

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

40.03.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско – правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Особенности правового регулирования труда руководителя организации»

Студент(ка)

Л.М. Шарапова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Н.П. Слугина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой канд. юрид. наук О.С. Лапшина

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 2017 г.

Тольятти, 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Шарапова Лилия Минзакиевна

1. Тема «Особенности правового регулирования труда руководителя организации»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы
19.05.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе научно-методическая литература, периодические научные издания по исследуемой теме, нормативно-правовые документы

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):

Глава 1 Особенности правового статуса руководителя организации как субъекта трудового права

Глава 2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации

5. Дата выдачи задания «23» марта 2017 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

_____ (подпись)

Н.П. Слугина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Л.М. Шарапова

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Шараповой Лилии Минзакиевны

по теме «Особенности правового регулирования труда руководителя организации»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Апрель 2017	13.04.2017	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	Апрель 2017	20.04.2017	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	Апрель 2017	28.04.2017	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Май 2017	16.05.2017	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	19.05.2017	19.05.2017	Выполнено	
Предзащита	25.05.2017	25.05.2017	Выполнено	
Корректировка ВКР	30.05.2017	30.05.2017	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	16.06.2017	16.06.2017		

Руководитель выпускной квалификационной работы

(подпись)

_____ Н.П. Слугина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

_____ Л.М. Шарапова

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Особенности правового регулирования труда руководителя организации»

студентки группы ЮРбз-1232Д

Шараповой Лилии Минзакиевны

Актуальность темы данной бакалаврской работы заключается в том, что все успехи хозяйственной деятельности организации, ее финансовое благополучие и результаты работы напрямую зависят от работы ее руководителя. Именно этот специальный субъект трудового права определяет стратегию развития организации, решает финансово-хозяйственные, кадровые вопросы деятельности, выполняет оперативное и стратегическое планирование развития организации, контролирует рабочий процесс и управляет коллективом работников.

Структура работы определяется целями и задачами исследования.

Бакалаврская работа состоит из двух логически связанных между собой глав, введения, заключения и списка используемой литературы. Главы разделены на параграфы, позволяющие акцентировать внимание на отдельных проблемах в рамках определенного вопроса.

Общий объем работы – 56 стр.

Содержание

Введение	6
Глава 1 Особенности правового статуса руководителя организации как субъекта трудового права	9
1.1 Права и обязанности руководителя организации	9
1.2 Особенности заключения трудового договора с руководителем организации	16
1.3 Юридические гарантии и ответственность руководителя организации	23
Глава 2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации	28
2.1 Основания прекращения трудового договора с руководителем организации, связанные с противоправным поведением	28
2.2 Прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям производственного характера	39
Заключение	46
Список используемой литературы	51

Введение

В экономическом развитии страны большое значение имеет высокая производительность труда, которая, в том числе, обеспечивается законодательным регулированием труда руководителя организации, поскольку финансово-хозяйственная деятельность организации напрямую зависит от эффективной деятельности его руководителя.

Особенности правового регулирования труда руководителя организации всегда вызывает большой интерес не только с научной точки зрения, но и с точки зрения практического применения норм, регламентирующих его деятельность.

Руководитель организации является специальным субъектом трудового права, что подтверждается закреплением норм, регулирующих особенности труда руководителя организации в отдельной главе (глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Руководитель организации, как специальный субъект, с одной стороны, действует в организационно-управленческой сфере в интересах и от имени собственника имущества организации, а также ведет предпринимательскую деятельность в интересах собственника имущества организации, организует трудовую деятельность иных наемных работников организации, решает кадровые вопросы. С другой стороны, выступает работником, состоящим в трудовых отношениях с собственником имущества и предоставившим свои навыки и управленческие способности в его распоряжение. Указанное двойственное правовое положение руководителя организации находится в тесной связи с правовым статусом физического лица – руководителя организации и порождает особенности его трудового положения.

В научной литературе отмечают, что «для успеха производства решающее значение имеет бережное отношение к капиталу, удачная комбинация капитала и труда, отыскание надлежащих источников сырья и подходящих рынков сбыта – без этих предпосылок не поможет самый

усердный труд рабочих. И эту высокоответственную роль выполняет руководитель – организатор. На него падает риск предприятия, и он первый выигрывает от его успехов. Отсюда громадное напряжение его воли. Его труд никем не нормируется и определяется потребностями дела»¹.

Очевидно, что роль руководителя организации связана с повышенной ответственностью за принимаемые решения, в том числе за вверенных в подчинение сотрудников организации.

В науке трудового права к исследованию особенностей регулирования труда руководителя организации обращались следующие авторы: Абросимов Д.А., Безбоковая И.В., Болдырев В.А., Бочарникова М.А., Бруцкус Б.Л., Бугаенко В.Э., Васильев А.А., Васильева Ю.В., Виноградова З.Д., Воронкова Е.Р., Гаврилина А.К., Горобец Л.Н., Губенко М.И., Гутников О.В., Димитриева С.Д., Доколина Е.Д., Зайцева Л.В., Кашлакова А.С., Лудина Д.С., Мазаева К.С., Малинина Л.Ю., Корабельников Б.Р., Кузнецова В.В., Курушин А.А., Орловский Ю.П., Падунова М.С., Парамарчук Н.С., Пригоровский В.В., Радачинский Ю.Н., Тарасова И.И., Турбина И.А., Урчуков Р.М., Федорова А.Н. и многие другие.

Целью бакалаврского исследования являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения между руководителем организации как специальным субъектом трудового права и работодателем.

Достижение данной цели возможно при решении следующих задач:

1. Провести анализ норм, регулирующих особенности труда руководителя организации.
2. Установить особенности специального статуса руководителя организации.
3. Проанализировать юридические факты, образующие фактические составы, влекущие возникновение и прекращение трудовых отношений с руководителем организации.
4. Определить и проанализировать условия наступления материальной

¹ Бруцкус Б.Л. Социалистическое хозяйство // Новый мир. 1990. № 8. С. 207.

ответственности руководителя организации.

Объем и структура бакалаврской работы определяются целями и задачами исследования и выстроены следующим образом: введение, две главы (в первой – раскрываются особенности правового статуса руководителя организации как субъекта трудового права; вторая – посвящена дополнительным основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации), заключение, список используемой литературы.

Глава 1 Особенности правового статуса руководителя организации как субъекта трудового права

1.1 Права и обязанности руководителя организации

Правовой статус руководителя организации закреплен в Трудовом кодексе Российской Федерации², Гражданском кодексе Российской Федерации³, Федеральном законе «Об акционерных обществах»⁴, Федеральном законе «Об обществах с ограниченной ответственностью»⁵, Федеральном законе «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»⁶, Федеральном законе «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»⁷, а также в нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, нормативных актах субъектов Российской Федерации, учредительных документах организации и локальных нормативных актах.

Особенности регулирования труда руководителя организации целесообразно рассматривать с учетом понятия «руководитель организации».

В действующем трудовом праве законодатель использует исключительно понятие «руководитель организации», в гражданском же праве – «единоличный исполнительный орган», «единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор)», «единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.)», «единоличный

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017 № 39-ФЗ) // Российская газета. 08.12.1994. № 238 - 239.

⁴ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 29.12.1995. № 248.

⁵ Федеральный закон от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

⁶ Федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (ред. от 21.03.2002 № 31-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 27.07.1998. № 30. Ст. 3611.

⁷ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

исполнительный орган унитарного предприятия», «председатель совета потребительского общества», «генеральный директор народного предприятия, являющийся единоличным исполнительным органом», «председатель кооператива», «единоличный исполнительный орган кредитного кооператива», «единоличный исполнительный орган некоммерческой организации». В дальнейшем, мною будет использоваться исключительно термин «руководитель организации», вкладывая в это понятие все вышеперечисленные наименования рассматриваемого специального субъекта трудового права.

