

Труд руководителей и новые разъяснения Пленума Верховного Суда РФ

Отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

Часть 4 ст. 53 Гражданского кодекса РФ

Вопрос о правовой природе отношений между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом до 1 июня 2014 г. решался в законодательстве следующим образом.

1. Если управление юридическим лицом передано по договору управляющей организации или индивидуальному предпринимателю, то возникающие отношения являются гражданско-правовыми.

2. Если же функции единоличного исполнительного органа возложены на физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, то с ним заключается трудовой договор и возникающие отношения являются трудовыми.

Статья 53 Гражданского кодекса РФ в новой редакции дополнена положением, отсылающим к регулированию отношений между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, нормами гражданского законодательства. Вполне ожидаемо, что после вступления ее в силу юристы вновь заговорили о коллизии между нормами трудового и гражданского права, что, безусловно, требует официального толкования. В этой связи крайне важно постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее - *Постановление № 21*).

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Активные дискуссии об ограничении размера компенсаций увольняемым топ-менеджерам компаний (т. н. золотые парашюты) развернулись после выплаты отправленному в отставку президенту «Ростелекома» Александру Провоторову 200,88 млн руб.

Соответствующее решение было принято советом директоров госкомпании 27 марта 2013 г. А спустя два дня на конференции Общероссийского народного фронта депутат Госдумы VI созыва, токарь с 47-летним стажем Валерий Трапезников обратил на это внимание Владимира Путина и предложил ограничить колоссальные выплаты. Президент поддержал инициативу, и спустя год она была реализована: поправками в Трудовой кодекс РФ максимум «парашюта» для топ-менеджеров госкорпораций был ограничен трехкратным средним месячным заработком (*Федеральным законом от 02.04.2014 № 56-ФЗ в ТК РФ введена ст. 349³*).

Отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются настоящим Кодексом и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

Часть 4 ст. 53 Гражданского кодекса РФ

Вопрос о правовой природе отношений между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом до 1 июня 2014 г. решался в законодательстве следующим образом.

1. Если управление юридическим лицом передано по договору управляющей организации или индивидуальному предпринимателю, то возникающие отношения являются гражданско-правовыми.

2. Если же функции единоличного исполнительного органа возложены на физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, то с ним заключается трудовой договор и возникающие отношения являются трудовыми.

Статья 53 Гражданского кодекса РФ в новой редакции дополнена положением, отсылающим к регулированию отношений между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, нормами гражданского законодательства. Вполне ожидаемо, что после вступления ее в силу юристы вновь заговорили о коллизии между нормами трудового и гражданского права, что, безусловно, требует официального толкования. В этой связи крайне важно постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя

организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее – *Постановление № 21*).

