

На правах рукописи

Кузнецова Виталия Викторовна

**ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва - 2015

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)).

Научный руководитель: **Юрий Петрович Орловский**

доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

Официальные оппоненты: **Лушников Андрей Михайлович**

доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Замордеев Дмитрий Геннадьевич

кандидат юридических наук, управляющий директор общества с ограниченной ответственности «Инвестиционная компания «Русские Финансы»

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится 15 декабря 2015 года в 16-00 на заседании Диссертационного совета Д 212.048.04 при ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» по адресу: г. Москва, 109028, Б. Трехсвятительский пер., д. 3 в зале заседаний Диссертационного совета.

С текстом диссертации можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20, и на официальном сайте Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» <http://www.hse.ru/sci/diss/160200447>.

Автореферат разослан « » октября 2015 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат юридических наук

Герасимова Елена Сергеевна

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Правовое регулирование труда руководителя организации является в настоящее время одной из наиболее сложных и дискуссионных тем в трудовом праве России. В свете постоянно меняющегося законодательства и правоприменительной практики, на современном этапе развития экономики эти вопросы становятся все более важными и актуальными.

Разработка эффективных, более совершенных механизмов и инструментов правового регулирования труда руководителя должна являться одной из наиболее важных, актуальных задач трудового права. Данные вопросы относятся к юридическим лицам любых организационно-правовых форм и форм собственности. Проблемы и противоречия, возникающие при применении соответствующих норм, регулирующих труд руководителя, могут затрагивать не только самого руководителя, но и управляемую им организацию в целом.

Особенности правового статуса руководителя определяют и специфику правового регулирования всей его деятельности, начиная с принятия решения организацией о назначении (избрании) руководителя и заканчивая вопросами прекращения с ним трудовых отношений.

Учитывая сложность трудовой функции руководителя, уровень ответственности и доверия, возлагаемых на него, при регулировании отдельных вопросов его деятельности необходимо принимать во внимание целый комплекс норм – как общих, так и специальных, в их единстве и взаимосвязи.

Единство и дифференциация правовых норм, наряду с другими чертами метода трудового права, такими как нормативное и договорное регулирование, императивность и диспозитивность и т.д., позволяет выделить особенности правового регулирования различных категорий работников, и среди них особенное место занимают положения, регулирующие труд руководителей организаций.

Настоящая работа не предполагает рассмотрение вопросов управления юридическим лицом управляющей организацией или индивидуальным предпринимателем, лежащих в плоскости гражданско-правовых отношений, а также вопросов управления организацией руководителем – единственным ее участником (учредителем), членом или собственником ее имущества. Рассматриваются руководители юридических лиц различных организационно-правовых форм согласно новой классификации юридических лиц, предложенной новой редакцией Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Преимущественное внимание уделено руководителям хозяйственных обществ в связи с их наибольшим удельным весом среди других организаций.

Исследование имеет целью рассмотреть особенности прекращения трудового договора с руководителем организации. В трудовом законодательстве руководитель организации определен как физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ или Трудовой кодекс), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, 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 (ст. 273 ТК РФ). Сложность правового положения руководителя объясняется широким спектром возложенных на него полномочий, функций, обязанностей, предполагающих распространение не только норм трудового, но и гражданского законодательства.

В рамках темы диссертации рассматривается классификация оснований прекращения трудового договора с руководителем организации. Особое внимание уделено некоторым общим, а также специальным основаниям, которые более всего демонстрируют отличия руководителя от иных категорий работников, выделяя его в особый, специальный субъект трудового права.

Теоретические вопросы, раскрываемые в исследовании, тесно связаны с практическими проблемами, возникающими при увольнении руководителя организации. Известно, что положения теоретической науки приобретают наибольшее значение и ценность тогда, когда они имеют практическое применение. Судебная практика, которая формируется по наименее определенным либо по противоречивым в науке и законодательстве вопросам, в свою очередь, обращает внимание специалистов на необходимость разработки новых теоретических положений, правовых норм, разрешения существующих противоречий и коллизий, восполнения пробелов в законе. В настоящем исследовании предпринята попытка выявить основные проблемы, существующие по рассматриваемой теме, и предложить возможные их решения.

Степень разработанности проблемы. Правовое регулирование труда руководителя, в том числе вопросы прекращения трудовых отношений, изучались рядом исследователей, таких как Акопов Д.Р., Горячев А.С., Замордурев Д.Г., Коробченко В.В., Коршунова Т.Ю., Михайленко Ю.А., Орловский Ю.П., Сергеенко Ю.С. и другие. Особенности правовых отношений с руководителем организации уделяли также внимание и многие цивилисты, такие как Козлова Н. В., Ломакин Д.В., Могилевский С.Д., Шиткина И.С. и т.д.

Однако за последние годы в трудовом праве не проводилось специального, углубленного анализа особенностей прекращения трудового договора с руководителем организации, хотя данные вопросы являются весьма дискуссионными в правовом регулировании труда руководителя. Это определяет необходимость их более детального рассмотрения, опираясь на существующие теоретические исследования и распространенную судебную практику.