В Трудовом кодексе Российской Федерации под руководителем организации понимается «физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа» (часть 1 статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Специфика трудовой деятельности руководителя организации заключается в том, что руководитель организации, будучи работником, состоящим в трудовых отношениях с организацией, в то же время исполняет трудовую функцию руководителя организации, которая заключается в том, что данный субъект реализует компетенцию юридического лица в гражданском обороте. Иными словами, «при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права»⁸. Таким образом, трудовые отношения руководителя организации с его работодателем

⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., исправл., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 915.

отражаются в соответствующих нормативно-правовых актах о юридических лицах.

В Определении от 23.04.2015 № 779-О⁹ Конституционный суд Российской Федерации указал, что «правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи 53 Гражданского кодекса Российской Федерации)».

По мнению некоторых специалистов «трудовая деятельность руководителя – единственного учредителя организации может регулироваться с применением трудового законодательства, поскольку в данном случае возникают отношения, связанные с использованием его личного труда, включенные законодателем в сферу действия трудового права»¹⁰.

Положения главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на тех руководителей организации (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), которые являются по отношению к организации наемными работниками.

Правовое положение руководителя организации имеет двойственную природу. Данный факт проявляется в том, что обозначенный специальный субъект права является одновременно и наемным работником, и лицом, представляющим организацию, будучи при этом ее единоличным исполнительным органом. И в первом, и во втором случае права и обязанности между собой непосредственно связаны.

⁹ Определение Конституционного суда Российской Федерации от 23.04.2015 № 779-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Буркунова Александра Валерьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

¹⁰ Курушин А.А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей – единственных учредителей организаций // Юрист. 2011. № 1. С. 31 – 36.

Различия наблюдаются в следующем:

1) права и обязанности руководителя как наемного работника установлены в актах трудового законодательства – Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации), федеральных и иных нормативно-правовых актах, в локальных актах и трудовом договоре с руководителем организации;

2) права и обязанности руководителя организации как юридического лица закреплены в специальных законах гражданского законодательства, которые посвящены деятельности отдельных видов юридических лиц (федеральных законах, указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, актах иных государственных органов, законодательных и подзаконных актах субъектов Российской Федерации), а также в учредительных документах и иных локальных нормативных актах организации.

Таким образом, руководитель, как и любой иной работник организации, имеет общие с ним права и обязанности, закрепленные в трудовом законодательстве, а именно: право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, а также другие права, предусмотренные в статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однако, круг полномочий руководителя организации гораздо шире, чем полномочия других работников.

Руководитель организации, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и отдельными федеральными законами, дополнительно наделен специальными правами и обязанностями. Он, являясь единоличным исполнительным органом организации, самостоятельно решает все вопросы ее деятельности, отнесенные законодательством Российской Федерации, учредительными документами, трудовым договором к компетенции

руководителя, за исключением вопросов, решение которых возлагается законодательством Российской Федерации на иные органы.

Руководитель организации вправе:

– представлять без доверенности интересы организации и совершать сделки от ее имени (абзац 3 пункта 2 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»¹¹; подпункт 1 пункта 3 статьи 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»¹²);

– выдавать доверенности на право представительства от имени организации (подпункт 2 пункта 3 статьи 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»; пункт 4 статьи 185.1 Гражданского кодекса Российской Федерации), совершать другие юридически значимые действия;

– издавать приказы и давать указания, обязательные для исполнения всеми работниками организации (абзац 3 пункта 2 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»);

– издавать приказы о назначении работников на должности, об их переводе и увольнении, применять меры поощрения и налагать дисциплинарные взыскания (подпункт 3 пункта 3 статьи 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»);

– утверждать штат организации (абзац 3 пункта 2 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»);

– решать иные вопросы: заключать договоры; открывать расчетные и другие счета в банках; делегировать свои права заместителям, распределять обязанности между ними; обращаться к работодателю с предложением об изменении размера уставного фонда организации (абзацы 2.2.4 – 2.2.8

¹¹ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 29.12.1995. № 248.

¹² Федеральный закон от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

подпункта 2.2 пункта 2 Приказа Министерства экономического развития Российской Федерации от 11.07.2016 № 452¹³).

Что касается обязанностей руководителя организации, то они должны строго соответствовать законодательству Российской Федерации, учредительным документам и иным локальным нормативным актам. В законодательстве более подробно рассмотрены обязанности руководителя федерального государственного унитарного предприятия.

Руководитель организации, в соответствии с подпунктом 2.3 пункта 2 Приказа Министерства экономического развития Российской Федерации от 11.07.2016 № 452, обязан:

- добросовестно и разумно руководить организацией, организовывать ее деятельность;
- принимать обдуманные решения, чтобы не допустить ошибок, которые могли бы привести к банкротству организации;
- обеспечивать выполнение установленных для организации основных экономических показателей;
- обеспечивать своевременное и качественное выполнение договорных обязательств организации;
- распоряжаться имуществом организации (движимым и недвижимым) в порядке и пределах, которые установлены законодательством и иными нормативными правовыми актами, используя его по целевому назначению в соответствии с установленными в уставе видами деятельности организации; содержать имущество в надлежащем состоянии, своевременно проводить капитальный и текущий ремонты недвижимого имущества;
- обеспечивать развитие материально-технической базы организации;

¹³ Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 11.07.2016 № 452 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 05.12.2016. № 49.

- организовывать рабочие места и соблюдать на них условия работы, соответствующие требованиям и правилам по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;

- обеспечивать своевременную выплату организацией всех установленных законодательством Российской Федерации налогов, сборов и платежей в бюджет Российской Федерации, а также своевременную выплату заработной платы и иных выплат работникам организации;

- не разглашать сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, которые стали известны в связи с исполнением своих должностных обязанностей;

- соблюдать ограничения, которые установлены в Федеральном законе «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»¹⁴ (в пункте 2 статьи 21) и заключаются в том, что руководитель организации «не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках».

Таким образом, правовое положение руководителя в организации является специальным. Он выполняет в организации специфическую трудовую функцию (должностные обязанности), являясь одновременно и работником, и исполнительным органом юридического лица (часть 1 статьи 273, статья 274 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 4 статьи 53 Гражданского кодекса Российской Федерации).

¹⁴ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

1.2 Особенности заключения трудового договора с руководителем организации

Возможность возникновения трудовых отношений в результате «избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности» предусмотрена частью 2 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Также важнейшей особенностью заключения трудового договора с руководителем организации является то, что данному юридическому факту предшествует фактический состав, а именно: избрание, назначение на должность, проведение конкурса и другие процедуры (часть 2 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации).

В частности, согласно статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»¹⁵, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) избирается общим собранием акционеров или советом директоров в порядке, предусмотренном данным законом.

В соответствии с пунктом 1 статьи 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»¹⁶, «единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества», если решение этого вопроса не относится к компетенции совета директоров.

Рассмотрев данные примеры, можно сделать вывод, что акт избрания конкретного физического лица на должность руководителя организации является фактическим составом, ведущим к заключению трудового договора организацией с данным специальным субъектом права.

Руководитель унитарного предприятия, в соответствии с пунктом 1 статьи 21 Федерального закона «О государственных и муниципальных

¹⁵ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 29.12.1995. № 248.

¹⁶ Федеральный закон от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

унитарных предприятиях»¹⁷, назначается собственником имущества унитарного предприятия. По общему правилу, руководитель унитарного предприятия назначается на должность на конкурсной основе. Однако, исключением из правила является то, что в отношении руководителей предприятий, включенных в перечень федеральных государственных унитарных предприятий, «установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам деятельности этих предприятий, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 июня 2011 г. № 1060-р, осуществляется на конкурсной основе»¹⁸. В итоге, фактическим составом для возникновения трудовых отношений с руководителем государственного или муниципального унитарного предприятия является акт назначения по конкурсу в виде решения конкурсной комиссии.

