытки дисквалифицированных руководителей продолжать работу. Часто компании поддерживают таких руководителей, а при увольнении используют менее острой формулировки причин увольнения (например, "по собственному желанию"). Однако для соблюдения законности, следует отдавать предпочтение новым, более эффективным руководителям [70, с.217].

В целом, результаты исследования свидетельствуют о том, что специфические особенности труда руководителя порождают необходимость дифференцированного правового регулирования, включающего целый комплекс особенностей.

2.2 Прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям производственного характера

В статье 278 Трудового кодекса России содержится правило о прекращении трудового договора с руководителем организации. Это одно из самых распространенных оснований для увольнения, потому что не требует объяснения причин. Однако, если увольнение происходит во время беременности или болезни, оно может быть незаконным, как показывает судебная практика. Применение этой нормы требует дополнительного внимания и анализа ситуации, для исключения ситуаций, когда сотрудник не может быть уволен вследствие разных причин [11].

Рассмотрим кейс, когда женщина работала генеральным директором в ООО, но на общем собрании ее уволили в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса. Однако суд признал это увольнение недействительным, так как на момент увольнения женщина была на третьем месяце беременности. Увольнение по этому пункту относится к увольнению по инициативе работодателя, но статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации запрещает увольнение беременной женщины по решению работодателя.

Работодатель не обязан знать о беременности работницы на момент принятия решения, и работница не обязана об этом сообщать. Однако закон гарантирует права беременных женщин, независимо от того, осведомлен ли работодатель о беременности или нет [7].

Также примером может служить кейс, когда директор профессионального училища был уволен по пункту 2 статьи 278, но в нарушение правила, которое запрещает работодателям увольнять работников до окончания их срока в качестве члена избирательной комиссии. Гарантия данного права предусмотрена пунктом 19 статьи 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», которым

установлен запрет на увольнение работников по инициативе работодателя до истечения срока полномочий члена избиркома». Примечательно, что на момент увольнения этот работник был членом комиссии и работодателю было известно об этом. В результате суд восстановил работника на должности, ссылаясь на упомянутый выше закон [6].

Дополнительные основания прекращения трудового договора, установленные законом в отношении некоторых категорий работников, по порядку их установления можно подразделить на те, что сформулированы в законе и действуют в силу прямого его действия, и те, которые формируются сторонами трудовых отношений в тексте договора. Во втором случае закон устанавливает широкие полномочия по самостоятельному формулированию дополнительных оснований прекращения трудового договора. Сторонам предоставлена высокая степень свободы правотворчества в части определения оснований прекращения трудового договора и сопутствующих условий. Такого рода нормативное установление содержится в специальных нормах ТК РФ, признанных регулировать труд отдельных категорий работников. К таким категориям отнесены руководители организаций и члены коллегиальных исполнительных органов, надомники, работники религиозных организаций, а также наемные работники работодателей - физических лиц, т.е. работники, чьи индивидуальные качества для работодателя имеют повышенное или даже критически важное значение.

Правовой статус руководителя организации заключается в том, что:

- может заключаться срочный договор, сроки действия которого определяются по учредительным документам или по соглашению сторон;
- испытательный срок при приеме на работу может быть установлен на срок до шести месяцев. Подразумевается, что при назначении на должности проходит конкурс, а также установка соответствия кандидата, его данных для работы, потому что срок может занимать, при назначении на должность, длительное время;

- возможно, что руководитель сможет совмещать дополнительную работу с основной, при согласии другого работодателя;
- прекращение трудового договора происходит по общим условиям, за исключением пп. 9, 10, 13 ч.1 статья 81 ТК РФ, такими как причинение ущерба организации, при назначении заместителя, грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Помимо указанных причин трудовой договор досрочно заканчивает свои действия, предусмотренными в отношении руководителя организации статьей 278 ТК РФ пунктам:
 - банкротство предприятия и вследствие этого влечет за собой отстранение от должности руководителя организации;
 - в связи с принятием собственником решения о прекращении трудового договора. Данные основания (кроме п.13 ст. 81, одинаков с абзацем 2 ч. 2 статья 278 ТК РФ) распространяется и на других лиц, а не только на руководителя организации. Поэтому было бы нецелесообразно включать их в главе 43 ТК РФ.

В Верховном суде России, в постановлении № 21 от 2 июня 2015 г. [49], также дали пояснение, что управление компанией является своеобразной трудовой функцией, и работодатель должен выполнять её, как главный исполнительный орган. И к числу подобных обязанностей стоит отнести и правовые отношения, в которые вступает компания.

На уровне Конституционного суда РФ также имели место попытки оспорить дифференцированный подход к регулированию вопросов прекращения труда с руководителем. Однако, и данная инстанция согласилась, что специфика исходит из особенного положения и роли руководителя в деятельности организации. По мнению суда «законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться, как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими

способностями к труду» [73].

Кроме того, международное законодательство поддерживает дифференциацию труда руководителя организации. Например, статья 1.2 Конвенции МОТ "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года) [72] указывает, что если отличие в работе работника обусловлено особыми требованиями к его трудовой функции, то это не может рассматриваться как дискриминация. Таким образом, дифференциация труда руководителя компании не нарушает международные стандарты.

Наличие дополнительных правовых норм, регулирующих труд руководителя и особенности его увольнения, обусловлены, уже отмеченным выше более широким кругом полномочий и оснований ответственности, а также комплексностью правового регулирования [12, с.194].

Труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным [19].

Безусловно, что эффективность правового регулирования труда руководителя и особенностей его увольнения была бы значительно ниже, при условии применения лишь общих норм.

ТК РФ предоставляется право сторонам трудового договора в любое время прийти к обоюдному согласию о расторжении соглашения (ст. 78 ТК РФ). Данное положение подтверждается и в п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 согласно которому: «судам, разрешая споры по поводу прекращения трудового договора в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77, 78 ТК РФ, необходимо иметь в виду, что ст. 78 ТК РФ устанавливает правило, в соответствии с которым при заключении трудового как договора на неопределенный срок, так и срочного трудового договора, последний может быть расторгнут сторонами в любое время в срок при достижении соответствующей договоренности» [51].

Отмечается, что если обе стороны выразили согласие, то в данном случае, какая-либо мотивировка для принятия данного решения не предусмотрена. Условие одно – обоюдное согласие [32, с.56].

Одной из причин вынужденного написания заявления может стать бездействие со стороны работодателя, проявляющееся в тот момент, когда имеет место явное нарушение прав работника, на которое руководство предприятия никак не реагирует, а иногда и, напротив, поддерживает. Поводом могут явиться и какие-либо действия со стороны работодателя, выражающиеся в различного рода насилии и угрозах. Так или иначе, любая причина, по которой работник пишет заявление об увольнении не по своей воле, является грубым нарушением трудового законодательства.

В Определении Конституционного суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О также подчеркивается, что «из буквального толкования нормы ст. 78 ТК РФ, волеизъявление на прекращение трудового договора должно быть обоюдным, добровольным и согласованным, то есть исходить от обеих сторон договора: как от работника, так и от работодателя. Указанная позиция была поддержана и подробно изложена» [54]. Представляется также целесообразным оформление указанного соглашения в письменном виде.

При расторжении по данному основанию следует учитывать следующие особенности:

- 1) целесообразно его заключение в письменной форме;
- 2) у работника нет обязанности в двухнедельной отработке;
- 3) за заключение соглашения должно последовать издание приказа об увольнении;
- 4) договор может прекратить свое действие и до установленного срока предупреждения, в случае отпадения необходимости выполнять работником свои функции;
- 5) после заключения соглашения, стороны теряют возможность на односторонне изменение ситуации, ни одна из сторон без согласия второй стороны не может аннулировать соглашение [10, с.58].

В практике Верховного суда РФ имелись ситуации признания незаконными указанных случаев односторонних действий [59].

