

Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации Федорова А. Н.

*Федорова Анна Николаевна / Fedorova Anna Nikolaevna – магистрант,
кафедра гражданского права и процесса,
юридический факультет,*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Сибирский институт управления, г. Новосибирск*

Аннотация: в работе рассмотрены некоторые проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений с руководителем организации; акцентируется внимание на их совершенствовании путем приведения в соответствие правильного разграничения сферы действия гражданского и трудового права.

Abstract: in this paper discusses some of the problems of legal regulation of the termination of the employment relationship with the head of the Organization; focuses on their improvement by aligning the correct delineation of the scope of civil and labour law.

Ключевые слова: трудовой договор, руководитель организации, гражданско-правовая сделка, прекращение трудовых правоотношений.

Keywords: employment contract, the head of the Organization, civil law transaction, termination of employment relationships.

Прекращение трудовых отношений с руководителем организации всегда являлось предметом дискуссий у представителей различных направлений науки, поскольку в них наблюдаются многочисленные риски как для компании, так и для самого руководителя, о чем свидетельствует сложный юридический состав такого рода правоотношений и многочисленная судебная практика.

Актуальность темы исследования. Наполнение понятийного аппарата в правовом регулировании прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации недвусмысленным разграничением гражданского и трудового права, подтверждающимся самим составом данных отношений и элементами прецедентного права, определяет актуальность объекта исследования, что предопределило **цели** исследуемого сегмента правовых отношений. **Задачей** исследования представляется рассмотрение данных существенных элементов сквозь призму российской судебной практики.

Научная новизна заключается в том, что автором прорабатываются некоторые вопросы правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с руководителем организации на материалах судебных прецедентов, используя сравнительное осмысление норм гражданского и трудового права, путем возможного предложения пути их решения.

Специалисты по-разному рассматривают норму 278 ТК РФ, с ее прямым сравнением со ст. 81 ТК РФ. О разнообразии подходов говорит и само понимание терминологии в широком и узком понимании понятия «расторжение», об этом свидетельствует и судебная практика [1].

Об актуальности спора о том, возможно ли относить договор, заключаемый с руководителем организации, к сделкам, свидетельствует широкая, но противоречивая судебная практика [2; 3]. Встречается позиция авторов, допускающих возможность признать гражданско-правовой сделкой не только трудовой договор в целом, а отдельные условия о «золотом парашюте», поскольку последние носят гражданско-правовой характер.

Следует обратить внимание на наличие расхождений и в терминологии законодательства, регулирующего предварительные процедуры возникновения трудовых правоотношений с руководителем. Это связано с различным понятийным наполнением современного российского законодательства в этой области исследований. В трудовом праве употребляются термины «избрание», «назначение», вопрос о разобщенности терминологии до сих пор является открытым в научных кругах.

Анализ ст.ст. 33, 44 закона об ООО позволяет сделать вывод о том, что под образованием в данном законе подразумевается именно процедура избрания. Термин «образование», употребляемый в законе об АО, имеет более общее, широкое значение по отношению к терминам «избрание», «назначение», однако его содержание в законе не раскрыто. В целях правильного употребления терминов «избрание» и «назначение» следует иметь в виду, что первый, в отличие от второго, обозначает выбор одного из двух и более кандидатов на должность руководителя.

Следующей проблемой, имеющей место быть, является проблема соотношения норм трудового права с коммерческим правом в регулировании труда руководителей организации. Дело в том, что после введения в действие п. 4 ст. 53 ГК РФ, отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах. Согласно одной из позиций, попытки по установлению приоритета гражданско-правовых,

корпоративных норм при регулировании отношений по установлению приоритета гражданско-правовых, корпоративных норм при регулировании отношений с руководителем организации могут привести к полному вытеснению руководителя организации из сферы трудового права. Кроме того, они лишь способствуют возникновению путаницы, увеличению споров и коллизий по отдельным аспектам регулирования труда руководителя организации, что отмечалось многими авторами ранее. Уже сейчас некоторые правоприменители и ученые приходят к противоречивым выводам, распространяя на трудовые договоры правила корпоративного законодательства о сделках.