Важно обратить внимание на то, что на практике встречаются ситуации, когда лицо фактически допускается собственником общества (предприятия) к исполнению трудовых обязанностей в качестве руководителя организации. Данный факт подтверждает часть 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой говорится, что «трудовые отношения между работников и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен». Кроме того, согласно части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, «трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе». В данном случае, «при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

¹⁷ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

¹⁸ Пункт 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 20.06.2011 № 499) // Собрание законодательства Российской Федерации. 27.03.2000. № 13. Ст. 1373.

письменной форме не позднее трех рабочих дней» (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Принимая во внимание то, что руководитель организации является специальным субъектом права, его фактическое допущение к исполнению трудовых обязанностей руководителя возможно лишь в случае, когда решение о допуске к работе входит в компетенцию председателя совета директоров организации (часть 3 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех иных случаях, данное действие будет являться грубым нарушением норм действующего законодательства, регламентирующего труд руководителя.

Необходимо также иметь в виду, что лицо, фактически допущенное к исполнению обязанностей руководителя организации, не имеет никаких преимуществ перед другими претендентами на данную должность. Иными словами, допуск к исполнению трудовых обязанностей руководителя не является гарантией избрания данного лица на должность руководителя компетентными органами юридического лица. Иллюстрируемая ситуация может вызвать трудовой спор между не избранным в качестве руководителя лицом и организацией.

С учетом особенностей заключения трудового договора с руководителем организации работодателю целесообразно предварительно ознакомить претендента на данную должность с проектом трудового договора. По нашему мнению, ознакомление претендентов на указанную должность с проектом трудового договора до внесения их кандидатур на рассмотрение компетентному на принятие решения о назначении руководителя органу способно оградить стороны от ситуации, когда избранное на должность руководителя лицо не согласно с отдельными положениями трудового договора. В подтверждение сказанному, следует согласиться с мнением Корабельникова Б.Р., который отметил, что «договор следует подписать в ходе заседания немедленно после утверждения кандидатуры руководителя или даже до такого утверждения. В последнем случае в договор нужно внести положение, в соответствии с которым договор вступит в силу при условии последующего

одобрения кандидатуры данного руководителя на пост единоличного исполнительного органа общества»¹⁹.

Также необходимо до заключения трудового договора с руководителем организации убедиться в том, что данный субъект трудового права не лишен в силу закона права занимать руководящую должность в организации. Так, абзац 2 части 2 статьи 32.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях указывает, что «при заключении договора (контракта) уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц»²⁰.

Вышеизложенное позволяет выработать определенный алгоритм действий при заключении с руководителем организации трудового договора, а именно:

1. Проработка условий трудового договора с руководителем организации и его утверждение (одобрение) собственником или компетентным органом юридического лица.

2. Запрос информации о наличии дисквалификации претендентов на должность руководителя организации.

3. Ознакомление претендентов на должность руководителя организации с утвержденным проектом трудового договора.

4. Принятие решения собственником или компетентным органом юридического лица об избрании, назначении руководителя организации на должность и документальное оформление принятого решения.

5. Предоставление лицом, избранным (назначенным) на должность руководителя организации, документов, необходимых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения трудового договора.

¹⁹ Корабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 24.

²⁰ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.05.2017) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

6. Ознакомление лица, избранного (назначенного) на должность руководителя организации, с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, коллективным договором (при наличии) и иными локальными нормативными актами организации, регламентирующими в той или иной мере трудовую деятельность руководителя организации.

7. Заключение трудового договора с избранным (назначенным) на должность руководителя организации лицом.

8. Издание приказа (распоряжения) о приеме руководителя организации на работу.

Данный перечень действий является общим и может включать в себя иные положения с учетом специфики организации и осуществляемой ею деятельности.

Согласно части 3 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Далее, рассматривая вопрос о заключении трудового договора с руководителем организации, немаловажно упомянуть о сроке действия данного договора. Согласно части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон, без учета характера работы или условий ее выполнения с руководителем организации, вне зависимости от ее организационно-правовой формы, может быть заключен срочный трудовой договор.

Важно обратить внимание на то, что срочность трудового договора с рассматриваемым особым субъектом трудового права установлена, хотя конкретности сроков ни в трудовом законодательстве, ни в законодательстве о хозяйственных обществах не выявлено, а имеется лишь общее положение о

том, что срок трудового договора с руководителем организации определяется и предусматривается в учредительных документах организации.

Таким образом, по общему правилу, основным документом, регулирующим деятельность организации, является ее устав. По сложившейся практике, срок трудового договора с единоличным исполнительным органом организации закрепляется непосредственно в уставе²¹.

Хочется отметить также, что включение в устав сведений о сроке полномочий избранного (назначенного) руководителя организации не является единственной возможной формой закрепления указанного положения. Срок, на который избирается (назначается) руководитель, может быть закреплен помимо устава и трудового договора также в протоколе общего собрания, в положении о генеральном директоре и т.п. Полагаем, что сроки полномочий руководителя, закрепленные в трудовом договоре, могут не соответствовать предельному сроку полномочий, определенному в уставе организации.

Срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При этом, часть 1 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет, что срок действия трудового договора с руководителем определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Из этого следует: если в уставе организации предусмотрен срок, превышающий 5 лет, то в трудовом договоре с руководителем можно установить срок исполнения трудовых обязанностей, превышающий 5 лет.

В то же время, срок трудового договора с руководителем организации именно продолжительностью 5 лет является достаточно распространенным явлением как в государственном, так и в коммерческом секторах экономики.

Немаловажным аспектом трудовой деятельности руководителя организации является возможность закрепления в трудовом договоре

²¹ Федеральный закон от 03.12.2011 № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах» (ред. от 23.07.2013 № 251-ФЗ) // Российская газета. 09.12.2011. № 278.

испытательного срока. Значение испытательного срока, устанавливаемого для руководителя организации, заключается в том, что одно лишь избрание лица на должность руководителя не гарантирует высокую эффективность его труда и, как следствие, эффективность деятельности организации в целом. Необходимость испытания в коммерческих организациях заключается в том, что в его период наемный работник стремится сформировать у коллег наиболее благоприятное представление о себе, как о работнике, старается трудиться наиболее эффективно и т.п.

Срок испытания для руководителя организации не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

Собственником организации или ее компетентным органом могут быть установлены условия успешного прохождения испытательного срока руководителем организации. При отрицательных результатах деятельности руководителя в период испытания работодатель имеет право расторгнуть договор с работником – руководителем, предупредив последнего о принятом решении не позднее чем за три дня и указав причины, послужившие основанием для признания руководителя не выдержавшим испытание. В то же время, руководитель организации вправе сам расторгнуть трудовой договор с работодателем, выполнив все те же вышеуказанные условия.

Таким образом, содержание трудового договора с руководителем организации должно содержать обязательные для всех видов трудовых договоров условия, должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а права и обязанности руководителя организации, его должностные обязанности должны строго соответствовать учредительным документам организации.

1.3 Юридические гарантии и ответственность руководителя организации

Отношения между работодателем и его работниками заключаются не только в выполнении обязанностей по заключенному между ними трудовому договору, но и в связывающей их взаимной материальной ответственности.

Каждая из сторон трудового договора (и работодатель, и работник) в случае причинения ущерба другой стороне обязана возместить данный ущерб, в соответствии с частью 1 статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации.

По общему правилу, на основании части 1 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации, работник, с которым заключен трудовой договор, несет ответственность за причинение работодателю прямого действительного ущерба, при этом упущенная выгода (неполученные доходы) взысканию не подлежат. Что касается прямого действительного ущерба, то его понятие определяет часть 2 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации. Она под прямым действительным ущербом понимает «реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работник несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам».

Также важно обратить внимание на то, что материальная ответственность работника, по общему правилу, установлена в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 Трудового кодекса Российской Федерации). Допустим, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, то, в данном случае, работник должен возместить только ту часть, которая равна его среднему месячному заработку.