Судами отмечалась незаконность подобных действий и со стороны работников. Так, Московский городской суд в определении от 18 июля 2011 г. по делу № 33-22203 установил, «достижение сторонами соглашения о расторжении трудового договора и закрепление его в письменной форме исключает возможность одностороннего отказа работника от исполнения достигнутого соглашения» [65].

Необходимо учитывать, что работник должен представлять оригинальное заявление о своем увольнении лично работодателю, написав его своими руками и личной подписью. Это было подтверждено в Апелляционном определении Архангельского областного суда от 23 марта 2015 года по делу № 33-1311 [4], где требования о незаконном увольнении были удовлетворены, поскольку отсутствовал оригинал заявления работника с его подписью. Поэтому необходимо проявлять должную внимательность к этому вопросу.

Согласие работника должно быть четко выражено, иначе это может стать поводом для признания увольнения незаконным [58].

Анализ практики показывает, что в большинстве случаев в качестве причин нарушений трудового законодательства выступают: работодатели при расторжении трудового договора довольно часто игнорируют нормы действующего трудового законодательства, что связано с их правовой неграмотностью; отдельные работодатели, зная соответствующие нормы, просто не желают их исполнять, проявляя правовой нигилизм; очень часто работники, не обладая должным уровнем знаний, имея низкую правовую подготовку, не могут отстаивать свои права, когда работодатель грубо их нарушает; первичные профсоюзные организации на соответствующих предприятиях не в полной мере выполняют свою работу по защите прав работников.

Важно уточнить, что между п. 1 ч. 1. ст. 81 ТК РФ есть расхождения со

ст. 20 ТК РФ в части указания тех лиц, которые могут являться работодателями. На основании ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя указаны и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя служит ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Вопрос, связанный с ликвидацией юридического лица в существующем законодательстве также рассматривается неоднозначно. Под завершением процедуры ликвидации юридического лица принято считать осуществление записи в ЕГРЮЛ. По существующим правилам, работники должны быть уволены по данному основанию до начала работы ликвидационной комиссии. При этом, в законодательстве нет регламентированных сроков, в соответствии с которыми, данное основание для увольнения можно считать законным. В судебной практике известны случаи, когда увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 обязало работодателя восстановить сотрудника на работе в силу того, что после проведения процедуры увольнения юридическое лицо продолжало осуществлять свою деятельность в течение некоторого времени.

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» с изменениями от 28 декабря 2006 г. применяется положение, которое указывает на то, что прекращением деятельности физического лица без статуса индивидуального предпринимателя считается фактическое прекращение работодателя своей деятельности.

Возникшие правовые коллизии возможно преодолеть путем добавления положения из Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» с изменениями от 28 декабря 2006 г. и последующего изложения п. 1 ч. 1 ст. 81 в следующей редакции: «...ликвидации организации и исключения ее из Единого государственного реестра юридических лиц либо прекращение деятельности работодателем».

Важно обратить внимание на то, что при ликвидации структурного подразделения в ЕГРЮЛ изменения не вносятся, что в свою очередь делает указанное основание ничтожным и увольнения по данному пункту осуществлять не могут.

Исходя из всего вышесказанного, правомерным становится утверждение о том, что расширение понятия «ликвидация организации» и включение в него случаев с ликвидацией обособленных структурных подразделений не является справедливым с точки зрения законодательства.

При рассмотрении данного вопроса особое внимание также необходимо уделить понятиям «ликвидация» и «реорганизация», которые иногда ошибочно отождествляют из-за отсутствия очевидной разницы между этими двумя понятиями. Юридическое лицо может прекратить свою деятельность путем присоединения к другому юридическому, либо путем разделения одного юридического лица на несколько других. Реорганизация же осуществляется в следующих формах: слияние, разделение, присоединение, выделение, преобразование, согласно п. 1 ст. 57 ГК РФ. При совершении каждого из указанных фактов в ЕГРЮЛ вносятся соответствующие изменения [29, с.53]. Срок исчисления реорганизованного юридического лица исчисляется с момента внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Таким образом, получается, что реорганизация обладает сходными формальными признаками с ликвидацией, но в таком случае все же имеет место правопреемство.

По ТК РФ работодатель, при увольнении работника по основаниям, указанным в пунктах 1-4 ст. 81 ТК РФ обязан выплатить сотруднику установленные компенсации, согласно ст. 178 ТК РФ. Однако, в этой же статье нет четкого указания на то, при каких условиях у работника сохраняется право на получение среднего месячного заработка в течение третьего месяца, следующего за датой увольнения. Соответственно, законодателю необходимо нормативно закрепить перечень таких случаев, либо закрепить данную норму для всех работников, обратившихся в службы

занятости в двухнедельный срок. При возникновении подобных ситуаций, сотрудники службы занятости считают исключительным каждый случай отсутствия трудоустройства работника ввиду отсутствия подходящих вакансий.

Отдельно также хотелось бы выделить проблемные аспекты расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя, связанные с оформлением документов. Самая распространенная ошибка при оформлении документов – это неточная формулировка основания увольнения в трудовой книжке сотрудника, нарушающая ч. 5 ст. 84 ТК РФ. Законодатель четко указывает, что причина увольнения должна быть указана в строгом соответствии с формулировками, приведенными в Трудовом кодексе РФ или со ссылкой на статьи, части и пункты Федерального закона, если увольнение производится по указанным в них основаниям.

Из-за обстоятельств, возникших в начале марта 2022 года, некоторые международные компании прекратили свою деятельность на российском рынке. Сначала это сделали европейские ритейлеры из-за проблем с доставкой товаров в Россию и пересечением границы, а также из-за закрытия авиасообщения. Курьерские компании Fedex и DHL были вынуждены прекратить свою деятельность. Затем некоторые компании решили отказаться от сотрудничества с Российской Федерацией по политическим причинам.

Такая причина накладывает обязательства на организацию, которые заключаются в обязанности руководства предупредить своих сотрудников о ликвидации или сокращении минимум за два месяца. В таком случае, сотрудникам нельзя навязывать два месяца простоя. Каждому уволенному работнику должно быть выплачено выходное пособие, которое равняется одному среднемесячному заработку. Если фирма осуществляет массовое сокращение, то работодатель обязан предупредить сотрудников об этом не менее чем за три месяца. После увольнения, работнику нужно как можно скорее зарегистрироваться в службе занятости. Если человек сделает это в

течение двух недель, то бывшее руководство обязано будет выплатить ему средний заработок за второй и третий месяц после увольнения, пока он будет искать новую работу [24].

Таким образом, в России законодательство, регулирующее рассматриваемые отношения, устанавливает лишь минимальные общие требования к порядку заключения и прекращения трудового договора. Эти требования могут быть конкретизированы локальными нормативными и договорными актами работодателя [87, с.136]. Но, не смотря на предоставленную им возможность, работодатели редко подробным образом регламентируют порядок приёма и увольнения работников в правилах внутреннего трудового распорядка. Как следствие большинство из них лишается права требовать от работников соблюдения каких-либо дополнительных по сравнению с законом предписанными процедур (ожидания в течение какого-то срока ответа на заявление, подписания при увольнении обходного листа и т.д.). Но такие дополнительные процедуры позволяют упорядочить правовую, финансовую и кадровую работу, четко отражая волю, права и обязанности сторон. Особенности порядка приема и увольнения работников применительно к каждому работодателю законодательно предусмотреть невозможно, да и ненужно, т.к. ТК РФ допускается локальное и договорное правотворчество.

Однако существует целый ряд пробелов и противоречий в законодательном регулировании порядка прекращения трудового договора, а также оснований прекращения трудового договора, который не может быть устранен посредством локального нормотворчества, а потому требует изменения и дополнения федерального трудового законодательства.

