

Увольнение руководителя: как снизить риски судебного обжалования

- Кто уполномочен увольнять руководителя и привлекать его к дисциплинарной ответственности
- Каков порядок применения дополнительных оснований для увольнения руководителя
- Какие условия увольнения руководителя можно предусмотреть в учредительных документах



Абрамова Марина Владимировна,
адвокат Адвокатского бюро
«Андрей Городиский и Партнеры»
marinaa@agp.ru

Потому что он особенный

Самое точное определение причин специфики трудовых отношений с руководителем любой организации дано в постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П (далее — Постановление КС РФ № 3-П). С одной стороны, правовой статус руководителя предприятия значительно отличается от статуса иных работников — это связано с особенностями его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. Он реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и рас-

поряжению имуществом организации, а также исполняет роль работодателя, обеспечивает производственный процесс и совместную деятельность всех сотрудников компании, от качества его работы во многом зависят соответствие результатов деятельности компании целям ее создания, сохранность имущества организации. Кроме того, полномочия по управлению имуществом и требования к лицу, их осуществляющему, предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества учредителя и руководителя наличие определенной степени доверия в отношениях между ними.

В этой связи очевидна и понятна важность персоны руководителя, являющейся ключевой для ведения бизнеса. Но при этом необходимо учитывать, что труд лица, являющегося одновременно единоличным исполнительным органом организации, регулируется как положениями ТК РФ, так и некоторыми нормами корпоративного законодательства. В частности, трудовой договор с ним заключается и исполняется в соответствии с общими и специальными нормами ТК РФ. Однако, определяя представителя работодателя при заключении и расторжении такого трудового договора, следует руководствоваться законами об отдельных организационно-правовых формах юридических лиц.

Кто вправе представлять работодателя

Согласно законодательству руководитель является единственным лицом, действующим от имени работодателя без доверенности. Поэтому на практике возникает вопрос, кто может представлять работодателя в отношениях с таким работником, в том числе по вопросам его увольнения и изменения трудового договора с ним. Немаловажной является и проблема оперативного информирования органа управления компании, правомочного принимать соответствующие кадровые решения, о допустимых им нарушениях. Это особенно актуально для крупных предприятий, а также для организаций, участниками (акционерами) которых являются иностранные компании, чьи представители на предприятии находятся не постоянно и не могут непосредственно и оперативно контролировать деятельность руководителя. Ответ на поставленные вопросы частично дает ст. 195 ТК РФ. Согласно ее положениям заявление о нарушении руководителем организации трудового законодательства может быть подано представительным органом работников. Но на практике данная норма не всегда применима: не на всех предприятиях имеется такой орган. Кроме того, он не наделен правом требовать

объяснения от руководителя либо принимать какие-либо решения в отношении него.

Решение вопроса. Статья 20 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (далее — Закон об унитарных предприятиях) дает более четкий ответ — собственник имущества унитарного предприятия обладает правом заключать, изменять и прекращать трудовой договор с руководителем. Вопрос же применения дисциплинарной ответственности к руководителю остается по-прежнему формально нерешенным, хотя на практике собственник имущества привлекает к ответственности посредством своих распоряжений (постановлений) данную категорию работников.

Статьи 48 и 65 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Закон об АО) устанавливают, что общее собрание не может рассматривать вопросы, не отнесенные к его компетенции указанным законом, а совет директоров — законом и уставом. В свою очередь, ст. 32 и 33 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — Закон об ООО) допускают расширение в уставе компетенции как совета директоров, так и общего собрания участников юридического лица. В указанных законах применение к руководителю дисциплинарных взысканий не отнесено к компетенции какого-либо органа управления, поэтому единственным выходом является включение в устав общества соответствующих полномочий.

Если в уставе хозяйственных обществ отсутствуют обозначенные положения, решения их органов управления в отношении руководителя могут быть признаны судом незаконными. При таких обстоятельствах работодатели вынужденно прибегают к досрочному прекращению полномочий руководителя с выплатой ком-

пенсации, даже в случае наличия его виновных действий. Но такое правоприменение представляется спорным.