Руководитель организации, независимо от ее организационно-правовой формы, будучи наемным работником, тоже несет материальную ответственность. Однако, в его случае необходимо выделить и рассмотреть

существенные особенности. Заключаются они в том, что для руководителя организации законодатель предусмотрел специальные нормы и правила о материальной ответственности, которые существенно отличаются от общих правил других работников организации.

Во-первых, на руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации, трудовое законодательство возлагает полную материальную ответственность (часть 1 статьи 277 Трудового кодекса Российской Федерации).

Во-вторых, для руководителя организации предусмотрена повышенная материальная ответственность, размер ущерба которой не ограничивается среднемесячным заработком, а определяется в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

Хочется отметить, что условия о полной материальной ответственности руководителя организации могут быть прописаны в его трудовом договоре. Также, с руководителем организации возможно заключение письменного договора о полной материальной ответственности, поскольку эта должность включена в Перечень должностей, с которыми работодатель может заключить такие договоры²².

При этом, независимо от того, есть ли в трудовом договоре условие о полной материальной ответственности или нет, существует ли заключенное между работодателем и руководителем соглашение о полной индивидуальной материальной ответственности или нет, руководитель все равно обязан возместить причиненный организации своими действиями ущерб в полном размере. Данный вывод можно сделать, руководствуясь разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации²³.

²² Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 08.02.2003. № 25.

²³ Пункт 9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010 № 22) // Российская газета. 29.11.2006. № 268.

В-третьих, в соответствии с частью 2 статьи 277 Трудового кодекса Российской Федерации, руководитель обязан возместить причиненные организации своими виновными действиями убытки, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, статья 53.1 Гражданского кодекса Российской Федерации; статья 25 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»²⁴; пункты 2, 5 статьи 71 Федерального закона «Об акционерных обществах»²⁵; пункты 2, 5 статьи 44 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»²⁶ и др.)²⁷. При этом, исполнение данной обязанности касается не только действующего руководителя организации, но и бывшего ранее.

Важно обратить внимание на то, что убытки рассчитываются как реальный ущерб и упущенная выгода, т.е. в соответствии с нормами гражданского законодательства (часть 2 статьи 15 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Несмотря на то, что расчет убытков производится на основании Гражданского кодекса Российской Федерации, материальная ответственность руководителя никогда не будет гражданско-правовой. В подтверждение этому, в своей научной статье, верно заметил Гутников О.В.: «Субъектами управления юридическим лицом являются его органы, но последние не являются субъектами гражданского права... Они не способны нести какую-либо гражданско-правовую ответственность, поскольку не обладают имущественной самостоятельностью. Такую ответственность могут нести физические лица – члены органов управления юридическим лицом, а также

²⁴ Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

²⁵ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 29.12.1995. № 248.

²⁶ Федеральный закон от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

²⁷ Пункт 6 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 10.06.2015. № 124.

лица, осуществляющие управление юридическим лицом по договору с ним (управляющая организация, управляющий)»²⁸.

Материальная ответственность руководителя организации, как и любого другого работника, согласно статьи 239 Трудового кодекса Российской Федерации, «исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику». В данном случае, к нормальному хозяйственному риску относятся «действия, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей»²⁹.

Принимая во внимание, что руководитель организации является одновременно и работником, и единоличным органом юридического лица, он несет материальную ответственность не только за прямой действительный ущерб, причиненный организации своими виновными действиями, но и за ущерб, возникший у организации в результате возмещения им ущерба иным лицам.

С учетом вышеизложенного, необходимо сделать вывод о том, что материальная ответственность для руководителя организации предусмотрена повышенная.

В ходе исследования стоит также обратить внимание на то, что, принимая решение о прекращении трудового договора с руководителем организации, необходимо соблюдать юридические гарантии при увольнении,

²⁸ Гутников О.В. Кодификация норм корпоративного законодательства об ответственности управляющих за убытки, причиненные юридическим лицам // Журнал российского права. 2014. № 1. С. 33.

²⁹ Абзац 2 пункта 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010 № 22) // Российская газета. 29.11.2006. № 268.

предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором и иными локальными актами организации.

Гарантии при расторжении трудового договора с руководителем организации необходимы для защиты его прав и законных интересов от произвола со стороны работодателя.

При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации статья 181 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает гарантию руководителю в виде компенсации, которую обязан выплатить новый собственник, в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка руководителя.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с принятием такого решения уполномоченным органом юридического лица, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случаях прекращения трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата компенсации (выходного пособия) не предусмотрена законом и не производится.

Глава 2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации

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

Статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющая основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, выделяет несколько оснований, которые касаются именно расторжения договора с руководителем организации. Уделяя правовому регулированию труда руководителя особое внимание, законодатель подчеркивает важность данной категории трудящихся для существования бизнеса.

Как мы уже поясняли, в Определении от 23.04.2015 № 779-О³⁰ Конституционный суд Российской Федерации указал, что «правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией». И это действительно так.

А также действительно и то, что к руководителю организации предъявляются повышенные требования и, конечно, на нем лежит повышенная ответственность. Отсюда и неудивительно, что законодатель выделил специальные основания и предусмотрел особый порядок для заключения и расторжения трудового договора с данной категорией работников.

Законодательство содержит несколько оснований для увольнения руководителей по инициативе работодателя. Рассмотрим наиболее распространенные: увольнение за принятие необоснованного решения,

³⁰ Определение Конституционного суда Российской Федерации от 23.04.2015 № 779-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Буркунова Александра Валерьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, увольнение по решению собственника организации.

Важно обратить внимание на то, что споры, связанные с расторжением договора с руководителем организации по указанным основаниям, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Так, в июньском Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21³¹, посвященном применению судами законодательства, регулирующего труд руководителя организации, говорится, что «разрешение трудовых споров между работником – руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем, в силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации³² и статьи 382, 391 Трудового кодекса Российской Федерации, относится к компетенции судов общей юрисдикции».

Увольнение за принятие необоснованного решения, причинившего убытки организации, предусмотрено пунктом 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо иметь в виду, что законодатель рассматривает увольнение по этому основанию как меру юридической ответственности, которая применяется только к руководителям (генеральным директорам, их заместителям, главным бухгалтерам). Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только при установлении в порядке, определенном статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, конкретного нарушения.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания на руководителя не отличается с правовой точки зрения от порядка наложения взыскания на

³¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 10.06.2015. № 124.

³² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016 № 438-ФЗ) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.

другого работника, но имеет особенности. Допустим, если мы говорим о руководителе обособленного подразделения или главном бухгалтере, то инициатива по проведению проверки и представлению объяснений может исходить от единоличного исполнительного органа организации. Если же мы говорим про дисциплинарные проступки единоличного исполнительного органа, то такая процедура может осуществляться по инициативе органа, уполномоченного на создание и прекращение полномочий единоличного органа (совета директоров, общего собрания). Основаниями для наложения взыскания могут быть, в том числе, заключение ревизионной комиссии или результаты аудиторской проверки.

Разрешая вопрос об обоснованности расторжения трудового договора в результате принятия необоснованного решения, суды должны выяснить ряд вопросов. В частности, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2³³ (пункт 48) указывает, что, решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом следует заметить, если ответчик (работодатель) не представит доказательств, подтверждающих наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, то увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Таким образом, необходимо сделать вывод о том, что при разрешении вопроса о расторжении трудового договора с руководителем организации по данным основаниям необходимо сочетание трех факторов, а именно: проступок (принятие необоснованного решения), причиненные последствия и причинная связь между ними.

³³ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 № 52) // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

Ни один нормативный акт, ни один судебный акт не дают четкого определения понятия «необоснованное решение». Даже само слово «решение» понимается законодателем в самом широком смысле – к нему относятся и совершение сделок третьими лицами, заключение трудовых договоров, выплата премий, издание локальных актов и многие другие действия, которые совершаются руководителем организации путем волевого определения порядка его поведения на основании имеющейся информации.