Объектом диссертационного исследования являются теоретические положения науки трудового права России о прекращении трудовых отношений с руководителем организации, а также соответствующие выводы судебной практики.

Предмет диссертационного исследования составляют особенности правового статуса руководителя организации и прекращения с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является комплексный анализ положений законодательства и актуальной судебной практики по вопросам прекращения трудового договора с руководителем организации и, главным образом, дополнительных оснований прекращения трудового договора, с выделением правовых проблем и путей их решения.

Вышеуказанная цель достигается посредством реализации следующих задач:

- выявление закономерностей развития норм трудового законодательства, регулирующих правовой статус и основания прекращения трудового договора с руководителем организации;
- определение соотношения норм трудового и гражданского законодательства по исследуемым вопросам;
- выявление общего и специального в правовом регулировании прекращения трудового договора с руководителем организации;
- комплексный сравнительный анализ научных теорий и подходов в судебной практике в отношении ряда ключевых вопросов, имеющих значение в рамках исследуемой темы (правовая квалификация трудового договора с руководителем организации, правовая квалификация компенсации руководителю при увольнении, определение места дополнительных оснований увольнения руководителя в общей системе оснований прекращения трудового договора с работником и случаев их применения и др.);
- формирование теоретических выводов и заключений по результатам проведенного исследования;
- предложение рекомендаций по совершенствованию трудового законодательства Российской Федерации, по обеспечению единства и

однородности подходов в судебной практике по наиболее противоречивым и спорным вопросам.

Методологическая основа диссертации. В рамках исследования применялись следующие методы научного познания: диалектический метод, индукция, дедукция, анализ, синтез, исторический метод. Кроме этого, использовались такие частнонаучные методы, как формально-логический, системный, а также частноправовые: сравнительно-правовой, технико-юридический, формально-юридический и др. При сборе и анализе судебной практики, а также рассмотрении различных правовых ситуаций применялся также метод моделирования и построения гипотез, эмпирический метод.

Нормативная основа исследования представлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, частично гражданским законодательством в той мере, в которой оно затрагивает регулирование труда руководителя организации.

Теоретическую основу диссертации составляют работы ученых-правоведов России: Г.П. Азарова, Д.Р. Аكوпова, М.И. Бару, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, Н.А. Бриллиантовой, А.С. Горячева, К.Н. Гусова, Д.Г. Замордуева, С.А. Иванова, И.Б. Калинина, А.Б. Канунникова, Т.Е. Копьевой, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, Д.Л. Кузнецова, А.М. Куренного, В.А. Кучинского, Р.З. Лившица, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Э.В. Мартиросян, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Ю.Н. Полетаева, С.Л. Рабиновича-Захарина, Г.Л. Рубеко, В.Н. Салата, Л.В. Санниковой, Г.С. Скачковой, М.В. Филипповой, Е.Б. Хохлова, С.С. Худяковой, Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной, Л.А. Чикановой, а также В.А. Болдырева, С.Г. Бушевой, Б.Р. Карабельникова, С.Д. Могилевского, Д.В. Огородова, М.Ю. Чельшева, И.С. Шиткиной, П. Друкера, Ф. Тэйлора, А. Файоля и других.

Научная новизна диссертационного исследования. За последние годы в науке трудового права не проводилось подробного, системного исследования по

вопросам прекращения трудовых отношений с руководителем организации, с учетом самых последних изменений в законодательстве и появлением новых подходов в судебной практике. Вместе с тем, дискуссии по важным, спорным вопросам усиливаются. Научная новизна работы состоит в том, что автор проводит углубленное исследование особенностей прекращения трудового договора с руководителем организации, анализирует комплекс правовых проблем и предлагает возможные пути их решения.

Научная новизна исследования находит свою реализацию в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. В работе систематизируется существующая и приводится дополнительная аргументация в пользу трудового характера договора, заключаемого с руководителем организации.

Определяется вытекающее из этого договора содержание особой трудовой функции руководителя, которая включает следующие группы прав и обязанностей:

- права и обязанности руководителя, связанные с действием от имени организации (представлением интересов организации вовне), взаимодействие с другими органами юридического лица;
- права и обязанности по управлению организацией через взаимодействие с работниками, действие от имени работодателя;
- права и обязанности руководителя как работника.

Классификация является условной, поскольку не всегда можно разграничить права и обязанности руководителя организации, все они составляют содержание его единой трудовой функции.

2. Существующие разногласия по вопросу детерминации правовой природы договора, заключаемого с руководителем, порождают дискуссии о квалификации такого договора (либо его отдельных условий, связанных, как правило, с выплатами руководителю при увольнении) в качестве гражданско-правовой сделки.

Позиция по данному вопросу неоднозначна и в судебной практике. Во многом она зависит от того, в каком суде рассматривается спор (арбитражном или суде общей юрисдикции).

В целях формирования единообразного подхода представляется необходимым, чтобы позиция судов была официально отражена в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, разъяснения которого играют важную роль в формировании судебной практики. Более того, представляется необходимым внести дополнения в трудовое законодательство, указав, в частности, на недопустимость распространения норм гражданского законодательства на условия трудового договора, имеющие трудовую природу, если Трудовым кодексом не указано иное.