По итогам второго раздела, представляется возможным сделать следующие выводы:

1. В законодательстве выявлена ситуация неопределенности в вопросе о применении специальных или общих норм при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию. Если исходить

из основ законодательного регулирования, то при отсутствии специальной нормы, следует обращаться к общей норме, и разрешать вопрос уже путем ее применения, т.е. мы приходим к выводу, что будет применен общий двухнедельный срок. Но, тогда мы получаем явное нарушения баланса интереса сторон трудовых отношений. И уже сложно говорить о соблюдении принципа добросовестности, т.к. имеет место, когда не берутся в учет все те обстоятельства, изложенные нами выше, которые обуславливают наличие увеличенного срока на предупреждение работодателя. Указанной позиции придерживаются многие исследователи, занимавшиеся вопросом прекращения трудового договора с руководителем организации. В этой связи представляется целесообразным внесение изменений в ст. 280 ТК РФ.

2. Анализ материалов правоприменительной практики показал, что наличие дополнительных правовых норм, регулирующих труд руководителя и особенности его увольнения, обусловлены, уже отмеченным выше более широким кругом полномочий и оснований ответственности, а также комплексностью правового регулирования. Труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Эффективность правового регулирования труда руководителя и особенностей его увольнения была бы значительно ниже, при условии применения лишь общих норм.

3 Актуальные вопросы правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации

3.1 Законодательные и правоприменительные проблемы правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации

Руководитель и другие работники могут расторгнуть трудовой договор по причинам, которые указаны в трудовом законодательстве. Одной из таких причин для руководителей, заместителей и главного бухгалтера организации является смена ее собственника. Но это основание применимо только в том случае, если новый собственник был зарегистрирован в государственном реестре и получил право на имущество организации. В этом случае, новому собственнику будет дано три месяца на расторжение трудового договора с руководителем или другими работниками.

Если имущество организации переходит на другого владельца, то это может стать причиной прекращения трудового договора руководителя, заместителя или главного бухгалтера. Важно знать, что этот случай относится к общим положениям ТК РФ, но применим только к указанным должностям. В ГК РФ, в ст. 8.1 говорится, что право на имущество возникает после регистрации в государственном реестре и длится три месяца, поэтому новый собственник имеет право на расторжение трудового договора только после этого срока.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 описывается основание увольнения, но оно крайне неопределенное и требует уточнения. Согласно пункту 32 этого Постановления, это основание может быть использовано только в случае, если происходит смена собственника всего имущества организации, а не отдельной его части. В одном из решений Верховного Суда РФ №20-КГ15-1 было отменено решение и определение нижестоящих инстанций, так как они неверно применили положения

трудового законодательства и ошибочно считали, что передача транспортных средств другому балансодержателю является сменой собственника имущества организации. [60].

Смена собственника имущества, при этом, не ограничивается только заменой того, кто владеет имуществом. Это также может включать изменение формы собственности всей организации, включая ее организационно-правовую форму. Это было подробно описано в решении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2. В статье 81 ТК РФ указываются различные случаи, которые могут быть отнесены к смене собственника в пункте 4 части 1. Это могут быть следующие ситуации: приватизация государственного или муниципального имущества, включая отчуждение владения РФ, субъектов РФ или муниципальных образований в пользу физических и/или юридических лиц; обращение имущества организации в государственную собственность в соответствии с пунктом 14 пункта 2 статьи 235 ГК РФ; передача государственных предприятий в муниципальную собственность; и передача федерального государственного предприятия в владение субъекта РФ или наоборот. Отмечается, что данные случаи являются основной причиной для изменения владения собственником. Однако, в действительности, возможности для изменения владения имуществом, находящимся в частном владении, также могут присутствовать и должны учитываться в соответствующих обстоятельствах [31].

В дополнение к предыдущим причинам, известным в трудовом законодательстве (например, те, которые изложены в КЗоТ), возможно прекращение контракта с руководством. Согласно пункту 7.1, введенному Федеральным законом от 03.12.2012 года № 231-ФЗ, который был принят в связи с Федеральным законом от 03.12.2012 года № 230-ФЗ, работодатель имеет право расторгнуть контракт по своей инициативе в случае утраты доверия к работнику. Это основание также может быть применено к руководству компаний. Данная мера является частью глобальных действий

по противодействию коррупции, которые имеют важное место в законодательстве РФ.

Согласно В.М. Корякину, чтобы предотвратить возможную коррупцию, необходимо законодательно обязать проводить проверку обстоятельств совершения правонарушения руководителя, который может быть уволен за нарушение доверия, согласно статье 81 части 1 пункт 7.1 Трудового кодекса Российской Федерации [28, с.80].

В суде отмечается, что такая практика указывает на обязанность собственника учитывать тяжесть дисциплинарного проступка при увольнении руководителя по данному основанию. Примером является Определение Верховного суда РФ от 31 октября 2016 № 59-КГ16-22 [62], которое отменило незаконное увольнение руководителя. При увольнении не были учтены тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства и поведение руководителя, которые могут оказывать воздействие на коррупционный дисциплинарный проступок. Суд апелляционной инстанции указал, что отсутствие сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера супруга, не является основанием для увольнения по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В этой связи следует отметить, что применение перечисленных оснований для увольнения, расписанных в пункте 7.1, применимо лишь в отношении работников, у которых были замечены коррупционные поступки со стороны их руководства. Если же нарушения были совершены в рамках исполнения служебных обязанностей, то такое основание для расторжения трудового договора будет рассматриваться как виновное и против него будут применены дисциплинарные меры.

Подобный вывод основан на пункте 52 Постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», который связывает данное основание с дисциплинарными мерами. Необходимо отметить, что такой подход снижает вероятность ошибочных увольнений и обеспечивает

справедливость в решении трудовых конфликтов.

Тем не менее, позиция Верховного суда РФ по этому вопросу не дает полной информации о том, как осуществляется увольнение руководителя по данному основанию. Например, в постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержатся пошаговые разъяснения касательно особенностей увольнения сотрудников по инициативе работодателя. Я полагаю, что для того, чтобы судебная практика была единообразной и общественное мнение понимало, как работодатель должен применять пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ к руководителям, Верховный суд РФ должен опубликовать разъяснение о применении этого закона.

Данное основание для увольнения представляет собой дисциплинарную ответственность, что подразумевает соблюдение соответствующей процедуры применения таких взысканий. Несоблюдение установленных правил приводит к тому, что увольнение будет считаться незаконным.

В конкретном случае, на основании решения Карельского ВС №33-2197 от 2016 года [56], истец была уволена в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ из-за предоставления ложных сведений о собственности своего супруга. Для проверки данного факта была проведена соответствующая проверка, результатом которой стало подтверждение недостоверности предоставленных истцом данных.

При рассмотрении данного дела судом было принято во внимание, что данное основание для увольнения является дисциплинарным взысканием, порядок применения которого регламентирован статьей 193 Трудового кодекса РФ. Однако, ответчик не соблюдал установленные сроки для применения дисциплинарной ответственности. Таким образом, увольнение истины является незаконным, а ее должность на муниципальной службе должна быть восстановлена.

Кроме указанного, незаконность увольнения вытекает из факта, что

работник был принят на работу и нарушил дисциплину до того, как данное основание для увольнения было введено в Трудовой Кодекс РФ. Это судебное решение делает несколько важных выводов. Во-первых, нарушение процедуры дисциплинарного взыскания может служить основанием для признания увольнения незаконным. Во-вторых, данное положение не имеет обратной силы и применяется только к нарушениям, совершенным после введения этого основания для увольнения на руководящих должностях в Трудовом Кодексе РФ.

Указанное основание представляет собой новшество в законодательстве, применение которого допустимо во многих обстоятельствах. Например, если работник не предпринял мер, чтобы урегулировать конфликт интересов, где является заинтересованной стороной, или предоставил неверные или неполные сведения о своих доходах, расходах, имуществе и т.п. Кроме того, если он имеет незаконные счета в зарубежных банках, хранит наличные или ценности за пределами России. Следует заметить, что данное основание применимо только к руководителям государственных и муниципальных организаций, которые безусловно обязаны выполнять свои обязанности.