Чаще всего обоснованность решения проверяется во взаимосвязи с установленными законом или локальными актами организации процедурами его принятия.

Обоснованность решения – категория оценочная и подлежит проверке в судебном порядке. Однако на сегодняшний день судебная практика уже выработала подходы к пониманию – какое решение является необоснованным, а также, как устанавливается связь с наступившими неблагоприятными последствиями (материальным ущербом).

Хочется отметить, что одним из важнейших факторов, оцениваемых при рассмотрении категории споров по рассматриваемым основаниям судами, является компетентность руководителя организации, то есть необходимый уровень профессионализма, позволяющий принимать управленческие решения. Этот параметр оценивается при обсуждении вопроса организации контроля за деятельностью организации.

Разбирая соотношение компетентности, необоснованного решения и причиненных убытков, можно обратиться к судебной практике, в частности, к Определению Верховного Суда Российской Федерации от 04.06.2009 № 53-В09-4³⁴, которым были отменены решения нижестоящих судов по жалобе банка ВТБ 24.

Обстоятельства дела таковы: «управляющий Красноярского филиала был уволен с занимаемой должности по пункту 9 части 1 статьи 81 Трудового

³⁴ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 04.06.2009 № 53-В09-4 // СПС КонсультантПлюс.

кодекса Российской Федерации. Основанием для увольнения послужила служебная записка на имя президента банка, в которой говорилось о том, что в результате проверки были выявлены нарушения требований законодательства и внутрибанковских документов, отсутствие контроля за деятельностью подразделения, принятие необоснованных решений, что привело к финансовым потерям, выразившимся в формировании просроченной задолженности.

Проверкой было выявлено, что ряд граждан представили подложные документы и сообщили недостоверные сведения о месте работы. В частности, одна из поручителей заемщика представила копию трудовой книжки, в которой указала, что работает финансовым директором. При проверке было установлено, что поручитель работает посудомойкой в кафе.

Суды трех инстанций восстановили управляющего в банке, указав, что он принимал решение на основании положительных заключений служб, финансового ущерба банку не причинено, поскольку задолженность может быть взыскана в судебном порядке.

Верховный Суд с такой позицией не согласился, указал, что именно управляющий принимал решения о выдаче кредитов и подписывал договоры. Данные действия он совершил в нарушение установленных правил, что повлекло принятие необоснованного решения и убытки для банка. Верховный Суд отдельно указал, что использование гражданами поддельных документов влечет за собой невозможность взыскания с них денежных средств, а следовательно, образует убытки для банка».

Согласно Определению Верховного Суда, управляющий не должен обладать сверхинтуицией для принятия кредитных решений. Однако, он должен обеспечить получение достоверной информации. Поскольку им были приняты решения на основании недостоверной информации, такие решения являются необоснованными, а вина в принятии таких решений лежит на руководителе.

Увольнение по основанию, установленному пунктом 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, тесно связано с возможностью

предъявления в будущем требований к руководителю, направленных на возмещение убытков, причиненных его необоснованным решением.

Рассматриваемая норма тесно связана с абзацем 2 части 1 статьи 53.1 Гражданского кодекса Российской Федерации, когда «лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, несет ответственность, если будет доказано, что при осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей оно действовало недобросовестно или неразумно, в том числе, если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску».

Именно недобросовестность действий руководителя организации, действующего формально в рамках своих полномочий и, с формальной точки зрения, не причинившего никаких убытков работодателю, может привести к неблагоприятным последствиям для общества и, конечно же, для руководителя организации.

В судебной практике встречаются решения, которые подтверждают правомерность увольнения руководителей по рассматриваемым основаниям даже при формальном отсутствии материального ущерба. С этой точки зрения любопытно следующее дело:

«В сентябре 2012 года Самарский областной суд рассмотрел в апелляционном порядке жалобу гражданки Ж. на решение районного суда об отказе в удовлетворении требований о восстановлении ее на работе.

Ж. была уволена на основании пункта 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за принятие необоснованного решения о неначислении и невыплате премий за I квартал 2013 года сотрудникам филиала и о выплате премии за тот же период директору филиала и главному бухгалтеру С.И.В. в большем размере, чем установлено распоряжением работодателя.

Заместитель генерального директора головного общества распорядился выплатить премии по итогам года ряду сотрудников за достигнутые результаты в сборе авторского вознаграждения.

Денежные средства на выплату премии были перечислены филиалу.

Директор филиала Ж. дала распоряжение главному бухгалтеру о начислении премии себе и главному бухгалтеру, что и было исполнено. Такие действия осуществлялись ей неоднократно.

Заявляя требование об отмене приказа об увольнении, Ж. указала, что действовала в рамках полномочий, материального ущерба предприятию не причинено, поскольку выделенные денежные средства были потрачены на премии.

Суд не согласился с такой позицией и указал, что распределение премий было установлено распоряжением руководителя Ж. и она не имела права изменять данное распоряжение. Совершив указанное действие, Ж. приняла необоснованное решение.

При этом суд посчитал, что денежные средства были использованы неправомерно, что по существу повлекло финансовый ущерб.

Важным условием обоснованности увольнения по рассматриваемым основаниям является завершенность действия и наступление последствий.

Пермский краевой суд рассматривал в апелляционном порядке дело об увольнении главного бухгалтера, подготовившего баланс, в котором не были отражены убытки общества за период.

Работодатель по результатам проведенного в период года служебного расследования установил, что бухгалтерами допущены виновные действия, выраженные в целенаправленном составлении, подписании и представлении на подпись генеральному директору общества К. искаженных данных бухгалтерского учета, искажения в которых возникли по причине непринятия М.О. к учету убытка, который возник при принятии обществом на себя обязательств по договору на передачу прав функций заказчика-застройщика. Поскольку бухгалтером был подготовлен баланс, не содержащий сведений об убытках, работникам общества были начислены премии.

Подготовку искаженного баланса и начисление премий работникам работодатель посчитал основаниями для увольнения по пункту 9 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд, отменяя этот приказ, указал, что бухгалтерский баланс был директором не подписан, а стало быть, не приобрел статуса принятого решения, которое повлекло за собой последствия, а решение о выплате премии принималось не только на основании данных бухгалтерского баланса, но и на основании данных управленческого учета».

Вероятно, что в описанной ситуации бухгалтером были допущены какие-то нарушения своих обязанностей, но совместно они не попадали под рассматриваемую норму, поскольку отсутствовал важный элемент – наступившие материальные последствия.

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации (пункт 48 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации)³⁵: «при решении вопроса о том, являлось ли принятое решение необоснованным, судам необходимо учитывать, наступили ли названные последствия именно в результате принятия этого решения, и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения».

Доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, должен представить ответчик (работодатель).

Для данной категории наступление неблагоприятных последствий (материальный ущерб) имеет решающее значение.

Еще одним деликтным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации является однократное грубое нарушение им должностных обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расторжение трудового договора по этому основанию также является мерой дисциплинарного взыскания. В связи с этим расторжению трудового

³⁵ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 № 52) // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

договора в таких случаях должно предшествовать соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо обратить внимание на то, что в данном случае наступили или не наступили последствия – абсолютно не важно. Важен только факт нарушения, и это нарушение должно быть, обязательно, грубым.

Содержание понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей» ни Трудовым кодексом Российской Федерации, ни любой иной нормативный акт не раскрывают. Представляется, что грубым может быть признано очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение обязанностей работника, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым договором, коллективным договором. При этом степень грубости нарушения устанавливается в каждом конкретном случае отдельно.

Согласно пункту 49 упомянутого выше Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, «являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации».

Разрешая споры по увольнению руководителей организации по рассматриваемым основаниям, суды принимают во внимание конкретные обстоятельства дела, оценивая грубость поступка.