3. Среди правовых подходов, существующих в судебной практике по делам об оспаривании законности компенсации руководителю при увольнении, определены группы обстоятельств, которые могут являться основаниями для признания выплат неправомерными, а именно:

- нарушение императивных норм-запретов трудового законодательства;
- нарушение установленных в организации процедур согласования выплат;
- причинение существенного ущерба работодателю в результате осуществления выплаты.

Предложены и обоснованы возможные правовые последствия, механизм распределения юридической ответственности и возмещения ущерба для лиц в каждой из этих групп обстоятельств, когда выплата уже была осуществлена, с целью обеспечить баланс прав и законных интересов обеих сторон трудовых отношений, в частности:

- взыскание компенсации с руководителя в пользу организации, поскольку отсутствует законное основание для ее выплаты (в первой группе обстоятельств);
- взыскание компенсации в целом или в части (превышающей установленный законом минимум) с руководителя и (или) иных лиц,

неправомерно согласовавших выплату в случае, если допущенные нарушения не устранены к моменту рассмотрения делу по существу (во второй группе обстоятельств);

- установление разумного размера выплаты судом, с учетом финансового положения организации (но не ниже установленного законом минимума), взыскание суммы переплаты с руководителя в пользу организации (в третьей группе обстоятельств).

4. Одним из дискуссионных вопросов является проблема определения подведомственности судов рассматривать дела об оспаривании решений уполномоченных органов (лиц) о прекращении полномочий руководителя организации. Положения Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее – Постановление № 21) в этом отношении представляются противоречивыми¹. Доказана необходимость исключения из п. 4 части первой ст. 225.1 АПК РФ дел по оспариванию решений уполномоченных органов организаций о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа (и членов коллегиального исполнительного органа, заключивших трудовой договор). Данное предложение исходит из того, что отношения между руководителем и организацией основаны на трудовом договоре, при этом прекращение полномочий будет означать невозможность выполнения трудовой функции по трудовому договору. В связи с этим спор, возникающий из трудовых правоотношений, должен рассматриваться судами общей юрисдикции.

5. Особенности правового регулирования прекращения трудового договора с руководителем организации более всего проявляются при реализации дополнительных оснований увольнения, предусмотренных для руководителей организаций в главе 43 ТК РФ (ст. 278).

¹ См. пункт 3 Постановления № 21.

В частности, при увольнении руководителя организации при отстранении его от должности в связи с банкротством (п. 1 ст. 278 ТК РФ) основной акцент в ТК сделан на случаях собственно отстранения руководителя от должности. Однако увольнение руководителя в связи с прекращением его полномочий в случаях, предусмотренных в законодательстве о банкротстве, остались вне поля правового регулирования и не нашли своего отражения в трудовом законодательстве в виде соответствующих оснований прекращения трудового договора. В связи с этим представляется необходимым дополнить п. 1 ст. 278 ТК РФ специальными случаями прекращения полномочий руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

6. Действующая редакция статьи 279 ТК РФ не дает однозначного ответа на вопрос, во всех ли случаях прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ следует выплачивать данную компенсацию. Комментарий Пленума Верховного Суда в этом отношении представляется не достаточно полным и не разъясняет ряд вопросов, которые остаются открытыми². Предлагается изложить ст. 279 ТК РФ в следующей редакции: «В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса руководителю выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не установлен более высокий размер) за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом». Данное изменение подчеркнет гарантийный характер нормы, позволит избежать случаев злоупотребления правом работодателем и ответить на ряд других вопросов, возникающих при ее применении, в частности:

- выплата компенсации по ст. 279 при увольнении руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ является обязанностью, а не правом работодателя;

² См. пункты 9 - 12 Постановления № 21.

- отсутствие в трудовом договоре условия о компенсации и ее размере либо отсутствие письменного трудового договора с руководителем, равно как и рассмотрение спора о правомерности размера компенсации в суде не освобождают работодателя от своевременной выплаты руководителю предусмотренного законом минимума;
- исключение слов «при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя» из ст. 279 ТК РФ подчеркнет, что прекращение трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой юридической (дисциплинарной) ответственности), поэтому не может предполагать виновное поведение руководителя в принципе. Соответственно, при применении данной нормы компенсация по ст. 279 ТК РФ должна выплачиваться всегда.

7. При прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 3 ст. 278 ТК РФ необходимо принимать во внимание, что основания, предусмотренные в трудовом договоре с руководителем, часто подразумевают определенные недостатки, нарушения, допущенные руководителем при выполнении своей трудовой функции.

Однако увольнение за совершение виновных действий (бездействия) недопустимо без указания конкретных фактов, подтверждающих неправомерное поведение руководителя, его вину. При этом должен соблюдаться порядок применения мер дисциплинарной ответственности, установленный законом. Представляется необходимым отразить данный подход на законодательном уровне в части дополнения перечня случаев в части третьей ст. 192 ТК РФ основаниями, предусмотренными в соответствии с федеральными законами в трудовых договорах с работниками (в том числе с руководителем организации, а также членами коллегиального исполнительного органа организации, заключившими трудовой договор), когда увольнение связано с виновными действиями (бездействием) работника. Данное предложение соответствует общеправовым принципам разумности и справедливости и позволит применять

единообразный подход при рассмотрении аналогичных случаев прекращения трудового договора с руководителем организации.