Хотя возможность увольнения по данному основанию зафиксирована судебной практикой, однако ее разнообразие и объем оставляют желать лучшего, и теоретический аспект этой проблемы пока мало исследован, что затрудняет его полное исследование.

Пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ гласит, что если руководитель принял решение, которое нанесло имуществу организации материальный или финансовый ущерб, то он может быть уволен. Но решение не считается необоснованным только из-за материального ущерба, также важна целесообразность использования денежных средств. Проверить обоснованность решения можно, опираясь на принципы добросовестности и разумности. Руководитель должен действовать честно, в интересах организации и соблюдать правовые предписания. Также возможно, что

руководитель мог бы избежать негативных последствий, если бы принял другое решение.

Если руководитель принял неправильное решение, которое привело к негативным последствиям, его можно уволить. Чтобы определить, является ли решение необоснованным, нужно посмотреть, мог ли руководитель избежать негативных последствий, приняв другое решение. Для этого можно сослаться на принципы добросовестности и разумности. Важно, чтобы руководитель действовал честно и в интересах организации, соблюдал правовые предписания и искал оптимальное решение для ситуации.

Верховный суд РФ вынес определение от 04.06.2009 № 53-В09-4 о том, что необоснованным решением может считаться не только активное действие, но и отсутствие контроля со стороны руководства за работой структурных подразделений и сотрудников. Также отсутствие проверки персональных данных клиента перед выдачей кредита считается необоснованным решением. Суд считает, что руководитель не должен знать о подделке документов, но должен гарантировать достоверность информации, на основании которой принимается решение о выдаче кредита. Если решение было принято на основе неправдивой информации, то оно считается необоснованным и виноватым в этом является руководитель [57].

На необоснованность принятого решения может указывать выполнение действий, которые нарушают законы (например, заключение арендных договоров многократно), отсутствие контроля за использованием зданий, сооружений и земли и за их техническим состоянием. [67].

Понятие необоснованности также может означать нарушение правил финансовой дисциплины, нецелевое использование бюджетных средств или создание новых объектов за счет средств, предназначенных для поддержания существующей инфраструктуры отдыха. Также это может включать несоблюдение принятых нормативных актов при выборе и заключении контрактов с поставщиками товаров и услуг, несоблюдение требований при проведении ремонтных работ и незаконные выплаты подрядчикам без

достаточного основания [64].

Для того, чтобы принять решение, необходимо объявить о материальном ущербе, который был нанесен. Например, если были разработаны кабальные договоры аренды от имени организации, но руководитель их не подписал, то суд не рассмотрит их как необоснованное решение.

В резолюции Пленума Верховного суда РФ № 2 «О рассмотрении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в пункте 48 было сформулировано, что работодатель должен наличествовать доказательства того, что принятое руководством решение вызвало неблагоприятные последствия. В ином случае, увольнение основанное на таком доводе не может быть признано законным. Поэтому, работодатель должен быть готов к тому, что его действия могут быть обжалованы в суде, и он должен иметь достаточно доказательств, чтобы подтвердить свою позицию. В противном случае он рискует не только проиграть дело, но и заплатить компенсацию работнику за несправедливое увольнение. Поэтому важно тщательно взвешивать все возможные последствия, прежде чем принимать такое серьезное решение, как увольнение сотрудника.

В Трудовом кодексе РФ есть еще одно основание для увольнения руководителей – это нарушение своих трудовых обязанностей. Если руководитель совершает однократное грубое нарушение, его трудовой договор может быть расторгнут. Однако, некоторые работодатели ошибочно записывают причину увольнения и в итоге проигрывают дела в судах, где их вынуждают восстанавливать уволенных сотрудников на работу.

Чтобы суд согласился с решением о прекращении работы руководителя, должны быть удовлетворены три условия: его действия должны причинить материальный ущерб, он должен принимать необоснованные решения в своей работе и должна быть связь между его действиями и ущербом. В этой связи целесообразно указать на различия между основаниями увольнения по пункту 9 и пункту 10 части 1 статьи 81

ТК РФ.

Подробно изучив законы и руководство Верховного суда РФ № 2, можно заключить, что пункт 9 применим в случае, если ущерб уже произошел, а пункт 10 – в тех ситуациях, когда есть вероятность его появления. Кроме того, пункт 9 может использоваться, даже если не было нарушения трудовых обязанностей. Вот такие выводы можно сделать из анализа вышеуказанных источников. Но стоит упомянуть, что толкования могут отличаться у разных судей, и в каждом конкретном случае следует разбираться индивидуально. Таким образом, в некоторых кейсах применение указанных пунктов может осуществляться по-разному.

Это основание отвечает за необходимость признания его законным и обоснованным в судебном порядке, и для этого нужно соблюдать правила применения дисциплинарных мер. Однако, без соблюдения соответствующего порядка, использование данного основания может быть незаконным.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в частности, статьей 193, работодатель обязан запросить у работника письменное объяснение перед наложением дисциплинарного взыскания. Применение дисциплинарного взыскания следует осуществлять в течение месяца со дня выявления нарушения, независимо от времени болезни или отпуска работника. Прошлые нарушения нельзя использовать после шести месяцев его совершения. Каждое нарушение подлежит только одному дисциплинарному взысканию. Приказ или распоряжение работодателя об использовании дисциплинарного взыскания следует предоставить работнику в течение трех рабочих дней со дня его вынесения, вне зависимости от его отсутствия на работе.

Нужно более детально определить законные основания для увольнения руководителя, так как законы не ясны и могут быть толкованы по-разному в зависимости от интересов заинтересованных сторон. Такой подход противоречит правам и интересам людей и нарушает цели закона.

Кроме того, следует обратить внимание на разность подходов законодателя на примере ситуации относительно срока и порядка предупреждения об увольнении по собственному желанию. Так, согласно общим нормам (ст. 79 ТК РФ) устанавливается двухнедельный срок предупреждения, начало течения которого связывается с непосредственным получением работодателем данного уведомления в письменной форме.

По отношению же к руководителю, в схожей ситуации необходимо прибегать к специальному правовому регулированию, которое закреплено в ст. 280 ТК РФ. Исходя из положений указанной нормы срок возрастает в двое и составляет один месяц. При этом, порядок и форма уведомления работодателя не отличаются [11, с.8].

Трудовое законодательство отводит важное значение такой сложной категории как добросовестность (ст. 21 ТК РФ). Подход к данной категории предполагает, что добросовестность подразумевает под собой «предусмотрительность и порядочность в поведении участников и гражданско-правовых и трудовых правоотношений» [10, с.64].

При изменении руководства организации соблюдение указанной нормы является не менее важным фактором, поскольку недостаток руководителя может привести к неопределенности в функционировании организации в целом. Более того, это может нарушить нормы гражданского законодательства. Поэтому важно, чтобы собственник организации имел достаточно времени на поиск нового руководителя, чтобы обеспечить бесперебойную работу [18, с.67].

Следовательно, такой законодательный подход в полной мере оправдан. Оправданием ему служит важность такой ключевой фигуры как руководитель организации для функционирования всей организации, а также поддержание и не нарушение нормального порядка деятельности и функционирования всей организации.

Но, здесь важно обратить внимание на один нюанс. Исходя из буквального толкования правовых норм, мы можем сделать вывод, что все

сказанное выше применимо к срочным трудовым договорам руководителей, ведь звучит формулировка «досрочно», что прямо подразумевает наличие ограниченного срока.

Таким образом, мы получаем ситуацию неопределенности в вопросе о применении специальных или общих норм при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию.

Если исходить из основ законодательного регулирования, то при отсутствии специальной нормы, следует обращаться к общей норме, и разрешать вопрос уже путем ее применения, т.е. мы приходим к выводу, что будет применен общий двухнедельный срок [24, с.76].