Так, например: «суд Самарской области подтвердил правомерность увольнения руководителя госучреждения, который ненадлежащим образом выполнял свои обязанности. Проведенная в организации проверка выявила однократное грубое нарушение руководителем своих трудовых обязанностей,

выразившееся в установлении в деятельности организации практики отсутствия контроля и реагирования на грубые нарушения правил заготовки древесины, правил ухода за лесами, правил санитарной безопасности в лесах арендатором лесного участка при отводе, таксации и разработке лесосек; нарушения установленного порядка при назначении санитарно-оздоровительных мероприятий; заготовку древесины на лесосеках хвойных и твердолиственных пород, как правило, носящую приисковый характер; осуществление формальной приемки выполненных работ по отводу, таксации лесосек и формальной приемки законченных рубок лесосек, оформления и подписи руководителем учреждения заведомо не соответствующих действительности документов, что повлекло причинение ущерба государству от незаконных порубок.

Выявленные факты подтвердились в ходе расследования дела. Фактический ущерб, причиненный организации от работы руководителя, судом не оценивался, поскольку в выводах комиссии оценивался ущерб, причиненный государству. Суд квалифицировал действия по отсутствию контроля за работой подчиненных однократным нарушением трудовых обязанностей. С учетом обстоятельств дела и множественности нарушений в работе организации суд посчитал такое нарушение грубым и отказал в иске о восстановлении на работе».

Данный пример показывает, что руководитель организации халатно относился к своим обязанностям, не придавал должного контроля деятельности подчиненных, организовал дело таким образом, что подчиненные небрежно относились к своим обязанностям (мы не обсуждаем сейчас, делали они это сознательно или по лени). И хотя непосредственный ущерб был причинен не лично руководителем организации, а его подчиненными, нарушение обязанности добросовестно руководить организацией суд посчитал грубым.

Зачастую собственники бизнеса отказываются выплачивать руководителям компенсацию, мотивируя это тем, что в принципе когда-то в период работы директор совершал виновные действия.

К примеру, совет директоров досрочно расторг трудовой договор с руководителем организации по основаниям, предусмотренным в части 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. Чем конкретно было вызвано намерение расторгнуть трудовой договор, нам доподлинно не известно, но очевидно, что ситуация была конфликтная. Выплаты компенсации бывший директор не дождался и обратился в суд. Первая инстанция иск удовлетворила. Между первой и второй инстанцией совет директоров принял решение о том, что трудовой договор расторгнут ввиду виновных действий директора. Этот документ был представлен в апелляционной инстанции. Однако апелляционная инстанция и все последующие указали, что виновность действий директора определяется в ином порядке. Все последующие инстанции оставили решение районного суда в силе.

В другом случае, Верховный Суд Российской Федерации пересматривал судебные акты краснодарских судов по жалобе бывшего директора школы. Договор с ней был расторгнут без выплаты компенсации. Ответчик отказывался выплачивать компенсацию, мотивируя это наличием неснятого выговора у бывшего директора. В Определении по делу Верховный Суд Российской Федерации указал, что совершение дисциплинарного проступка в прошлом, за который был наложен выговор, не было связано с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, в силу чего компенсацию необходимо выплатить.

Необходимо иметь в виду, что прекращение трудового договора на основании решения собственника имущества или уполномоченного органа не является мерой ответственности и допускается без указания мотивов решения. Это практически не ограничивает волю работодателя на расторжение договора в любой момент, однако Верховный Суд Российской Федерации указал, что недопустимо расторжение договора по рассматриваемому основанию с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (статьи 1, 2 и 3 Трудового кодекса Российской Федерации). Такое решение может быть признано незаконным.

Таким образом, при принятии решения о расторжении трудового договора с руководителем организации по деликтным основаниям необходимо тщательно оценивать ситуацию. В частности, надо зафиксировать факт нарушения (принятия необоснованного решения или грубого нарушения должностных обязанностей), установить наличие или отсутствие материальных последствий проступка, до принятия решения по факту нарушения затребовать объяснения от руководителя.

2.2 Прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям производственного характера

Одним из самых распространенных оснований увольнения руководителя организации является пункт 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно принятие уполномоченным органом юридического лица, собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем организации.

Популярность этой нормы объясняется тем, что в большинстве случаев ее применение не требует объяснения причин увольнения руководителя организации. И это создает впечатление легкости, беспроblemности увольнения. Однако анализ судебной практики показывает, что увольнение по данному основанию может доставить немало хлопот организации.

С этой целью рассмотрим следующее дело: «Работница занимала должность генерального директора ООО, но решением общего собрания участников ООО была освобождена от занимаемой должности и уволена по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд признал увольнение незаконным, поскольку директор в момент увольнения находилась на третьем месяце беременности. Увольнение по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации относится к расторжению трудового договора по инициативе работодателя, а значит,

работодателем нарушены требования статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, которой установлен запрет на увольнение беременной женщины по данному основанию.

Тот факт, что работодатель не знал в момент принятия решения о беременности работницы, а сама работница не сообщила об этом, не имеет правового значения, поскольку законом на работника не возложена обязанность в письменной форме извещать работодателя о беременности. Закон не ставит реализацию гарантий прав беременных женщин в зависимость от факта осведомленности работодателя о беременности работника»³⁶.

В другом деле, речь шла уже не о беременности, которая может быть скрыта, а о явном нарушении запрета на увольнение: «Директор профессионального училища уволен по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. Однако на момент увольнения работник являлся членом участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса, и работодателю при принятии решения это было известно. Суд восстановил работника в должности, сославшись на пункт 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»³⁷.

Но встречаются и менее экзотические увольнения - в период временной нетрудоспособности и, даже, в период отпуска руководителя организации. Так, суд восстановил работника, поскольку прекращение трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации произошло в период нахождения директора в очередном отпуске, а в этот период не допускается увольнение по инициативе работодателя.

Стоит отметить, что само по себе решение о прекращении трудового договора является лишь основанием для издания соответствующего приказа, но

³⁶ Апелляционное определение Самарского областного суда от 28.10.2015 по делу № 33-354/2015.

³⁷ Апелляционное определение Самарского областного суда от 12.03.2015 по делу № 33-2569/2015.

еще не является как таковым увольнением. Поэтому принимать решение об увольнении можно и в период нахождения работника на больничном или в отпуске, но вот проводить саму процедуру увольнения в эти периоды нельзя, да и в решении желательно указывать на прекращение трудового договора в безопасный момент времени, например, после выхода директора из отпуска.

В указанных примерах рассмотрена распространенная ошибка – прекращение трудового договора с работником, увольнение которого по данному основанию запрещено законом. Работодателю надо учиться быть более гибким при увольнении руководителей, стараться либо решать споры мирным путем, в том числе с помощью выплаты соответствующей компенсации, либо уметь вовремя отменить свое решение и исчерпать возникший конфликт.

Однако чаще встречаются ошибки иного рода, иллюстрацией которых может послужить следующее дело: «Директор ООО Р. уволен на основании решения общего собрания участников ООО, но был восстановлен в должности по решению суда, как уволенный с нарушением порядка принятия решения о прекращении трудового договора, так как общее собрание участников ООО фактически не проводилось. Р., как директор и один из участников ООО, собрание не созывал, участия в нем не принимал, протокол общего собрания участников не подписывал, волеизъявления на сложение полномочий генерального директора у него не было. Кроме того, решением арбитражного суда спорные решения общего собрания участников ООО признаны недействительными, следовательно, не имеют юридической силы»³⁸.

Отметим, что доля Р., как участника ООО, была столь ничтожна, что не могла воспрепятствовать принятию решения о прекращении трудового договора, поэтому контролирующий ООО участник, в желании побыстрее решить вопрос с увольнением, лишь затянул дело, а ООО понесло дополнительные расходы. Решение об увольнении всегда должно приниматься с соблюдением процедуры, установленной уставом и (или) законом.

