

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Юридический факультет

Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
(магистерская диссертация)**

Выполнила магистрант
3 курса, группы 354мз
Фоменко Татьяна Сергеевна

Научный руководитель
к.ю.н., доцент кафедры
Казанцева Олеся Леонидовна

Допустить к защите
Зав. кафедрой,
д.ю.н., доцент
Аничкин Евгений Сергеевич
_____2018 г.

Выпускная квалификационная работа
защищена
«__»_____2018 г.
Оценка _____
Председатель ГЭК
Фандин Иван Леонидович

Барнаул 2018

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Общая характеристика трудовой деятельности руководителя организации..... | 7 |
| 1.1. Теоретико-правовые основы трудовой деятельности руководителя организации..... | 7 |
| 1.2. Руководитель организации как субъект трудовых отношений..... | 13 |
| Глава 2. Трудовой договор с руководителем организации..... | 18 |
| 2.1. Порядок заключения и срок трудового договора с руководителем организации..... | 18 |
| 2.2. Содержание трудового договора с руководителем организации..... | 25 |
| 2.3. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации..... | 37 |
| Глава 3. Юридическая ответственность руководителя организации..... | 51 |
| 3.1. Материальная и имущественная ответственность руководителя организации..... | 51 |
| 3.2. Дисциплинарная ответственность руководителя организации..... | 65 |
| 3.3. Административная и уголовная ответственность руководителя организации, как должностного лица..... | 72 |
| Заключение..... | 78 |
| Список используемых источников и литературы..... | 81 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования продиктована проблематикой трудового статуса руководителя организации, представляющего собой особый субъект трудовых правоотношений. Глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»¹ заслуживает особого внимания. Детальное регулирование труда руководителя организации нормами гл. 43 ТК РФ по сравнению с ранее действовавшим Кодексом законов о труде вовсе не означает, что оно стало в настоящее время всесторонним и достаточным. Действующие законодательные нормы ТК РФ, несмотря на их позитивное развитие в отношении закрепления специфики труда данной категории работников, не обеспечивают регулирования всех правовых аспектов трудового статуса руководителя организации. Все ещё также остро стоит вопрос о принятии особого закона, освещающего трудовые отношения руководителей организаций.

Основное отличие правового положения руководителя организации заключается в том, что, с одной стороны, он представляет интересы собственника и выполняет функции работодателя по отношению к другим работникам возглавляемой им организации, а с другой стороны — он сам является наемным работником этой же организации.

Отличия руководителей от других работников не заканчиваются порядком заключения и расторжения трудового договора. Эта должность предполагает наличие и иных важных особенностей, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Предоставление руководителю более широких полномочий по сравнению с остальными сотрудниками вызывает необходимость возложения

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3

на него более высокого уровня ответственности. Возможно, именно поэтому вокруг трудового договора с руководителем, как одного из основных методов правового опосредования права на труд данной категории сотрудников, на сегодняшний день сложились некоторые неясности для заинтересованных лиц. Теоретическое значение проблемы «правового регулирования труда руководителя организации» заключается в том, что избранная для рассмотрения проблематика находится на стыке трудового и гражданского права. Все описанное выше обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Целью данной работы является всестороннее изучение правового регулирования труда руководителя организации.

Для достижения поставленной цели при написании работы были поставлены следующие задачи:

- раскрыть правовые основы трудового статуса руководителя;
- проанализировать понятие трудового договора с руководителем организации;
- рассмотреть права и обязанности сторон трудового договора с руководителем организации;
- охарактеризовать общий порядок заключения трудового договора с руководителем организации;
- выявить особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с руководителем организации;
- раскрыть особенности правового регулирования юридической ответственности руководителя организации;
- определить содержание материальной и имущественной ответственности руководителя организации;
- проанализировать особенности дисциплинарной ответственности руководителя организации;
- выявить проблематику административной и уголовной ответственности руководителя организации, как должностного лица.

Объектом исследования данной работы являются общественные отношения, связанные с правовым регулированием труда руководителя организации.

Предметом исследования данной работы являются нормативные правовые акты, научная литература и материалы судебной практики по теме исследования.

Методологическую основу настоящего исследования составляют общенаучные методы: анализ, синтез, а также частно-научные методы: сравнительно-правовой, синергетический. Метод сравнительно-правоведения позволил произвести сопоставление норм трудового законодательства в предоставлении и реализации гарантий прав руководителей организации, с действующим трудовым законодательством. Синергетический метод установил взаимосвязь российского трудового законодательства с нормами гражданского права, а также выявил особенности в реализации законодательства условий труда руководителя в национальной системе права.