Но, тогда мы получаем явное нарушения баланса интереса сторон трудовых отношений. И уже сложно говорить о соблюдении принципа добросовестности, т.к. имеет место, когда не берутся в учет все те обстоятельства, изложенные нами выше, которые обуславливают наличие увеличенного срока на предупреждение работодателя.

Указанной позиции придерживаются многие исследователи, «занимавшиеся вопросом прекращения трудового договора с руководителем организации» [69, с.58].

3.2 Направления совершенствования законодательства, регулирующего особенности прекращения трудового договора с руководителем организации

Исходя из всей проанализированной и изученной информации, следует сделать выводы, а именно:

Первая необходимая трансформация – внести изменения в ТК РФ, в частности, в пункт 1 части 1 статьи 278. Данный механизм не предусматривает терминацию трудового договора с руководителем во время процедур банкротства, что затрудняет применение правовых норм и ухудшает судебную практику. Однако, следует обратить внимание на необходимость проведения дополнительных мероприятий, чтобы убедиться в правомерности и допустимости внесенных изменений. Поэтому стоит рассмотреть возможность внести дополнительные нормы для упрощения процесса терминации трудовых договоров. Большинство случаев увольнения происходит в условиях конкурсного производства, и арбитражные управляющие не всегда владеют нюансами трудового законодательства, что приводит к различным выводам в одном и том же регионе. Это отрицательно сказывается на применении нормы в общем, и ее улучшение требуется как в сфере трудового законодательства, так и в законодательстве о банкротстве, чтобы ее значение стало еще более важным.

Следующая мера, требующая реформы, касается компенсационных выплат при увольнении руководителя по вине работодателя. Предлагается переделать статью 279 ТК РФ следующим образом: "в случае увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, ему гарантирована выплата компенсации, равной троекратному среднемесячному заработку (если в трудовом договоре не установлено иное), за исключением особых случаев, урегулированных в данном Кодексе". Эта мера исключит двусмысленность, присутствующую в данной норме, и сделает выплату компенсации более гарантированной.

Кроме того, необходимо удалить из текста фразу "при отсутствии виновных действий руководителя", поскольку данное основание не является виновным и такая формулировка устарела.

В третьих, пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ является абсолютно новой нормой законодательства, поэтому судебная практика не имеет достаточных материалов для ее исследования. Кажется, что такая норма является виновной, и ее следует внести в перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный частью 3 статьи 192 ТК РФ, с такой формулировкой: «увольнение руководителя организации за нарушение установленного максимального предела зарплаты». Такое изменение может устранить несогласия и трудности в судебной практике, что, безусловно, будет положительно влиять на использование данной нормы. Объективный анализ пункта 1 части 2 статьи 278 ТК РФ показывает необходимость кардинального изменения самого текста этой статьи. По-видимому, проблема заключается в том, что формулировка этой нормы не полностью охватывает перечень субъектов, нарушение которых соотношения зарплат приводит к нарушению норм трудового законодательства. Законодатель указывает всего на двух субъектов, но явно должно быть значительно больше лиц, таких как члены исполнительных органов и советов, заместитель руководителя и другие. Кроме того, целесообразно включить в законодательный перечень ответственности не только за несоблюдение минимальной зарплаты, но и максимальной, чтобы учитывать права всех сторон этого отношения. Поэтому предлагается изложить пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ в следующей редакции: «нарушение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения между максимальной и минимальной заработной платой руководителей, членов исполнительных органов и советов, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и других руководящих должностных лиц государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий и фондов, а также средней заработной платы работников указанных учреждений и предприятий». Однако остается

неясным, насколько реальным и эффективным может быть использование этой нормы. Исходя из отсутствия научных и практических данных, точный прогноз невозможен. Также важно: существуют две нормы в положениях ТК РФ, а именно: пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ и пункт 2 части 2 статьи 278 ТК РФ, которые являются дубликатами друг друга. Они используются в однотипных спорах, и на них существует похожая судебная практика. Такая дубликация норм не имеет законодательного обоснования, поэтому необходимо исключить пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ из Кодекса. Данное решение позволит соблюдать принцип единообразной судебной практики, что будет способствовать более эффективному процессу судопроизводства. В силу того, что основания расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренное трудовым договором может быть, как виновным, так и не виновным, представляется возможным изменение части 3 статьи 192 ТК РФ путем включения в ее текст такого основания увольнения, как «прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, включенными непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника».

Для решения проблемы неопределенности, возникающей при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию относительно использования специальных или общих норм, можно предложить внести изменения в статью 280 ТК РФ. Предлагается исключить слово "досрочно" и сформулировать новую редакцию закона следующим образом: "Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор. Он должен письменно предупредить об этом работодателя (собственника имущества организации или его представителя) не менее, чем за месяц до даты расторжения". Такое изменение позволит упростить процесс расторжения трудового договора, убрать неопределенность в выборе норм и повысить эффективность работы организации в целом.

Подводя итог, указанные аргументы обладают многими критериями

оценки, благодаря многообразию задач, которые выполняет руководитель компании, а также потому, что в каждом случае суд должен выяснить, было ли данное решение необоснованным и привело ли к неблагоприятным последствиям, что делает его эффективным. Чтобы использовать этот аргумент, необходимо доказать, что это решение необоснованное и противоречит общей практике управления делами, что оно привело к серьезным негативным последствиям для организации и что бремя доказательства лежит на работодателе. Если какой-либо из этих критериев отсутствует, то увольнение будет признано незаконным, а руководитель должен будет быть восстановлен на своей должности. Этот способ рассмотрения дел представляется достаточно стандартным и последовательным в правосудии, что наверняка улучшает проведение справедливых решений по сложным оценочным категориям. Этот аргумент относится к категории виновных, поэтому его применение подчинено процедуре дисциплинарного взыскания.

По итогам третьего раздела представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Принять решение об увольнении руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ может уполномоченный орган юридического лица, собственник имущества организации или уполномоченное собственником лицо (орган) в зависимости от того, к чьей компетенции это отнесено уставом. В любом случае решение должно быть принято в соответствии с гражданским законодательством – например, с Законом «Об ООО». Если руководитель будет это оспаривать, работодателю придется представить в суде доказательства, что порядок принятия решения был соблюден.

2. Существует целый ряд пробелов и противоречий в законодательном регулировании порядка прекращения трудового договора, а также оснований прекращения трудового договора, который не может быть устранен посредством локального нормотворчества, а потому требует изменения и дополнения федерального трудового законодательства.

Заключение

Труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Подобный подход законодателя свидетельствует о постоянном развитии правовых положений в трудовой сфере, говорит о том, что отрасль не находится в статичном положении, а постоянно прогрессирует.

Правовое положение руководителя организации строится на базе нескольких критериев, которые используются законодателями для определения его статуса:

1) Руководитель сам является работником организации и находится в трудовых отношениях с работодателем. В то же время, его трудовая функция отличается от функции обычных работников;

2) В дополнение к правам и обязанностям работника, руководитель организации имеет полномочия в области реализации прав и обязанностей организации. Это означает, что его деятельность регулируется сразу двумя видами законодательства;

3) Руководитель, будучи работником организации, также выступает в роли представителя работодателя для других сотрудников, которые трудятся в организации.

На специфику статуса, рассматриваемого субъекта правоотношения, помимо трудового, значительное влияние оказывают и гражданско-правовые нормы, определяющие его в качестве единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 53 ГК РФ, ч. 3 ст. 65.3 ГК РФ, ч. 2 ст. 123.7, ч. 2 ст. 123.10, ч. 2 ст. 123.14, ч. 2 ст. 123.19, ч. 3 ст. 123.25 ГК РФ). В гражданском праве статус руководителя может иметь отличия в зависимости от гражданско-правовой формы организации, в трудовом же праве четко отмечено, что данный фактор не влияет на его трудовую статус. Кроме более широких прав обязанностей, на руководителя также распространяется и более широкий

спектр оснований привлечения к ответственности, в том числе и на основании норм ГК РФ (ч. 1 ст. 53.1 ГК РФ), к примеру, как возмещение убытков организации, причиненных по его вине.