Достоверность полученных результатов исследования и предложений по совершенствованию законодательства обеспечивается глубокой проработкой российских нормативно-правовых актов, регулирующих правовой статус, деятельность руководителя организации, основания прекращения трудового договора с руководителем организации, а также решений судов общей юрисдикции и арбитражных судов, актов высших судебных органов Российской Федерации по релевантным вопросам.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Теоретическая значимость работы состоит в том, что впервые в науке трудового права России был проведен комплексный, углубленный анализ особенностей прекращения трудового договора с руководителем организации. Выявлены проблемы, которые в настоящее время требуют дополнительного регулирования, с точки зрения науки трудового права.

Практическая значимость выполненной диссертационной работы представлена рекомендациями по совершенствованию трудового законодательства, а также предложениями дополнительных разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по наиболее спорным и важным вопросам при увольнении руководителя организации с целью приведения в единство разнородной, противоречивой судебной практики.

Таким образом, выводы и рекомендации, представленные в исследовании, могут быть использованы в правотворческой деятельности законодательных органов РФ при реформировании трудового законодательства, в судебной практике при формировании разъяснений высшими судебными органами (Верховным Судом РФ) по вопросам применения соответствующих норм права судами, в учебном процессе по трудовым дисциплинам в юридических вузах и других учебных заведениях.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертационная работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Основные выводы и положения диссертационного исследования отражены в различных научных публикациях по вопросам правового статуса и особенностей прекращения трудовых отношений с руководителем организации, в выступлениях на VI Ежегодной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых ученых, посвященной вопросам трудового права «Правовое регулирование трудовых отношений в условиях модернизации экономики» (г. Москва, НИУ ВШЭ, 4 декабря 2012 г.), на совместной XV Международно-практической конференции и VII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» под общим названием: «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее», посвященной 150-летию судебной реформы в России (г. Москва, МГУ-МГЮА, 25-27 ноября 2014 г.) и других научно-практических мероприятиях. Материалы исследования использовались также в процессе подготовки семинарских занятий по трудовому праву.

Структура и объем диссертации обусловлены целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, содержащих семь параграфов, заключения, а также библиографического списка.

Основное содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определены его цели и задачи, анализируются методология и теоретическая основа исследования, научная новизна работы, её теоретическая и практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации результатов исследования.

Первая глава «Особенности правового положения руководителя организации» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе первой главы «Единство и дифференциация правового регулирования труда руководителя» рассматривается понятие руководителя организации и его особая роль как субъекта трудового права.

Специфика правового статуса руководителя раскрывается через комплексное действие норм общих и специальных. Такой принцип и метод трудового права, как сочетание единства и дифференциации, изучался многими авторами (М.И. Бару, Б.К. Бегичев, В.Н. Толкунова, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский, И.О. Снигирева и др.)³.

С одной стороны, единство обеспечивает всеобщность, обязательность применения правовых норм для всех категорий работников, включая руководителя, что реализует другой важный правовой принцип – принцип равенства. Единство правового регулирования труда руководителя отражается в единых для всех категорий работников основных правах и обязанностях (ст.ст. 21, 22 ТК РФ), в распространении на руководителя общих принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ), общего нормативного регулирования приема на работу и оформления увольнения, процедур при применении мер дисциплинарной ответственности, общих прав и гарантий при прекращении трудового договора и др.

Дифференциацию правового регулирования труда руководителя (вне зависимости от субъектных признаков, критериев) можно определить как объективную, поскольку, прежде всего, она обусловлена особым характером труда руководителя, его специфической трудовой функцией и выражается в

³ См., напр.: Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. 1971. № 10. С. 45-50; Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юридического ин-та. – 1964. – Вып. 2. С. 137-139; Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории // Отв. ред.: Иванов С.А. – М.: Наука, 1978. 368 с.; Снигирева И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2 // [Электронный ресурс]: доступ из справ.- правовой системы «Консультант Плюс». Режим доступа – локальный; Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45-52 и др.

целом комплексе особенностей правового регулирования, что предопределяет в дальнейшем и особенности прекращения трудового договора с руководителем.

Среди существующих классификаций специальных норм, обуславливающих дифференциацию правового регулирования труда руководителя, можно выделить две основные группы: нормы-изъятия (ограничивающие применение общих правил) и нормы-дополнения (предусматривающие дополнительные правила). Данная позиция соответствует ст. 251 ТК РФ.

Дифференциация правового регулирования труда руководителя определяет его особое правовое положение, которое характеризуется широким кругом полномочий, прав и обязанностей, реализуемых руководителем в следующих его ипостасях:

- права и обязанности руководителя, связанные с действием от имени организации (представлением интересов организации вовне), взаимодействие с другими органами юридического лица;
- права и обязанности руководителя по управлению организацией через взаимодействие с работниками, действие от имени работодателя;
- права и обязанности руководителя как работника.