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

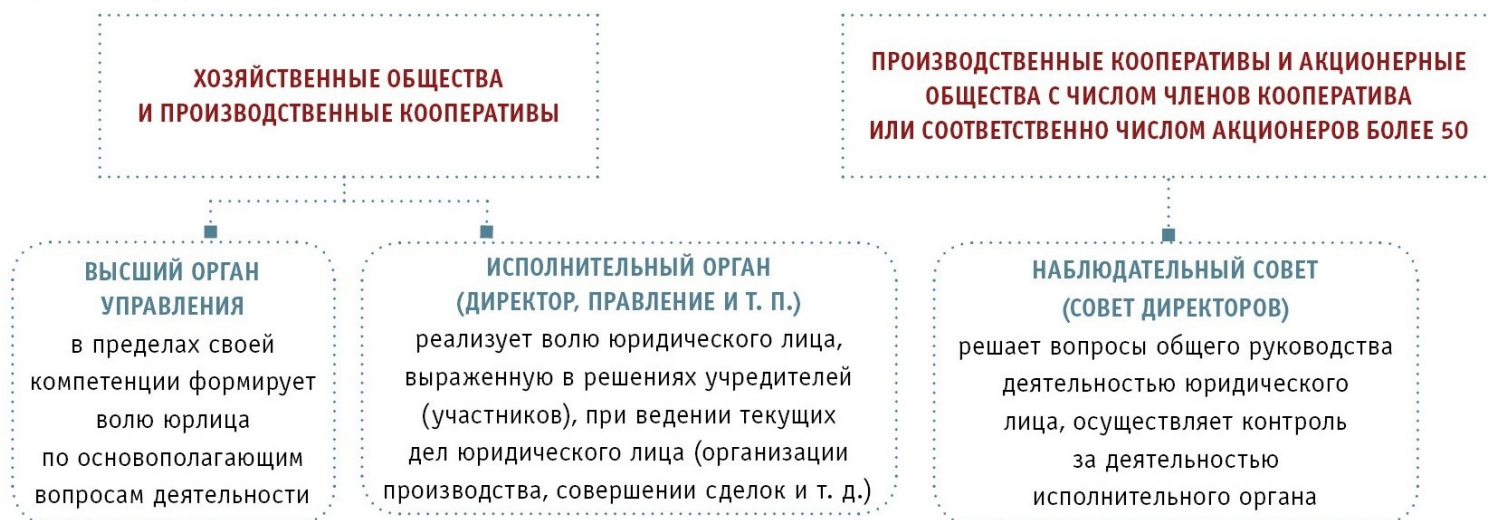
Активные дискуссии об ограничении размера компенсаций увольняемым топ-менеджерам компаний (т. н. золотые парашюты) развернулись после выплаты отправленному в отставку президенту «Ростелекома» Александру Провоторову 200,88 млн руб.

Соответствующее решение было принято советом директоров госкомпании 27 марта 2013 г. А спустя два дня на конференции Общероссийского народного фронта депутат Госдумы VI созыва, токарь с 47-летним стажем Валерий Трапезников обратил на это внимание Владимира Путина и предложил ограничить колоссальные выплаты. Президент поддержал инициативу, и спустя год она была реализована: поправками в Трудовой кодекс РФ максимум «парашюта» для топ-менеджеров госкорпораций был ограничен трехкратным средним месячным заработком (*Федеральным законом от 02.04.2014 № 56-ФЗ в ТК РФ введена ст. 349³*).

ОРГАНЫ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

лицо или совокупность лиц, уполномоченных в соответствии с законом или учредительными документами осуществлять управление деятельностью юридического лица

Состав, порядок образования органов, а также распределение компетенции между ними зависят от организационно-правовой формы юрлиц.



Кроме того, органы юридического лица классифицируются и по иным основаниям (исполнительные и контрольно-ревизионные, единоличные и коллегиальные, назначаемые и избираемые и т. д.).

Отношения между руководителем и организацией

Когда единственный учредитель становится руководителем организации

1. ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения не возникают.
2. Даже если трудовой договор будет заключен, то на него не будут распространяться нормы главы 43 ТК РФ, а это означает, что такое лицо может работать в обществе на любой должности, но только не руководителем, т. к. труд руководителя может регулироваться только с помощью положений названной главы.
3. В описанной ситуации компания-работодатель в лице своего учредителя заключает договор с ним как с работником. В связи с этим утрачивается несамостоятельность труда гражданина, что не позволяет считать его субъектом трудового права.

Пленум ВС РФ еще раз обратил внимание на то, что труд руководителя регулируется в числе прочего Трудовым кодексом РФ, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Далее в Постановлении № 21 говорится, что положения гл. 43 ТК РФ «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы

хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим).

К сожалению, ВС РФ ограничился цитированием ТК РФ и ни слова не сказал для разъяснения данной нормы.

По мнению специалистов в области корпоративного права, действующее законодательство о хозяйственных обществах и о труде не содержит каких-либо ограничений на назначение единоличным исполнительным органом общества физического лица, которое является его единственным акционером или участником. Они полагают, что в этом случае между обществом (работодателем) в лице единственного участника - физического лица и этим физическим лицом, имеющим уже иной правовой статус - руководителя организации, заключается трудовой договор и возникают трудовые отношения.