Специфичность правового положения руководителя, как субъекта трудового права, безусловно, сказывается и на особенном подходе к моментам правового регулирования оснований и процедур прекращения с ним трудового договора.

Исходя из изученных методов регулирования трудовых отношений в других странах, можно уверенно заявить, что правовые системы других стран не могут просто быть скопированы для применения в России, но могут стать полезным источником информации. Например, иностранные примеры показывают, что использование гражданско-правовых принципов для управления руководящим составом компании – это не что иное, как общепринятая практика. Когда вы общаетесь с руководителем, вы вступаете с ним в гражданско-правовые отношения, а не трудовые. Наиболее эффективный способ убедить менеджера в том, что он должен выполнять свои обязательства, это использовать корпоративное законодательство. Если права руководителя были нарушены, то он может получить денежную компенсацию, но компания не обязана возвращать его на прежнюю должность. Системы права других стран не могут прямо переноситься на Россию, но они показывают, что использование гражданско-правовых принципов для регулирования отношений точно, осознанно имеют место быть.

Сравнительно-правовой анализ показал, что в США подход к увольнению руководителей особый. Это быстрый и максимально обезличенный процесс.

В Японии правовые особенности увольнения руководителя в трудовом законодательстве отсутствуют. Приоритет отдан положениям трудового соглашения. При этом важно выделить отдельные особенности. Так, в японских компаниях как нигде развит командный дух, и отвечает тут за

оплошности не рядовой сотрудник, а в первую очередь руководитель. В Японии принято, что если работник получает травму на производстве, то ответственность всегда берет на себя руководитель, так как это расценивается, как неумение руководителя справляться со своими обязанностями. Обычно в этом случае руководитель ставит на свой рабочий стол красный флажок. В Японии не принято все списывать на невнимательность и неосторожность работника, как это распространено во многих странах. И соответственно, это вполне может послужить основанием увольнения руководителя.

В трудовом законодательстве Франции прекращение трудовых отношений с руководителем происходит на основании общих норм Трудового кодекса Франции.

В России же, в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации принятие решения об увольнении руководителя организации может быть осуществлено уполномоченным органом юридического лица, собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом), в зависимости от того, чья компетенция определена уставом. Решение должно быть принято в соответствии с гражданским законодательством, включая Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», если это применимо к юридическому лицу. Если руководитель оспаривает решение, работодателю необходимо представить доказательства соблюдения процедуры принятия решения в суде, иначе увольнение может быть признано незаконным.

Анализ материалов правоприменительной практики показал, что наличие дополнительных правовых норм, регулирующих труд руководителя и особенности его увольнения, обусловлены, уже отмеченным выше более широким кругом полномочий и оснований ответственности, а также комплексностью правового регулирования. Труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно

избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Эффективность правового регулирования труда руководителя и особенностей его увольнения была бы значительно ниже, при условии применения лишь общих норм.

В качестве одного из оснований, предусматривающих прекращение трудовых отношений с руководителем, выступает смена собственника организации. И, несмотря на то, что данное основание указывается в числе общих, круг лиц к которым оно применимо ограничен – руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером. В силу некоторой неопределенности данного основания увольнения и необходимости внесения в него ясности, в пункте 32 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 указано, что такое основание возможно применить в случае смены собственника имущества в целом, а не какой-либо его части. Анализ судебной практики показывает, что у судов могут возникнуть трудности при применении данного основания прекращения трудового договора. Так, по одному из дел, нижестоящие инстанции ошибочно посчитали, что под сменой собственника можно понимать даже факт смены лица собственника в отношении части имущества организации (транспортных средств). И лишь в Верховном Суде РФ истцу удалось признать ошибочность данного подхода.

Можно обратить внимание на разность подходов законодателя на примере ситуации относительно срока и порядка предупреждения об увольнении по собственному желанию. Так, согласно общим нормам (ст. 79 ТК РФ устанавливается двухнедельный срок предупреждения, начало течения которого связывается с непосредственным получением работодателем данного уведомления в письменной форме. По отношению же к руководителю, в схожей ситуации необходимо прибегать к специальному правовому регулированию, которое закреплено в ст. 280 ТК РФ. Исходя из положений указанной нормы, срок возрастает вдвое и составляет один месяц. При этом, порядок и форма уведомления работодателя не отличаются.

Трудовое законодательство отводит важное значение такой сложной категории как добросовестность (ст. 21 ТК РФ). Подход к данной категории предполагает, что добросовестность подразумевает под собой «предусмотрительность и порядочность в поведении участников и гражданско-правовых и трудовых правоотношений». Следовательно, такой законодательный подход в полной мере оправдан. Оправданием ему служит важность такой ключевой фигуры как руководитель организации для функционирования всей организации, а также поддержание и не нарушение нормального порядка деятельности и функционирования всей организации.

Но, здесь важно обратить внимание на один нюанс. Исходя из буквального толкования правовых норм, мы можем сделать вывод, что все сказанное выше применимо к срочным трудовым договорам руководителей, ведь звучит формулировка «досрочно», что прямо подразумевает наличие ограниченного срока. Таким образом, мы получаем ситуацию неопределенности в вопросе о применении специальных или общих норм при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию. Если исходить из основ законодательного регулирования, то при отсутствии специальной нормы, следует обращаться к общей норме, и разрешать вопрос уже путем ее применения, т.е. мы приходим к выводу, что будет применен общий двухнедельный срок. Но, тогда мы получаем явное нарушение баланса интереса сторон трудовых отношений. И уже сложно говорить о соблюдении принципа добросовестности, т.к. имеет место, когда не берутся в учет все те обстоятельства, изложенные нами выше, которые обуславливают наличие увеличенного срока на предупреждение работодателя.

В этой связи представляется целесообразным внесение изменений в ст. 280 ТК РФ, путем исключения слова «досрочно», и изложения ее в следующей редакции: «Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее

чем за один месяц».

Что касается специальных оснований увольнения руководителя, то необходимо всестороннее уточнение норм законодательства. Первая необходимая трансформация – внести изменения в ТК РФ, в частности, в пункт 1 части 1 статьи 278. Данный механизм не предусматривает терминацию трудового договора с руководителем во время процедур банкротства, что затрудняет применение правовых норм и крайне усложняет судебную практику. Однако, следует обратить внимание на необходимость проведения дополнительных мероприятий, чтобы убедиться в правомерности и допустимости внесенных изменений. Поэтому стоит рассмотреть возможность внести дополнительные нормы для упрощения процесса терминации трудовых договоров. Большинство случаев увольнения происходит в условиях конкурсного производства, и арбитражные управляющие не всегда владеют нюансами трудового законодательства, что приводит к различным выводам в одном и том же регионе. Это отрицательно сказывается на применении нормы в общем, и ее улучшение требуется как в сфере трудового законодательства, так и в законодательстве о банкротстве, чтобы ее значение стало еще более важным.

Следующая мера, требующая реформы, касается компенсационных выплат при увольнении руководителя по вине работодателя. Предлагается переделать статью 279 ТК РФ следующим образом: "в случае увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, ему гарантирована выплата компенсации, равной троекратному среднемесячному заработку (если в трудовом договоре не установлено иное), за исключением особых случаев, урегулированных в данном Кодексе". Эта мера исключит двусмысленность, присутствующую в данной норме, и сделает выплату компенсации более гарантированной. Кроме того, необходимо удалить из текста фразу "при отсутствии виновных действий руководителя", поскольку данное основание не является виновным и такая формулировка устарела.