В этой связи при отсутствии соответствующих положений в уставе при решении вопроса о том, кто компетентен представлять работодателя в трудовых отношениях с руководителем, видится возможным использование принципа аналогии права (ст. 6 ГК РФ). Так, рекомендуется применять нормы о порядке заключения (подписания) трудового договора с руководителем (ст. 40 Закона об ООО, ст. 69 Закона об АО). В соответствии с ними трудовой договор с руководителем акционерного общества подписывается от имени работодателя лицом, уполномоченным советом директоров (общим собранием участников в отсутствие совета директоров). А в обществе с ограниченной ответственностью право такой подписи имеет:

- председатель общего собрания участников общества, на котором был избран руководитель, или участник, уполномоченный решением общего собрания;
- председатель совета директоров или лицо, уполномоченное решением совета директоров (если решение вопроса об избрании руководителя и досрочном прекращении его полномочий отнесено к компетенции совета директоров).

Таким образом, представлять работодателя в отношениях с руководителем (за исключением принятия решения по вопросу прекращения его полномочий) может лицо, имеющее право подписывать с ним трудовой договор.

РЕШЕНИЕ КАЛТАСИНСКОГО РАЙОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ОТ 02.10.2008 ПО ДЕЛУ № 2-457/2008 (ИЗВЛЕЧЕНИЕ): «Уставом ООО «А» (подп. 6 п. 10.1) к компетенции наблюдательного совета отнесено досрочное прекращение полномочий единоличного исполнительного органа Общества и других материально ответственных лиц Общества в случае невыполнения или недобросовестного выполнения последними должностных обязанностей, повлекших нанесение вреда интересам

Общества или отдельного Учредителя Общества.

<...> При этом ответчиком данных о невыполнении или недобросовестном выполнении должностных обязанностей истцом [директором Общества] <...> повлекших нанесение вреда интересам данного Общества и послуживших основанием для досрочного увольнения истца, суду не представлено».

К вопросу о сроке трудового договора

В соответствии со ст. 59 и 275 ТК РФ заключение с руководителем организации трудового договора на определенный срок допускается, но при условии, что обе стороны согласны на это. Если работодатель заинтересован в таком договоре, рекомендуется включать условие о сроке в предложение о найме (job offer) и сообщать о нем соискателю на собеседовании. Несогласие претендента на срочный договор освобождает работодателя от обязанности его приема на работу: основанием для отказа будет являться несогласование сторонами существенного условия.

Практика показывает, что положение о сроке полномочий руководителя весьма часто включается в учредительные документы. Это не противоречит законодательству, более того, ч. 1 ст. 40 Закона об ООО прямо указывает, что срок полномочий единоличного исполнительного органа должен быть определен уставом.

С формально-правовой точки зрения устав является «внутренним законом» для предприятия, на основании которого действует юридическое лицо. Соблюдение его положений обязательно для всех органов управления (ст. 52 и 53 ГК РФ), и решение об избрании руководителя не должно им противоречить. Если срок трудового договора будет меньше срока действия полномочий руководителя, то его увольнение по ст. 79 ТК РФ (истечение действия трудового договора) может быть признано незаконным в силу выявленного несоответствия. Однако в противоположной ситуации суд может признать трудовой договор бессрочным.

Именно поэтому целесообразно включить в учредительные документы условие о том, что срок полномочий единоличного исполнительного органа определяется непосредственно решением о его избрании.

Возможность уволить без объяснения причин

Одним из важных и существенных отличий регулирования труда руководителя является то, что решение об увольнении с такой должности может быть принято уполномоченным органом работодателя в любое время и без указания причин (п. 2 ст. 278 ТК РФ).

Как разъяснено в постановлении КС РФ № 3-П, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Существование указанного права работодателя компенсируется предоставлением такому работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери должности, от возможного произвола и дискриминации. Так, к числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное прекращение трудовых отношений в размере, определяемом трудовым договором.

О размере компенсации. Согласно ст. 278 и 279 ТК РФ выплата компенсации — необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в обозначенном случае. Закон устанавливает лишь минимальный размер такой компенсации — не ниже трехкратного среднемесячного заработка. То есть конкретная сумма устанавливается трудовым договором, а при отсутствии соответствующего условия — судом.

Следует отметить, что суды неоднозначны в своей трактовке Постановления

КС РФ № 3-П по вопросу выплаты компенсации увольняемому руководителю. Так, в ряде случаев при отсутствии соглашения сторон о сумме компенсации суды признают увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ незаконным, в других случаях увольнение признается законным и суд самостоятельно устанавливает размер компенсации, подлежащей выплате уволенному работнику.