Однако данная точка зрения основана на неправильном применении и толковании норм ТК РФ. Более того, она исходит из неверного понимания самой природы трудовых отношений, которые являются отношениями наемного, несамостоятельного труда. Никто не отрицает, что если единственный учредитель решит трудиться в созданном им обществе, например в качестве бухгалтера или специалиста, то между ним и обществом будет заключен трудовой договор: иное решение действительно будет ущемлять его трудовые права. И только в одном-единственном случае трудовые отношения не возникнут: когда единственный учредитель возложит на себя функции руководителя. Можно назвать несколько причин, по которым этого не произойдет.

К сожалению, разрешение этой проблемы осталось за рамками Постановления № 21.

Вместе с тем в практике Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ имеется дело, в котором заключение трудового договора между руководителем и организацией послужило основанием для признания спора трудовым.

Пример

Работодатель взыскивал с бывшего директора ущерб, причиненный компании. На момент его причинения директор являлся единственным участником общества. Но, поскольку отношения между ним и компанией были оформлены трудовым договором (с самим собой), спор был признан трудовым, хотя ТК РФ по общему правилу не распространяется на «компанию одного лица» (*определение ВС РФ от 28.02.2014 № 41-КГ13-37*).

В Постановлении № 21 ВС РФ разъяснил также, что руководитель организации выполняет особую трудовую функцию, которая состоит в осуществлении руководства организацией, в т. ч. выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, т. е. в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т. д.).

Не упустите из виду

Нормы гл. 43 ТК РФ, как полагает ВС РФ, не должны распространяться на работников, руководящих отдельными сферами деятельности организации (например, художественных руководителей театров, курирующих их творческую и художественную деятельность) или отдельными структурными подразделениями организации, в т. ч. филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа.

Подсудность споров

ВС РФ также постарался дать разъяснения по спорному вопросу о том, к компетенции каких судов (общей юрисдикции или арбитражных) следует относить споры, вытекающие из отношений, складывающихся между руководителем и организацией, которой он управляет. Но разъяснения эти не однозначны.

С одной стороны, в Постановлении № 21 прямо указано, что разрешение трудовых споров между работником – руководителем организации и членом ее коллегиального

исполнительного органа (в т. ч. бывшим) – и работодателем в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ и ст. 382, 391 ТК РФ входит в компетенцию судов общей юрисдикции.

В то же время ВС РФ относит к ведению арбитражных судов дела по искам, вытекающим из содержания ст. 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Эти статьи предполагают рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании исполнения обязанностей, возникающих в соответствии с трудовым законодательством (вопросы об увеличении размера заработной платы, выплате премий или осуществлении иных выплат).

НА ЗАМЕТКУ

К компетенции судов общей юрисдикции относятся, в частности, дела:

- об оспаривании руководителями организаций, членами их коллегиальных исполнительных органов решений уполномоченных органов или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;
- по искам одной стороны трудового договора к другой стороне об оспаривании и признании не подлежащими применению условий указанных соглашений с руководителями организаций, членами их коллегиальных исполнительных органов, в т. ч. о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;
- об оспаривании руководителями организаций, членами их коллегиальных исполнительных органов применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Материальная ответственность руководителя

Прямой действительный ущерб - реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества иных лиц, находящегося у работодателя, если последний 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.

Часть 2 ст. 238 ТК РФ

К сожалению, нет достаточной четкости и в решении вопросов о материальной ответственности руководителей компаний.

Согласно ч. 1 ст. 277 ТК РФ директор (в т. ч. бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Привлечение руководителя к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации его виновными действиями, осуществляется в соответствии с положениями ТК РФ.

Однако ВС РФ указывает, что при рассмотрении дела о взыскании убытков с директора (в т. ч. бывшего) суды общей юрисдикции и арбитражные суды основываются на правилах о разграничении компетенции, установленных процессуальным законодательством (ч. 3 ст. 22 ГПК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 33 и п. 3 ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ).