Данная классификация является условной: разграничить права и обязанности руководителя организации не представляется возможным, все они составляют содержание его единой трудовой функции, специфичность которой заключается также в том, что, по сути, она «включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте...»⁴.

Характеризуя трудовую функцию руководителя организации, можно выделить ее объективную и субъективную стороны, а также имущественную и организационную составляющие. Определенная автономия правового статуса руководителя организации сдерживается на законодательном уровне системой

⁴ Коршунова Т.Ю. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Комментарий к главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. С.1010.

«рычагов» и «противовесов» в виде, к примеру, повышенной материальной ответственности, дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем.

В соответствии со ст.ст. 273, 281 ТК РФ трудовая функция руководителя регулируется не только индивидуальным трудовым договором, локальными нормативными актами, учредительными документами организации, ТК РФ, но и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, представляющими специальное регулирование. Это неотъемлемая особенность правового положения руководителя, которая предопределяет и особое правовое регулирование прекращения трудовых отношений с руководителем, выделяя последнего в особый субъект трудового права.

Во втором параграфе первой главы «Соотношение трудового и гражданского законодательства в регулировании правового статуса руководителя организации» рассматриваются вопросы соотношения трудового и гражданского законодательства в регулировании правового статуса руководителя организации.

Особенности правового положения руководителя организации раскрываются также через различия в правовом регулировании, установленные для руководителя в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица. Приводится классификация руководителей в зависимости от видов организаций.

Подчеркивается, что особенности правового регулирования труда руководителя могут быть выявлены, начиная с момента возникновения трудовых отношений с руководителем, в процессе деятельности руководителя и до момента их прекращения.

Исследуются два блока вопросов: проведение предшествующих заключению трудового договора процедур и заключение трудового договора,

каждый из которых является обязательным элементом сложного юридического состава возникновения трудовых отношений с руководителем. Подчеркивается, что в целях предупреждения возможных споров при прекращении трудовых отношений с руководителем необходимо, чтобы юридические факты на этапе их возникновения были следствием действий уполномоченных органов (лиц), осуществляемых ими в пределах своей компетенции, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, учредительных документов организации.

Существуют различные взгляды по вопросу о правовой природе договора, заключаемого с руководителем организации.

Согласно одной из традиционных позиций договор с руководителем признается трудовым (например, Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Ю.Н. Полетаев, Е.Б. Хохлов, Л.А. Чиканова и др.⁵). Другие авторы, как правило, цивилисты (в частности, А.В. Богданов, Л.В. Санникова, Е.А. Суханов, Е.В. Тычинская и др.)⁶ относят договор с руководителем к гражданско-правовым договорам. Третьи считают договор с руководителем организации комплексным (межотраслевым), содержащим признаки и трудового и гражданско-правового договора (к примеру, Н.В. Козлова, С.Д. Могилевский, И.С. Шиткина)⁷. Также существует точка зрения, что данный договор следует

⁵ См., например: Трудовое право России: учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. - М.: Контракт: Инфра-М, 2010. Глава XVII. §5; Полетаев Ю.Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами. (Начало) // Трудовое право. - М.: Интел-Синтез, 2003, № 5. С. 15-18; Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и нового гражданского законодательства. В кн.: Новый гражданский кодекс России и отраслевое законодательство. М., 1995. С.14; Трудовое право России. Учебник / Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. С. 339- 341 и др.

⁶ Богданов А.В. Юридическая конструкция договора между акционерным обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа // [Электронный ресурс]: доступ из справ.- правовой системы «Консультант Плюс». Режим доступа – локальный; Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М., 1992. С.72; Тычинская Е.В. Договор о реализации функций единоличного исполнительного органа хозяйственного общества. Под ред. Л.Ю. Михеевой. Статут. 2012. Глава 2 // [Электронный ресурс]: доступ из справ.- правовой системы «Консультант Плюс». Режим доступа – локальный.

⁷ Козлова Н.В. Гражданско-правовой статус органов юридического лица // Хозяйство и право. 2004. № 8. С. 47-48; Могилевский С.Д. Общество с ограниченной ответственностью. - М., 2010. С. 342; Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // Хозяйство и право», 2011. № 4. С. 2-3.

определять как смешанный, или полиотраслевой (Д.В. Огородов, М.Ю. Чельшев)⁸.

Анализ каждой из позиций приводит к выводу о том, что наиболее состоятельным, правильным подходом является признание договора с руководителем организации трудовым. Об этом свидетельствует целый ряд аргументов: личное выполнение руководителем трудовой функции («живого», неовещественного труда), длящийся характер отношений, определенное неравноправие сторон (руководителя и работодателя), нормативная регламентация руководителя в ТК РФ как субъекта трудового права, возможность применения мер дисциплинарной (трудоправовой) ответственности, обеспеченность и гарантированность регулярной выплаты заработной платы за выполнение трудовой функции и др.