По нашему мнению, если в трудовом договоре с руководителем величина компенсации не определена и достичь соглашения с ним невозможно, допустима выплата ему в последний день работы установленного ст. 279 ТК РФ предела, т.е. трехкратного среднемесячного заработка (см. постановление Президиума Мосгорсуда от 14.02.2008 № 44г-39). Порядок расчета среднего заработка определен ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. В то же время рекомендуется указывать в соответствующем решении уполномоченного органа работодателя не только основание прекращения трудового договора — п. 2 ст. 278 ТК РФ, но и точный размер подлежащей выплате компенсации.

Позиция суда. Согласно п. 12 Обобщения судебной практики по рассмотрению гражданских дел о восстановлении на работе за 2007 год Астраханского областного суда, руководитель, уволенный по п. 2 ст. 278 ТК РФ, может быть восстановлен в должности в случае, если прекращение трудового договора с ним нарушает законные интересы предприятия. Суд исходит из того, что благодаря действиям руководителя, исполняющего свои обязанности добросовестно и в интересах компании, эффективно использующего ее имущество и средства, повышается производительность предприятия и улучшаются иные объективные показатели деятельности компании. Соответственно, увольнение такого ценного сотрудника на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ нарушает интересы работодателя и является незаконным.

Дополнительные возможности для увольнения

В соответствии с п. 3 ст. 278 ТК РФ работодатель вправе указывать в трудовом договоре с руководителем основания его прекращения, не предусмотренные нормами ТК РФ. Время и усилия, потраченные на согласование этих условий, будут компенсированы в дальнейшем отсутствием дополнительных расходов и проблем при его увольнении. Кроме того, наличие дополнительных оснований прекращения трудовых отношений стимулирует руководителя более ответственно относиться к своей работе, не брать на себя невыполнимых обязательств, т. е. действовать в интересах предприятия добросовестно и разумно, как того требует закон.

К примеру, такими основаниями могут быть:

- недостижение по вине руководителя утвержденных внутренними документами организации показателей деятельности;
- невыполнение решений органов управления, если это приводит к негативным последствиям для компании;
- использование имущества предприятия вразрез с целями и видами деятельности организации;
- совершение незаконных (в том числе неразрешенных внутренними документами компании) сделок;
- возникновение по вине руководителя задолженности по заработной плате.

Следует помнить, что корпоративное законодательство устанавливает отдельные требования к порядку принятия соответствующего решения уполномоченным органом работодателя (ст. 32, 33, 40 Закона об ООО, ст. 48, 65, 69 Закона об АО, ст. 20 Закона об унитарных предприятиях).

В связи с этим рекомендуется увольнение руководителя (даже по собственному желанию) дополнительно оформлять решением уполномоченного органа предприятия. В нем необходимо указывать причины прекращения трудовых отношений со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ, которая и будет указана в трудовой

книжке руководителя. В противном случае работник в суде может настаивать, что его уволили по п. 2 ст. 278 ТК РФ без выплаты компенсации, и работодатель будет вынужден доказывать наличие у него иных оснований для увольнения.

На важность и необходимость правильных формулировок решения уполномоченного органа об увольнении руководителя компании указано в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.02.2009 № 31-В07-19. Более того, увольнение за виновные действия должно производиться с соблюдением порядка применения дисциплинарных взысканий согласно ст. 193 ТК РФ, иначе оно будет признано незаконным (см. постановление президиума Мособлсуда от 15.10.2008 № 565).

Как уведомлять об увольнении

В связи с обязанностью работодателя соблюдать конституционные и трудовые права работника рекомендуется также включать в трудовой договор положения о том, в каком порядке и в какие сроки решение о прекращении полномочий руководителя должно быть до него доведено. Известно много случаев, когда о таком решении руководитель информировался непосредственно в день его принятия, который становился и последним днем его работы.

Формально законодательство не запрещает такие действия. Однако, учитывая существующую тенденцию судебных органов защищать интересы работника при рассмотрении исков о восстановлении на работе, при условии отсутствия его виновных действий и при наличии свидетельств, что он должным образом исполнял свои обязанности, подобный подход может не найти поддержки в суде.

При этом ничто не мешает работодателю согласовать в трудовом договоре различные сроки уведомления о таком решении в зависимости от оснований к прекращению трудового договора. ■