Обратим внимание на то, что, несмотря на этот вариант присутствия в деловом обороте, компенсация работникам при увольнении носит трудовую характер, так как выплата в случае увольнения руководителя по решению собственника и иные виды компенсаций выходных пособий при увольнении прямо предусмотрены и регулируются трудовым законодательством (ст. 178, 181, 279 ТК РФ). Ситуация в отнесении условия выплаты руководителю организации к сделкам и их последующей недействительности усугубилась в связи с появлением нового судебного прецедента [3]. Если придерживаться предложенной судебной позиции, то трудовой договор может повсеместно признаваться арбитражными судами сделкой.

На практике зачастую прекращение трудовых полномочий руководителя организации признается фактически увольнением, так как означает невозможность осуществления руководителем своих полномочий, предоставленных ему законом, учредительными документами, трудовым договором. Однако, принимая решение о прекращении полномочий руководителя, уполномоченный орган должен придать ему и должную правовую форму, а именно, помимо принятия решения о прекращении полномочий, прекратить и трудовой договор.

При прекращении трудовых правоотношений с руководителем по воле работодателя, предусмотренным п. 3 ст. 278 ТК РФ, стоит вопрос о соблюдении системы гарантированности, предусмотренной трудовым правом в этом случае, с учетом разъяснений [4]. В частности, трудовой договор не может быть расторгнут с руководителем – беременной женщиной, а также в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случая ликвидации организации. В связи с этим поднимается вопрос о составе дисциплинарной ответственности в этом случае, а именно, поиске причинно-следственной связи, момента наступления самого факта вины руководителя, для последующего применения санкции, предусмотренную п. 3 ст. 278 ТК РФ, что подтверждается неоднозначной судебной практикой по данному вопросу.

В одних случаях суды указывали на отсутствие необходимости у работодателя проводить процедуру дисциплинарных взысканий, при этом достаточно указания на сам факт обстоятельства, послужившего, согласно трудового договора, основанием для увольнения – невыполнение руководителем определенных пунктов договора. Однако по данному вопросу есть и иная точка зрения [5], в частности, судом было установлено, что перечень оснований увольнения работника, предусмотренный ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него обязанностей как меры дисциплинарного взыскания, если таковое предусмотрено самим ТК РФ. Иногда суды делают ссылки на часть вторую ст. 192 ТК РФ [6], хотя, с нашей точки зрения, такой подход противоречит концептуальным моментам сути дисциплинарных взысканий, в данном случае акцентируем внимание, что в этом случае обращаем внимание на виды дисциплинарных взысканий. В других случаях, наоборот, признают законность и необходимость применения данной процедуры [7].

Результаты исследования. Анализ судебной практики свидетельствует о наличии целого ряда проблем, связанных с процедурой прекращения трудового договора руководителей организации. В частности, остается актуальным вопрос детерминации правовой природы трудового договора с руководителем организации, отсюда и последствий с его прекращением.

Заключение. Некоторые проблемы находятся на стыке трудового права с гражданским, в связи с чем встает основная задача правильного разграничения сферы действия данных отраслей. При заключении с руководителем организации трудовых правоотношений и дополнений к ним, следует избегать в тексте трудового договора формулировок, противоречащих императивным правилам с прямым запретом действующего законодательства.

Литература

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo... konsultitut_big_3207.htm, свободный. - Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
2. Постановление ФАС Московского округа от 18 декабря 2012 г. по делу № А40-142749/10-132-62 [Электронный ресурс] – Режим доступа:

- http://taxpravo.ru/sudebnie...postanovlenie_fas...okruga...a40...], свободный. – Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
3. Постановление Пленума ВАС РФ от 16 мая 2014 № 28 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/product/ipo/prime/doc/70571108>], свободный. – Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
 4. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html>], свободный. – Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
 5. Определение Конституционного суда РФ от 24 июня 2008 г. № 335-О-О [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lawmix.ru/vas/89258>], свободный. – Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
 6. Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 27 октября 2011 г. по делу № 2 - 324/2011 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://Sudact.u>], свободный. – загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).
 7. *Бриллиантова Н. А., Архипов В. В.* Увольнение по основанию, предусмотренному договором. Какие детали требуют внимания / Н. А. Бриллиантова [Электронный ресурс]: <http://lawmix.ru/bux/25971>], свободный. – Загл. с экрана. – яз. рус. (дата обращения 22.04.2016).