Споры о правовой природе договора (и отношений) между руководителем и организацией усилились в связи с нормой п. 4 ст. 53 в ГК РФ, которую наряду с п. 3 ст. 69 Закона об АО некоторые авторы (преимущественно, цивилисты), толкуют как устанавливающую приоритет гражданско-правовых норм перед трудоправовыми при регулировании статуса и деятельности руководителя организации. Данная позиция не представляется правильной. Руководителя связывают с организацией трудоправовые отношения. Отрицание трудовой природы договора с руководителем может привести к исключению последнего из сферы трудового права, что не может быть признано разумным и обоснованным, поскольку в таком случае руководитель будет лишен существенной правовой защиты, предусмотренной в настоящее время для него государством в качестве социальных норм и гарантий (гарантированная заработная плата, отпуска, социальное и медицинское страхование, пенсионное обеспечение и многое другое).

⁸ Огородов Д.В., Чельшев М.Ю. Конструкция смешанного договора в гражданском (частном) праве // Сделки: проблемы теории и практики. Сборник статей / отв. ред. М.А. Рожкова. М., 2008. С. 315.

Вместе с тем особенности правового положения руководителя проявляются также в ограничениях работы по совместительству в другой организации и запрете входить в состав органов контроля и надзора данной организации.

В контексте соотношения норм трудового и гражданского законодательства при характеристике правового положения руководителя затрагивается также вопрос о материальной ответственности. Изменения в гражданском законодательстве (ст. 53.1 ГК РФ), устранили необоснованную дифференциацию руководителей юридических лиц различных организационно-правовых форм в отношении объема материальной ответственности. В настоящее время руководитель любой организации несет ответственность за причиненные ей убытки в полном объеме.

Вторая глава «Основания прекращения трудового договора с руководителем организации» состоит из двух параграфов и посвящена проблемам прекращения трудового договора с руководителем.

В первом параграфе второй главы «Общие правовые проблемы при прекращении трудового договора с руководителем организации» рассматривается соотношение терминов, используемых законодателем по вопросу прекращения трудовых отношений, приводится классификация оснований прекращения трудового договора с руководителем.

Анализируются общие правовые вопросы при прекращении трудовых отношений с руководителем, такие как: проблема истечения срока полномочий руководителя, проблема подведомственности дел об оспаривании решений о прекращении полномочий руководителя, основания оспаривания законности увольнения в суде, необходимость соблюдения процедуры увольнения, соблюдения гарантий при прекращении трудовых отношений.

Судебная практика неоднородна по вопросу определения подведомственности дел об оспаривании решений о прекращении полномочий руководителя. Разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по этому вопросу не

являются достаточными. Представляется необходимым, чтобы на законодательном уровне соответствующие дела были исключены из компетенции арбитражных судов и предусмотрены в компетенции судов общей юрисдикции. Прекращение полномочий, по сути, означает невозможность руководителя выполнять свою трудовую функцию. Обосновывается, что поскольку такой спор связан с увольнением руководителя, возникает из трудовых отношений, значит, должен рассматриваться в судах общей юрисдикции.

При увольнении руководителя особое внимание следует обратить на одну из наиболее дискуссионных в научных кругах гарантий – компенсацию (выходное пособие) руководителю при увольнении. Судебная практика по оспариванию данной выплаты преимущественно связана с попытками распространения на нее гражданско-правовых норм о сделках и применения последствий недействительности сделок. Подчеркивается недопустимость распространения норм гражданского законодательства на условия трудового договора, имеющие трудовую природу. Данный подход представляется целесообразным закрепить в трудовом законодательстве.

Можно выделить следующие правовые подходы, существующие в судебной практике по вопросу оспаривания законности компенсации руководителю при увольнении, в частности: формальный подход (буквальное толкование норм закона, положений локальных нормативных актов и т.п.); подход, распространяющий на компенсацию требования не только трудового, но и гражданского законодательства; практика «чистого» злоупотребления правом при установлении завышенных размеров компенсации.

В целях обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений представляется необходимым установить особый механизм распределения ответственности и возмещения ущерба в случае неправомерной, незаконной выплаты компенсации руководителю при увольнении. Данный механизм охватывает такие распространенные в практике случаи неправомерных выплат,

как: несоответствие выплаты нормам-запретам трудового законодательства, нарушение установленных в организации процедур согласования выплат, существенное ухудшение финансового положения работодателю в результате осуществления выплаты. Предлагаемые меры ответственности предполагают, помимо прочего, правила взыскания неправомерно выплаченной суммы с руководителя в пользу работодателя.

Законность увольнения руководителя может быть оспорена в случае несоблюдения процедуры увольнения, неправильного применения основания увольнения⁹. В случае оспаривания законности увольнения руководитель, как и иной другой работник в аналогичной ситуации, вправе потребовать восстановления на работе, предусмотренных законом выплат в свою пользу, с учетом процентов за их просрочку, а также возмещения понесенных судебных расходов и морального вреда. Однако в случае с руководителем возможные негативные последствия для работодателя намного более серьезные, включая более крупные размеры убытков.

Во втором параграфе второй главы «Особенности правоприменения общих оснований прекращения трудового договора с руководителем организации» рассматривается ряд общих оснований увольнения согласно ст. 77 ТК РФ, в том числе, ряд оснований, предусмотренных в ст. 81 ТК РФ.