³⁸ Апелляционное определение Самарского областного суда от 14.09.2015 по делу № 33-26594/2015.

Таким образом, еще одна распространенная ошибка – нарушение порядка принятия решения о прекращении трудового договора. В случае возникновения спора суд тщательным образом исследует законность принятия решения об увольнении, соблюдение процедуры принятия решения и прекращения трудового договора, а вот работодатели порой совершают досадные промахи.

Например, «суд признал увольнение директора незаконным, поскольку на внеочередном общем собрании участников ООО решение о прекращении его полномочий было принято без необходимого для его принятия большинства голосов участников общества и, в силу положений пункта 6 статьи 43 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», не имеет силы»³⁹.

Полагаем, что работодатель допускает подобные ошибки, потому что зачастую верит в абсолютность своего права на прекращение трудового договора.

Общеизвестно, что Трудовой кодекс Российской Федерации не требует обоснования для увольнения по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, так как данное основание не является мерой юридической ответственности и не предполагает противоправного поведения руководителя организации. Законодатель предоставил право на такое легкое расставание с руководителем, чтобы дать возможность собственнику свободно владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления организацией, оперативно реагировать на изменения настроений на рынке и в организации.

Однако данное право работодателем должно реализовываться разумно по аналогии с положениями статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации, а также статьи 24 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом и своих интересов, и интересов работника, интересов организации и, порой, публичных интересов. Если этот баланс нарушается, то суд может расценить действия работодателя как злоупотребление правом.

³⁹ Определение Самарского областного суда от 10.11.2014 по делу № 33-3258/2014.

Так, например: «директора уволили по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, но суд посчитал, что принятое работодателем решение надо расценить как злоупотребление правом, так как директор неоднократно незаконно увольнялся, восстанавливался в должности по суду, а решения судов о восстановлении на работе фактически не исполнялись, директор к работе не допускался. При таких условиях, очередное увольнение – продолжение незаконных действий работодателя и уклонение от выплаты истцу компенсации по статье 279 Трудового кодекса Российской Федерации. К тому же, в ООО было два участника, а решение принято лишь одним участником, то есть был нарушен порядок принятия решения об увольнении истца. Ссылку ответчика на решение арбитражного суда, которым признано недействительным решение общего собрания ООО о назначении истца на должность директора, суд отверг, решение не вступило в законную силу, а значит, трудовой договор с работником еще считается действующим»⁴⁰.

Указание на злоупотребление правом особенно часто встречается в спорах, когда организация находится в муниципальной или государственной собственности.

Так, «директор учреждения культуры распоряжением главы муниципального образования уволен по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. Суд признал увольнение необоснованным, распоряжение незаконным, поскольку глава муниципального образования лично не является собственником имущества учреждения, поэтому при принятии решения обязан соблюдать публичные интересы муниципального образования и обосновать необходимость досрочного расторжения трудового договора с руководителем. При отсутствии такого обоснования у уволенного возникает право требовать это обоснование, в том числе в судебном порядке.

Таким образом, налицо злоупотребление правом, данным главе муниципального образования трудовым законодательством, при отсутствии какого-либо обоснования правомерности и соответствия увольнения

⁴⁰ Апелляционное определение Самарского областного суда от 11.08.2015 по делу № 33-11954/2015.

руководителя муниципального учреждения общественным интересам населения муниципального образования. Увольнение не может быть признано законным»⁴¹.

В другом деле, «суд также восстановил работницу в должности директора, потому что за время работы она не имела нареканий, обладает высокой профессиональной квалификацией, жалоб со стороны коллектива и родителей на организацию труда и воспитательно-образовательного процесса на нее не было, она неоднократно поощрялась за свою работу. В таких обстоятельствах администрация муниципального района должна была иметь веские основания и серьезные обстоятельства для увольнения работника. Отсутствие обоснования увольнения расценено судом как злоупотребление правом»⁴².

Как видно, суды ограничивают право работодателей расстаться с руководителями муниципальных, государственных организаций без обоснования причин принятия решения об увольнении.

Таким образом, при расторжении трудового договора с руководителем юридического лица следует обращать внимание на следующие факторы:

1. Решение об увольнении должно приниматься уполномоченным органом или собственником. Если законом или учредительными документами установлена процедура принятия решения, то требуется строгое соблюдение процедуры. При принятии решения должен быть обеспечен кворум.

2. Возможность увольнения работника необходимо проверить на наличие препятствий для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которыми могут выступать нахождение на больничном, в отпуске, наличие детей в возрасте до трех лет и т.п.

3. При принятии решения об увольнении руководителя муниципального или государственного учреждения (организации) надо учитывать публичные интересы, интересы собственника, быть готовым объективно обосновать

⁴¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 17.11.2015 по делу № 33-10695/2015.

⁴² Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.10.2014 по делу № 33-1711/2014.

принятие решения об увольнении в суде (например, с помощью актов проверок, докладных записок, жалоб и т.п.).

Если работодатель желает расстаться с негодным директором, не стоит спешить и придумывать способы увольнения. Лучше сделать все не спеша, но по закону, с тщательным соблюдением процедуры принятия решения и увольнения, чем эмоционально устранять директора от работы и терять свое право на увольнение из-за квалификации действий как злоупотребление правом. И, конечно, надо помнить, что на увольняемого руководителя организации распространяются общие положения о расторжении трудового договора, а также особое условие – требование о выплате компенсации за прекращение трудового договора (статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заключение

Подводя итоги проведенного бакалаврского исследования необходимо отметить следующее.

Труд руководителя организации и его правовой статус – это одна из наиболее острых и требующих более тщательного изучения тем законодательства Российской Федерации. Актуальность темы, в связи с увеличением правоприменительной практики по данному вопросу, ежегодно возрастает.

Руководителем организации является физическое лицо, осуществляющее руководство этой организацией, действующее от имени организации и представляющее ее интересы.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает легальное определение понятия «руководитель организации», в котором закреплены два признака, характеризующих правовой статус руководителя организации, как специального субъекта трудового права:

- во-первых, руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем и выполняющим особую трудовую функцию;
- во-вторых, трудовая функция руководителя организации включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте.

Таким образом, при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется не только общими и специальными нормами трудового права, но и положениями гражданского права. При этом права и обязанности руководителя как наемного работника установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации), в федеральных законах, иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, в локальных актах и трудовом договоре, а права и обязанности руководителя как

единоличного исполнительного органа закреплены в специальных законах гражданского законодательства.

Специфическая трудовая функция, которую выполняет руководитель организации, раскрывает особое правовое положение данного субъекта права и отражается в трех аспектах:

1) руководитель действует от имени организации и представляет интересы организации;

2) руководитель взаимодействует с работниками организации от имени работодателя;

3) руководитель сам является работником организации.

Таким образом, права и обязанности руководителя организации разграничить не возможно, они составляют его единую специфическую трудовую функцию.

Все это порождает ряд особенностей в правовом регулировании труда этой категории работников.

Порядок заключения трудового договора с руководителем зависит от организационно-правовой формы организации, принимающей на работу это лицо.

В обществах с ограниченной ответственностью трудовой договор от имени общества может быть подписан:

– лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избран единоличный исполнительный орган общества;

– участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества;

– председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества (если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров) или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета).

В акционерном обществе договор от имени общества подписывает:

– председатель совета директоров (наблюдательного совета) общества;

– лицо, уполномоченное советом директоров (наблюдательным советом) общества.

В унитарных предприятиях трудовой договор с руководителем заключает собственник имущества такого предприятия.

Также важнейшей особенностью правового регулирования труда руководителя является тот факт, что трудовые отношения с руководителем организации возникают на основании сложного фактического состава, который предшествует заключению трудового договора с данным работником. К такому составу относятся: избрание, назначение на должность, проведение конкурса и другие процедуры (часть 2 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации). Несоблюдение данных предварительных процедур может привести к признанию судом действий руководителя недействительными.