В третьих, пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ является абсолютно новой нормой законодательства, поэтому судебная практика не имеет достаточных материалов для ее исследования. Кажется, что такая норма является виновной, и ее следует внести в перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный частью 3 статьи 192 ТК РФ, с такой формулировкой: «увольнение руководителя организации за нарушение установленного максимального предела зарплаты». Такое изменение может устранить несогласия и трудности в судебной практике, что, безусловно, будет положительно влиять на использование данной нормы. Объективный анализ пункта 1 части 2 статьи 278 ТК РФ показывает необходимость кардинального изменения самого текста этой статьи. По-видимому, проблема заключается в том, что формулировка этой нормы не полностью охватывает перечень субъектов, нарушение которых соотношения зарплат приводит к нарушению норм трудового законодательства. Законодатель указывает всего на двух субъектов, но явно должно быть значительно больше лиц, таких как члены исполнительных органов и советов, заместитель руководителя и другие. Кроме того, целесообразно включить в законодательный перечень ответственности не только за несоблюдение минимальной зарплаты, но и максимальной, чтобы учитывать права всех сторон этого отношения. Поэтому предлагается изложить пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ в следующей редакции: «нарушение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения между максимальной и минимальной заработной платой руководителей, членов исполнительных органов и советов, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и других руководящих должностных лиц государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий и фондов, а также средней заработной платы работников указанных учреждений и предприятий». Однако остается неясным, насколько реальным и эффективным может быть использование этой нормы. Исходя из отсутствия научных и практических данных, точный прогноз невозможен.

Также важно: существуют две нормы в положениях ТК РФ, а именно: пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ и пункт 2 части 2 статьи 278 ТК РФ, которые являются дубликатами друг друга. Они используются в однотипных спорах, и на них существует похожая судебная практика. Такая дубликация норм не имеет законодательного обоснования, поэтому необходимо исключить пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ из Кодекса. Данное решение позволит соблюдать принцип единообразной судебной практики, что будет способствовать более эффективному процессу судопроизводства. В силу того, что основания расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренное трудовым договором может быть, как виновным, так и не виновным, представляется возможным изменение части 3 статьи 192 ТК РФ путем включения в ее текст такого основания увольнения, как «прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, включенными непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника».

Для решения проблемы неопределенности, возникающей при расторжении бессрочного трудового договора руководителя по собственному желанию относительно использования специальных или общих норм, можно предложить внести изменения в статью 280 ТК РФ. Предлагается исключить слово "досрочно" и сформулировать новую редакцию закона следующим образом: "Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор. Он должен письменно предупредить об этом работодателя (собственника имущества организации или его представителя) не менее, чем за месяц до даты расторжения". Такое изменение позволит упростить процесс расторжения трудового договора, убрать неопределенность в выборе норм и повысить эффективность работы организации в целом.

Также большая доля неопределённости вносится из-за оснований непосредственного увольнения. Чтобы уточнить этот момент, следует изменить третью часть статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо добавить новое основание увольнения – "прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, указанным в самом договоре в соответствии с законом. Эти дополнительные условия могут применяться, если работник совершал виновные или бездействующие действия, предусмотренные такими условиями". Условия трудового договора должны быть более конкретными, при этом всегда учитывая законодательство.

Могут быть сделаны следующие выводы: в данном исследовании был проведен анализ правового регулирования расторжения трудового договора с руководителем организации. Труд руководителя и его правовое положение в организации довольно специфичны. Соответственно избежать дифференциации в правовом регулировании данного субъекта трудового права не представляется возможным. Специфичность правового положения руководителя, как субъекта трудового права, безусловно, сказывается и на особенном подходе к моментам правового регулирования оснований и процедур прекращения с ним трудового договора.

Устранение существующих законодательных пробелов во многом позволит избежать спорных и конфликтных ситуаций правового характера в исследуемой сфере правовых отношений. Для поиска правового равновесия, при котором бы учитывались все изложенные обстоятельства, требуется четко проработанный подход к выявлению действующего законодательства и выработка предложений, которые могли бы способствовать выработке наиболее совершенных правовых норм, которые бы учитывали опыт других стран, а также специфику российской экономики и бизнес-среды. В этом процессе важно учитывать интересы всех заинтересованных сторон, включая работников и руководителей компаний. Кроме того, необходимо проводить обучение юристов и бизнесменов, чтобы они могли осуществлять правильную интерпретацию и применение новых правовых норм и конструкций.

Список используемой литературы и источников

1. Авдеев В.В. Трудовой договор (отношения) в части расторжения трудового договора // Налоги. 2018. № 42. С. 12-19.
2. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография. М.: Проспект, 2021. 198 с.
3. Андриановская И.И. Классификация правовых оснований прекращения трудового соглашения // СПС «КонсультантПлюс».
4. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23 марта 2015 по делу № 33-1311 // СПС Консультант Плюс.
5. Апелляционное определение Мосгорсуда от 04 февраля 2021 по делу № 33-1141/2021 // <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/2a306760-54d3-11eb-a0f8-c580ed7afe20> (дата обращения: 02.11.2022).
6. Апелляционное определение Самарского областного суда от 12 марта 2015 по делу № 33-2569/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Апелляционное определение Самарского областного суда от 28 октября 2015 по делу № 33-354/2015 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Аппаков А.А. Расторжение трудового договора в современный этап жизни // Право и образование. 2018. № 3. С. 19-22.
9. Архипова О.А. О соотношении правовых понятий «прекращение договора» и «расторжение договора» в гражданском и трудовом праве // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. статей / Под ред. В.М. Лебедева и др. Национальный исследовательский Томский государственный университет. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2019. Ч. 60. С. 6-12.
10. Байдина О. Увольнение по соглашению сторон: стоит ли соглашаться? // Трудовое право. 2021. № 6. С. 57-73.
11. Велькина М.В. К вопросу о досрочном прекращении трудового договора с руководителем коммерческой организации // В сборнике: Школа

молодых новаторов. Сборник научных статей международной молодежной научной конференции. В 2-х томах. 2020. С. 8-10.

12. Глухов А.В. К вопросу о выплате компенсации в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса РФ // В сборнике: Академическая наука – проблемы и достижения: материалы XXIV международной научно-практической конференции. 2020. С. 194-199.

13. Глухов А.В. Применение принципов трудового права при прекращении трудового договора с руководителем организации // Инновационная наука. 2020. № 11. С. 95-100.

14. Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации // Юридическая наука. 2019. № 1. С. 70-75.

15. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации // СПС «КонсультантПлюс».

16. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. от 25 февраля 2022) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

17. Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики // ВЭПС. 2018. № 1. С. 120-123.

18. Ершова Е.А. Трудовые споры, связанные с реализацией статей 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации // Российское правосудие. 2022. № 1. С. 67-74.

19. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права // СПС «КонсультантПлюс».

20. Иброгимов Д., Кот М.К. Особенности заключения трудового договора с руководителем корпоративной организации // Актуальные проблемы правоведения. 2021. № 2 (70). С. 10-15.

21. Каблучков А. Дисквалификация: процедура и последствия // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2021. № 5. С. 11-21.

22. Карасева А.С. Основание прекращения трудового договора // Инновационные идеи молодых исследователей для агропромышленного комплекса России: сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых. 2019. С. 326-334.

23. Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право // СПС «КонсультантПлюс».

24. Кичигин С.В. Факультативные основания прекращения трудового договора // Вестник Гуманитарного университета. 2022. № 2 (37). С. 76-87.

25. Кодекс законов о труде Российской Федерации: закон РСФСР от 09 декабря 1971 // Собрание законов РСФСР. 1988. т. 2. С. 123 (утратил силу).

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ (ред. от 17 февраля 2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.М. Куренного и др. // СПС «КонсультантПлюс».

28. Корякин В.М. Увольнение в связи с утратой доверия лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: проблемные вопросы / В.М. Корякин // Право в Вооруженных Силах. 2018. № 11-12. С. 77-84.

29. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2019. 180 с.

30. Костян И.А. Руководитель организации как субъект права: размышления на тему // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 57-60.

31. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации // СПС «КонсультантПлюс».

32. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2019. № 9. С. 55-60.