Иными словами, споры о возмещении убытков, причиненных руководителем организации, по-прежнему могут рассматриваться как по ГПК РФ, так и по АПК РФ.

Увольнение руководителя по решению учредителей

Кто принимает решение

ВС РФ напоминает, что решение о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, может быть принято только собственником имущества организации или уполномоченным им лицом (органом).

В отношении руководителя государственного унитарного предприятия такое решение принимается уполномоченным его собственником органом в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Вид договора

Обратите внимание

Уполномоченные органы юридического лица вправе принимать решение о досрочном прекращении полномочий руководителя организации, если это отнесено к их компетенции, определяемой в соответствии с федеральным законом и учредительными документами.

Также в Постановлении № 21 подчеркнуто, что возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ не зависит от того, какой договор с ним заключен: срочный или на неопределенный срок (в т. ч. срочный трудовой договор на основании ч. 4 ст. 58 ТК РФ, который считается заключенным на неопределенный срок).

Полагаем, что это можно расценивать как ответ на вопрос о необходимости оформления трудовых договоров с руководителем, который неоднократно назначался на должность решением компетентного органа управления, например несколько раз подряд на определенный срок.

Если увольнение по истечении срока трудового договора не оформлялось, он будет считаться заключенным на неопределенный срок по правилам ст. 58 ТК РФ.

Выплата компенсации

Как определяется размер компенсации

1. По общему правилу – трудовым договором, т. е. соглашением сторон.
2. Если не определена трудовым договором или при возникновении спора – судом.

ВС РФ указывает, что прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ.

Однако ее невыплата не является нарушением порядка увольнения: руководитель может быть восстановлен на работе только в том случае, если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с ним по названному основанию принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (*ст. 1, 2 и 3 ТК РФ*); такое решение может быть признано незаконным.

Следовательно, невыплата соответствующего пособия сама по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного директора.

В данном случае суд с учетом ст. 279, 236 и 237 ТК РФ вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда.

ВС РФ определил критерии, которыми должны руководствоваться суды при решении вопроса об установлении размера компенсации по ст. 279 ТК РФ. Суд определяет размер компенсации исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (*ч. 1 ст. 279 ТК РФ*).

Не упустите из виду

Для некоторых категорий руководителей ч. 2 ст. 349³ ТК РФ установлен максимум выходного пособия по ст. 279 ТК РФ в размере трехкратного среднего месячного заработка:

- руководители государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководители государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Подробнее о выплате «золотых парашютов»

В Постановлении не рассматриваются проблемы расторжения трудового договора с руководителем организации по другим основаниям, например по п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или по п. 3 ст. 278 ТК РФ (по основаниям, предусмотренным трудовым договором). Так, остался нерешенным вопрос о том, если трудовой договор с руководителем прекращается в связи с совершением им виновных действий, необходимо ли соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, установленную ст. 193 ТК РФ?

Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть утвердительным. Как разъяснил Конституционный Суд РФ в Определении от 24.06.2008 № 335-О-О, ч. 3 ст. 192 ТК РФ содержит перечень оснований увольнения, которые относятся к дисциплинарным взысканиям и которые работодатель имеет право применить только с соблюдением предусмотренной законом процедуры. Эта норма направлена на создание гарантий для работников от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности. Установленный в ней перечень оснований увольнения не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания.

ВНИМАНИЕ, ПРОБЛЕМА!

Суд может изменить размер компенсации руководителю или отказать в ее выплате.

В Постановлении № 21 отмечено, что при рассмотрении исков руководителей организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в т. ч. общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Однако, по нашему мнению, это утверждение противоречит постановлению Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П, в соответствии с которым федеральный законодатель не возлагает на собственника (исключение из общих правил – расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя) обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по данному основанию и не рассматривает расторжение трудового договора в качестве меры юридической ответственности. Презюмируется, что увольнение не вызвано противоправным поведением руководителя, – в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием).

Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что при возникновении спора подлежит судебной проверке. Иное противоречило бы вытекающим из ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общим принципам юридической ответственности в правовом государстве.