До заключения трудового договора с руководителем организации у работодателя должна быть полная информация о наличии дисквалификации физического лица, претендующего на должность руководителя.

Очевидным является то, что регулирование труда руководителя организации имеет ряд особенностей, которые проявляются как при приеме на работу, так и во время исполнения трудовой функции и при увольнении, помимо того, что на руководителя организации распространяются общие нормы трудового законодательства.

Прежде всего, трудовые отношения с руководителем организации регулируются нормами главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации, а все, что не подпадает этой главе, общими положениями трудового законодательства, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сложный правовой статус руководителя организации просматривается и в его повышенной материальной ответственности, которая возлагается на него за прямой действительный ущерб, причиненный организации. При этом, размер ущерба и возмещение убытков, причиненных организации виновными

действиями руководителя, определяются в соответствии с гражданским законодательством в полном объеме.

Особый правовой статус руководителя организации характеризуют и особенности прекращения с ним трудовых отношений.

Прекращение трудовых отношений с руководителем, также как и их возникновение, представляет собой сложный фактический состав, а именно: принятие решения о прекращении полномочий руководителя и издание приказа об увольнении. Выполнение данных действий предоставлено определенному лицу, которое назначено органом, уполномоченным прекращать полномочия руководителя, также как и подписывать трудовой договор и дополнительные соглашения к нему об изменении его условий.

Трудовой договор с руководителем может быть прекращен по любому из обычных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации для других работников организации. Среди них представляют наибольший интерес такие случаи, как расторжение трудового договора по соглашению сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации) и по инициативе самого руководителя (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации), а также прекращение трудового договора по истечении срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

Между тем, трудовое законодательство предусмотрело для прекращения трудового договора с руководителем организации целый ряд специфических оснований, регламентируемых статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации (смена собственника имущества организации; принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; утрата доверия к руководителю), а также дополнительных оснований, установленных в статье 278 Трудового кодекса Российской Федерации (отстранение от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); принятие

уполномоченным органом юридического лица, собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора; иные основания, предусмотренные трудовым договором).

В Трудовом кодексе Российской Федерации (статьи 181 и 279) для данной категории работников предусмотрены определенные гарантии. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника или в связи с его сменой руководителю выплачивается компенсация в размере не ниже 3-х средних месячных заработков работника.

В итоге следует отметить, что особенности правового статуса руководителя организации определяются сложной трудовой функцией руководителя, его повышенной материальной ответственностью, полным доверием со стороны работодателя. Именно от качества работы руководителя зависят благополучие и процветание организации в целом и ее работников в отдельности, имидж и престижное место работодателя на определенном рынке труда.

Таким образом, вопрос, связанный с особенностями труда руководителя организации, настолько сложен и многогранен, что требует тщательного изучения.

Список используемой литературы

1 Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 25.12.1993. № 237.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017 № 39-ФЗ) // Российская газета. 08.12.1994. № 238 - 239.

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016 № 438-ФЗ) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.05.2017) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

6. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 29.12.1995. № 248.

7. Федеральный закон от 08.12.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. 16.02.1998. № 7. Ст. 785.

8. Федеральный закон от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных

предприятий)» (ред. от 21.03.2002 № 31-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 27.07.1998. № 30. Ст. 3611.

9. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 23.05.2016 № 149-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.12.2002. № 48. Ст. 4746.

10. Федеральный закон от 03.12.2011 № 380-ФЗ «О хозяйственных партнерствах» (ред. от 23.07.2013 № 251-ФЗ) // Российская газета. 09.12.2011. № 278.

11. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 20.06.2011 № 499) // Собрание законодательства Российской Федерации. 27.03.2000. № 13. С. 1373.

12. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 08.02.2003. № 25.

13. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 11.07.2016 № 452 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 05.12.2016. № 49.

2 Специальная литература:

14. Абросимов Д.А. Прекращение трудового договора с руководителем организации // Молодой ученый. 2016. № 18 (122). С. 313 – 323.

15. Болдырев В.А. Статус руководителя организации: корпоративные и трудовые споры // Адвокат. 2015. № 5.
16. Бруцкус Б.Л. Социалистическое хозяйство // Новый мир. 1990. № 8. С. 207.
17. Васильев А.А., Мазаева К.С., Падунова М.С. Прекращение трудового договора с руководителем организации по решению собственника // В сборнике: Евразийская интеграция Материалы V Международной научно-практической конференции. Научный редактор Л.Н. Горобец. Ответственные редакторы А.А. Васильев, И.И. Тарасова. 2017. С. 96 – 104.
18. Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителя организации: некоторые вопросы теории и практики // Вестник экономики, права и социологии. 2016. № 1. С. 120 – 123.
19. Гутников О.В. Кодификация норм корпоративного законодательства об ответственности управляющих за убытки, причиненные юридическим лицам // Журнал российского права. 2014. № 1. С. 33.
20. Димитриева С.Д., Парамарчук Н.С. Теоретические аспекты и основные проблемы управления персоналом // Инновационная наука. 2016. № 6 – 1. С. 89 – 91.
21. Доколина Е.Д. Прекращение трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника имущества организации // В сборнике: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Сборник работ студентов и молодых ученых. Москва, 2016. С. 122 – 128.
22. Зайцева Л.В. Трансформация материальной ответственности руководителя юридического лица в гражданско-правовую ответственность // Юрист. 2015. № 22.
23. Кашлакова А.С., Лудина Д.С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за Рубежом. 2017. № 1. С. 25 – 28.

24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. Ред. Ю.П. Орловский. 9-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2016. С. 1680.

25. Корабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 24.

26. Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации трудового договора с руководителем организации // Право и экономика. 2015. № 6. С. 23-27.

27. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016. С. 156.

28. Курушин А.А. К вопросу об особенностях правового регулирования труда руководителей – единственных учредителей организаций // Юрист. 2011. № 1. С. 31 – 36.

29. Малинина Л.Ю. Распределение общих и специальных норм Трудового кодекса РФ на руководителя организации // Юридический вестник Самарского университета. 2016. Т. 2. № 2. С. 56 – 61.

30. Орловский Ю.П. Особенности правового статуса руководителя организации // Хозяйство и право. 2015. № 7. С. 49 – 58.

31. Пригоровский В.В. Эффективность деятельности руководителя // Молодой ученый. 2015. № 12. С. 478 – 481.

32. Турбина И.А. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в системе корпоративного управления // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденци. 2016. № 1. С. 145 – 150.

33. Урчуков Р.М. Практические аспекты прекращения трудовых отношений с руководителем организации по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. С. 149 – 152.

34. Федорова А.Н., Воронкова Е.Р. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 5 (61). С. 296 – 299.

35. Федорова А.Н. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации // Отечественная юриспруденция. 2016. № 5 (7). С. 29 – 32.

3 Материалы юридической практики:

36. Определение Конституционного суда Российской Федерации от 23.04.2015 № 779-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Буркунова Александра Валерьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

37. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 04.06.2009 № 53-В09-4 // СПС КонсультантПлюс.

38. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 10.06.2015. № 124.

39. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010 № 22) // Российская газета. 29.11.2006. № 268.

40. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 № 52) // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

41. Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.10.2014 по делу № 33-1711/2014.

42. Определение Самарского областного суда от 10.11.2014 по делу № 33-3258/2014.

43. Апелляционное определение Самарского областного суда от 12.03.2015 по делу № 33-2569/2015.

44. Апелляционное определение

45. Самарского областного суда от 11.08.2015 по делу № 33-11954/2015.

46. Апелляционное определение Самарского областного суда от 14.09.2015 по делу № 33-26594/2015.

47. Апелляционное определение Самарского областного суда от 28.10.2015 по делу № 33-354/2015.

48. Апелляционное определение Самарского областного суда от 17.11.2015 по делу № 33-10695/2015.