33. Куренной А.М. Правовое регулирование расторжения трудового

соглашения // СПС «КонсультантПлюс».

34. Лалетина А.С. Дуализм корпоративного и трудового права в статусе генерального директора // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 49-53.

35. Лобанников Е.Р. Прекращение трудового договора // Интернаука. 2019. № 21-3 (103). С. 20-25.

36. Лунц М.Г. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения: Сб. статей // СПС «КонсультантПлюс».

37. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. М., 2019. 540 с.

38. Лысенко О.Л. Специфика регулирования трудовых отношений и система трудового права в Германии: история и современность // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 59-62.

39. Маврин С.П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Правоведение. 2020. № 4. С. 40-49.

40. Малинина Л.Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации // Юридический вестник Самарского университета. 2021. № 2. С. 56-61.

41. Марченко А.А., Прасолова И.А. Процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации // В сборнике: Мой выбор - наука!. сборник материалов VI Региональной молодежной конференции, XLVI научной конференции студентов, магистрантов, аспирантов и учащихся лицейных классов. 2020. С. 1755-1760.

42. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2020. 341 с.

43. Мосин В.А. Недействительность решений органов управления корпорации: дис... канд. юрид. наук. Челябинск, 2018. 264 с.

44. Набока А.С. Проблемы применения административного наказания в виде дисквалификации // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права. 2020. № 6 (51). С. 96-100.

45. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования

трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2019. № 6. С. 68-82.

46. О бухгалтерском учете : Федеральный закон от 06 декабря 2011 № 402-ФЗ (ред. от 30 декабря 2021) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 50. Ст. 7344.

47. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица : Постановление Пленума Высшего арбитражного суда РФ от 30 июля 2013 № 62 // Экономика и жизнь. 2013. № 34.

48. О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при разрешении споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав : Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10, Пленума ВАС РФ № 22 от 29 апреля 2010 (ред. от 23 июня 2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. № 7.

49. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 № 21 // ВВС РФ. 2015. № 7.

50. О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон от 26 октября 2002 № 127-ФЗ (ред. от 28 июня 2022, с изм. от 21 июля 2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

51. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 // ВВС РФ. 2007. № 3.

52. Об акционерных обществах : Федеральный закон от 26 декабря 1995 № 208-ФЗ (ред. от 14 июля 2022) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

53. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08 февраля 1998 № 14-ФЗ (ред. от 02 июля 2021, с изм. 25 февраля 2022) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

54. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 № 1091-О-О // СПС КонсультантПлюс.

55. Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства: Приказ Роструда от 13 мая 2022 № 123 // Администратор образования. 2022. № 16.

56. Определение Верховного суда Республики Карелия от 12 июля 2016 № 33-2197/2016 // СПС «Консультант Плюс».

57. Определение Верховного суда Российской Федерации от 04 июня 2009 № 53-В09-4 // СПС «Консультант Плюс».

58. Определение Верховного суда Российской Федерации от 10 июня 2011 № 5-В11-37 // СПС Консультант Плюс.

59. Определение Верховного суда Российской Федерации от 16 декабря 2011 № 18-В11- 73 // СПС КонсультантПлюс.

60. Определение Верховного суда Российской Федерации от 18 мая 2015 по делу № 20-КГ15-1 // СПС «КонсультантПлюс».

61. Определение Верховного суда Российской Федерации от 26 октября 2012 по делу № 18- КГ12-37 // СПС «КонсультантПлюс», 2018.

62. Определение Верховного суда Российской Федерации от 31 октября 2016 г. По делу № 59-КГ16-22 // СПС «КонсультантПлюс»

63. Определение Верховного суда Российской Федерации от 31 октября 2016 По делу № 59-КГ16-22 // СПС «КонсультантПлюс».

64. Определение Московского городского суда от 04 декабря 2021 № 11-26307/2012 // СПС «Консультант Плюс».

65. Определение Московского городского суда от 18 июля 2011 по делу № 33-22203 // СПС Консультант Плюс.

66. Определение Московского городского суда от 19 июня 2019 № 4г/8-3852 // СПС Консультант Плюс.

67. Определение Московского городского суда от 30 июня 2015 № 4г 8-6044 // СПС «Консультант Плюс».

68. Определение Новосибирского областного суда от 10 июля 2019 по делу № 33-5635/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

69. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2020. № 6. С. 52-66.

70. Осипенко О.В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. Москва : Статут, 2018. 448 с.

71. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова и др.: отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗнСП, 2022. 122 с.

72. Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25 июня 1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. №44. Ст. 448.

73. 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 : Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 № 3-П // Собрание законодательства РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

74. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 19 апреля 2011 по делу № А45-18709 2010 // СПС «Консультант Плюс».

75. Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 «О порядке найма и распределения рабочей силы и борьбе с текучестью рабочей силы» // СЗ СССР. 1930. № 60. Ст. 641.

76. Постатейный комментарий к Кодексу РФ об административных правонарушениях. Часть первая / под общ. ред. Л.В. Чистяковой. Москва : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2019. Т. 1. 1343 с.

77. Правовая библиотека legalns.com. Конституция Японии [Электронный ресурс]. URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=37> (дата обращения: 09.11.2022).

78. Решение Арбитражного суда Архангельской области от 26 апреля 2022 г. по делу № А05-11015/2021 // <https://sudact.ru/arbitral/doc/IVeR6q0Im6Yw/> (дата обращения: 01.11.2022).

79. Решение Падунского районного суда г. Братска Иркутской области от 25 июля 2021 по делу № 2-1276/201 ~ М-1125/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

80. Сыченко Е.В. Трудовое право зарубежных стран: Франция, Германия, США, Китай и Япония. Москва, 2021. 72 с.

81. Телюкина М.В. Комментарий к Федеральному закону «Об акционерных обществах» (постатейный). М.: Изд. Волтерс Клувер, 2021. 656 с.

82. Толстая А.И. История государства и права России: Учебник для вузов. М., 2019. 506 с.

83. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14 июля 2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

84. Турбина И.А. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в системе корпоративного управления // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. 2020. №1 (30). С. 145-150.

85. Федоров А.М. Недопустимость признания трудового договора с руководителем организации крупной сделкой // В сборнике: юриспруденция в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты. сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2020. С. 73-76.

86. Фильчакова С.Ю. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон // СПС «КонсультантПлюс».

87. Шагабутинова Л.М. Выходное пособие при прекращении действия трудового договора // Современная школа России. Вопросы модернизации. 2022. № 3-1 (40). С. 136-139.

88. Шамшина И.И. Трудовой договор с руководителем организации: особенности правового регулирования // Проблемы права: теория и практика. 2022. № 57. С. 62-70.

89. Шиткина И.С. Корпоративное право: учебный курс. М.: Статут, 2018 // СПС «Консультант Плюс».

90. Японское трудовое право – Japanese labour law [Электронный ресурс]. URL: https://ru.qaz.wiki/wiki/Japanese_labour_law (дата обращения: 09.11.2022).

91. Anzil C. La rupture conventionnelle a-t-elle le vent en poupe? Source: Ministere du travail, 01.08.2020. URL: <http://www.juritravail.com/Actualite/Rupture-amiable-conventionnelle-commun-accord/Id/147561> (дата обращения: 05.12.2022).

92. Arret de la Cour de cassation du 9 fevrier 2021 № 09-42485 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023576764&fastReqId=1333584318&fastPos=1> (дата обращения: 05.12.2022).

93. Gross B., Muller A., Muller P. The Executive Remuneration Review: Switzerland. URL: <https://thelawreviews.co.uk/title/the-executive-remuneration-review/switzerland>. (дата обращения: 20.02.2023).

94. Japanese Law Translation [Электронный ресурс]. URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/> (дата обращения: 09.11.2022).

95. Loyens & Loeff N.V. Management and supervisory boards in the Netherlands in brief. URL: <https://www.loyensloeff.com/> (дата обращения: 20.02.2023).