Среди общих оснований наибольший интерес для автора представляют такие случаи, как соглашение сторон, истечение срока трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе руководителя.

П. 1 части первой ст. 77 ТК РФ является одним из самых «нейтральных» оснований увольнений, часто встречающихся на практике, поскольку имеет ряд преимуществ перед другими основаниями. При реализации данного основания, необходимо учитывать запрет, установленный ст. 349.3 ТК РФ на выплату компенсации (выходного пособия) для ряда категорий руководителей.

⁹ При этом следует учитывать, что невыплата компенсации при увольнении не является основанием для восстановления руководителя на работе.

Также следует принимать во внимание позицию Верховного Суда¹⁰ о возможности оспорить увольнение беременной женщины, даже если оно произведено по соглашению сторон. Вероятно, что суды в аналогичных ситуациях будут следовать этому подходу, в том числе, при увольнении руководителей. Предлагаются рекомендации работодателю по снижению риска оспаривания увольнения в суде, в частности, предусматривать специальные оговорки в соглашении о расторжении трудового договора.

В отношении п. 2 части первой ст. 77 ТК РФ следует отметить, что действующее трудовое законодательство не допускает продление срочного трудового договора с руководителем. Однако данное обстоятельство часто встречается в правоприменительной практике, что ведет в случае спора к трансформации срочного договора в договор, заключенный на неопределенный срок. Вопрос о продлении трудового договора связан с двоякой позицией в отношении того, считать ли срок условием трудового договора либо критерием выделения трудовых договоров в отдельный вид – срочные. Предлагается установить на законодательном уровне возможность продления срочных трудовых договоров с руководителем организации на новый срок, когда имеются на то законные основания.

При расторжении трудового договора по инициативе руководителя обращается внимание на целесообразность корректировки нормы ст. 280 ТК РФ в части исключения упоминания о «досрочном» прекращении трудового договора с тем, чтобы подчеркнуть правомерность применения одинакового срока предупреждения как в случае срочного трудового договора, так и договора, заключенного на неопределенный срок.

Главой 13 ТК РФ предусмотрен и ряд специфических оснований прекращения трудового договора с руководителем организации, таких как: смена собственника имущества организации (п. 4 части первой ст. 81, ст. 75 ТК РФ);

¹⁰ См. Определение Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4 // [Электронный ресурс]: доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». Режим доступа – локальный.

принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 части первой ст. 81 ТК РФ); однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 10 части первой ст. 81 ТК РФ); утрата доверия к руководителю в связи с обстоятельствами согласно п. 7.1 части первой ст. 81 ТК.

Обращается внимание, что ни изменение подведомственности (подчиненности) организации, ни ее реорганизация, ни изменение типа государственного или муниципального учреждения не могут являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем (и иными работниками) такой организации или учреждения.

При увольнении руководителя в случае принятия руководителем организации необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, следует учитывать разъяснения Верховного Суда РФ в отношении понятия «необоснованное решение», а также необходимость доказать неблагоприятные последствия для организации. Норма п. 9 части первой ст. 81 ТК РФ была признана конституционной, несмотря на большое количество оценочных понятий в ее содержании («необоснованное решение», «неправомерное использование имущества», «иной ущерб имуществу организации»). Трудовая функция руководителя организации настолько разнообразна и сложна, что определить перечень конкретных ситуаций и примеров необоснованных решений или причиненного ущерба не представляется возможным, а каждая ситуация в случае спора подлежит рассмотрению судом с учетом конкретных обстоятельств дела.

При рассмотрении случаев увольнения руководителя по п. 10 части первой ст. 81 ТК РФ суды прежде всего обращают внимание на то, являлось ли нарушение грубым, что ответчику (работодателю) удастся доказать не всегда.

Приведены примеры наиболее распространенных случаев, когда нарушение может быть квалифицировано в качестве грубого, а когда нет.

Пункт 7.1 части первой ст. 81 ТК РФ, который представляет собой основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с утратой доверия к работнику, может быть также применен в отношении руководителей организаций (в соответствии со специальными нормами ТК РФ – ст.ст. 275, 349.1).

Глава третья «Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации по дополнительным основаниям» включает три параграфа и посвящена дополнительным основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации, представляющим особый интерес для исследования.

В первом параграфе третьей главы «Прекращение трудового договора с руководителем организации - должника в соответствии с законодательством о банкротстве» анализируется пункт 1 ст. 278 ТК РФ, предусматривающий прекращение трудового договора с руководителем в связи с отстранением его от должности согласно законодательству о несостоятельности (банкротстве).

Собственно отстранение от должности возможно на первых двух стадиях банкротства организации – наблюдения и финансового оздоровления. Отстранение от должности согласно п. 1 ст. 278 ТК рассматривается в работе как один из видов отстранения от работы по ст. 76 ТК, однако с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о банкротстве.

На иных стадиях процедуры банкротства возможны случаи прекращения полномочий руководителя, которые не нашли своего отражения в трудовом законодательстве в виде соответствующих оснований прекращения трудового договора. В связи с этим предлагается дополнить трудовое законодательство (п. 1 ст. 278 ТК РФ) специальными случаями прекращения полномочий

руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Второй параграф третьей главы «Прекращение трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ» посвящен одному из наиболее распространенных и дискуссионных оснований увольнения руководителя – безусловному праву работодателя в лице его уполномоченных органов (лиц) расторгнуть трудовой договор с руководителем.

Несмотря на большое внимание, посвященное в науке трудового права данному вопросу, широкую судебную практику и разъяснения Пленума Верховного Суда, многие аспекты толкования и применения п. 2 ст. 278 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 279 ТК РФ остаются актуальными.

В частности, неоднозначен ответ на вопрос, во всех ли случаях прекращения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ следует выплачивать компенсацию.

Кроме того, нельзя согласиться с комментарием Пленума Верховного Суда о праве суда «... отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора...»¹¹. Данный комментарий носит общий характер и относится, таким образом, и к тем выплатам, которые гарантированы руководителю законом. Представляется, что суд не должен отказывать, по крайней мере, в выплате минимальных, гарантированных законом сумм, если они не были выплачены работодателем. В частности, в случае увольнения руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ, было бы неправильным отказывать руководителю во взыскании компенсации по ст. 279 ТК РФ в размере трехкратного среднего месячного заработка. Этот вывод соответствует разъяснениям Конституционного Суда РФ о том, что п. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты руководителю компенсации согласно ст. 279 ТК РФ.

¹¹ См. пункт 11 Постановления № 21.

Также действующие формулировки п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ во взаимосвязи несут в себе определенную двусмысленность и предоставляют возможности для злоупотребления правом работодателем, в частности, невыплату компенсации со ссылкой на виновное поведение руководителя. Для усиления значения разъяснений Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ о том, что увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой юридической (дисциплинарной) ответственности, предлагается исключить из ст. 279 ТК РФ упоминание о виновных действиях (бездействии) руководителя, сделав формулировку однозначной для толкования.

В параграфе третьем главы третьей «Прекращение трудового договора с руководителем организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором» рассматривается возможность расторгнуть трудовой договор с руководителем организации по дополнительным основаниям, согласно п. 3 ст. 278 ТК РФ, который, по сути, дублирует п. 13 части первой ст. 81 ТК РФ, до сих пор не исключенный из Трудового кодекса.

При прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 3 ст. 278 ТК РФ необходимо принимать во внимание, что основания, предусмотренные в трудовом договоре с руководителем, часто подразумевают определенные недостатки и нарушения, допущенные руководителем. В связи с этим возникает вопрос о необходимости соблюдения процедуры применения дисциплинарного взыскания. В соответствии с разъяснениями Конституционного Суда РФ увольнение за совершение виновных действий (бездействия) недопустимо без указания конкретных фактов, подтверждающих неправомерное поведение руководителя, его вину. Поэтому должен соблюдаться порядок применения мер ответственности, установленный законом. Иное противоречило бы установленным Конституцией РФ общим принципам юридической ответственности в правовом государстве.

Однако актуальная судебная практика в данном вопросе весьма противоречива: в одних случаях суды признают необходимость проведения

процедуры применения дисциплинарного взыскания, а в других – нет. В связи с этим представляется целесообразным дополнить перечень случаев части третьей ст. 192 ТК РФ основаниями, предусмотренными в соответствии с федеральными законами в трудовых договорах с работниками (в том числе с руководителем организации, а также членами коллегиального исполнительного органа организации, заключившими трудовой договор), когда увольнение связано с виновными действиями (бездействием) работника.

Доказывается, что основания, предусмотренные в трудовом договоре с руководителем организации, являются, по сути, основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В связи с этим, как и в случае п. 2 ст. 278 ТК РФ, необходимо соблюдать гарантии, предоставляемые законом работникам при увольнении по инициативе работодателя.

Дополнительная гарантия в виде компенсации (выходного пособия) при увольнении может быть предусмотрена для руководителя при увольнении по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Однако если основание увольнения очевидно предусматривает вину руководителя, такая выплата будет неправомерна в силу запрета, прямо установленного ст. 181.1 ТК РФ.

В **заключении** обобщены результаты диссертационного исследования, изложены основные научные выводы и рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

Основные научные результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

Статьи в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований:

1. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ // *Кадровик*. 2013. № 6. С. 38-45 (0,67 п.л.);

2. Кузнецова В.В. Значение и особенности предварительных процедур при регулировании трудовых отношений с руководителем организации // Право и экономика. 2013. № 10. С. 51-55 (0,58 п.л.);
3. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55-59 (0,63 п.л.);
4. Кузнецова В.В. Отдельные вопросы правовой квалификации трудового договора с руководителем организации // Право и экономика. 2015. № 6. С. 23-27 (0,55 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от «15» октября 1993 г.

Подписано в печать «__» _____ г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1.

Тираж 100 экз. Заказ №__ Типография издательства НИУ ВШЭ,
125319, г. Москва, Кочновский пр-д., д. 3.