В качестве теоретической основы исследования использовались труды ученых-юристов, сделавших значительный вклад в исследование правовых вопросов, связанных с темой дипломной работы, в частности такие крупные ученые, как: А.М. Лушников, Т.Ю. Коршунова, В. И. Миронов, Ю.П. Орловский, С.А. Панин, О.В. Смирнов, В.Н. Скобелкин, В.Н. Толкунова и многие другие. При изучении проблематики ответственности руководителя следует согласиться с работами Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова, которые в своих трудах конкретизируют актуальные вопросы на стыке двух дисциплин: трудового и гражданского права.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ,²

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398

ТК РФ, Гражданский кодекс РФ,³ Уголовный кодекс РФ,⁴ нормативно-правовые акты РФ, нормативно-правовые акты субъектов РФ, а его эмпирическую базу – материалы судебной практики: правовые позиции Арбитражных судов субъектов РФ, практика Верховного Суда РФ.

С момента появления 43 главы ТК РФ прошло более 15 лет, однако пробелы законодательства связанные с регулированием трудового статуса руководителя до сих пор остаются открытыми.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в процессе изучения проблем правового регулирования труда руководителя организации с позиции правоприменения и совершенствования законодательства.

Структура исследования обусловлена его предметом, целями и задачами.

Работа состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы.

В первой главе работы отражены теоретико-правовые основы трудовой деятельности руководителя организации. Во второй – порядок заключения, содержание и особенности прекращения трудового договора с руководителем организации. В третьей - особенности материальной, имущественной, дисциплинарной, административной и уголовной ответственности руководителя организации и правовые последствия.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301

⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996г. № 63-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954

Глава 1. Общая характеристика трудовой деятельности руководителя организации

1.1. Теоретико-правовые основы трудовой деятельности руководителя организации

Руководитель обеспечивает слаженную работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений организации, организует выполнение планов и задач, согласно установленным количественным и качественным показателям, контролирует исполнение всех обязательств перед федеральными и местными бюджетами, органами государственной власти и местного самоуправления, поставщиками, клиентами и коммерческими банками. Он также осуществляет хозяйственную деятельность, применяя методы планирования трудовых, финансовых, материальных затрат; безусловно, принимает меры по обеспечению организации квалифицированными сотрудниками. Руководитель способствует наилучшему использованию знаний и опыта специалистов и работников организации, созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований об охране труда. Он также решает вопросы в пределах предоставленных ему прав и поручает выполнение отдельных производственно-хозяйственных функций своим заместителям, другим руководителям обособленных и структурных подразделений организации.

В этой связи, руководитель должен знать Конституцию РФ, ТК РФ, федеральные законы России, нормативные акты отрасли, иные документы, относительно деятельности организации; перспективы ее экономического, социального и технического развития; ноу-хау производства продукции; возможности производственных мощностей организации; методы управления и хозяйствования. Кроме того, руководитель организации должен знать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Руководитель организации представляет интересы организации; по доверенности или без неё действует от имени организации; распоряжается имуществом; заключает договоры с поставщиками товаров и услуг, трудовые договоры; выдает доверенности; открывает расчетные и другие счета в банках; распоряжается денежными средствами; утверждает штатное расписание; издает производственные и иные приказы, и дает указания, которые обязательны для всех сотрудников организации.

Все вышеперечисленные и не только полномочия и обязанности руководителя закреплены в трудовом и гражданском законодательстве, федеральных законах, постановлениях и положениях, определяющих правовую основу трудовой деятельности руководителя организации.

В действующем российском законодательстве наблюдается отсутствие полноты и систематизации трудовых отношений руководителей в различных организационно-правовых формах организаций. В наибольшей степени статус руководителей государственных предприятий регламентирован, где утвержден порядок заключения трудовых договоров, проведение конкурса на замещение должности, проведение аттестации руководителей, порядок расторжения трудового договора, а также примерный образец трудового договора, включающего в себя права, обязанности, гарантии и компенсации.

Руководитель - обладает особым трудовым статусом, как субъект трудового права, это продиктовано прежде всего тем, что он относится к категории субъектов, непосредственно занимающихся руководящей деятельностью, таким образом относится к должностным лицам. Особыми признаками должностного лица следует считать правомочия этих лиц на совершение юридически значимых действий, направленных на возникновение, изменение или прекращение правовых отношений.

Диффиниция должностного лица неразрывно связана с определением понятия должности, но и не является синонимичным ему. Нормы ст. 15 и ст. 57 ТК РФ связывают понятие трудовой функции с выполнением работы по

должности в соответствии с профессией, специальностью, со штатным расписанием, с указанием квалификации или конкретным видом выполняемой работы. В трудовой функции должностного лица неизбежно проявляются властные полномочия. Полагаем, Бахрах Д. Н. наиболее полно и точно дал описание того, что властные полномочия включают права на:

- 1) осуществление нормативного руководства;
- 2) осуществление методического руководства;
- 3) распределение конкретных заданий;
- 4) решение структурных вопросов;
- 5) решение кадровых вопросов;
- 6) непосредственно руководство производственной деятельностью;
- 7) распоряжение материальными и нематериальными ресурсами;
- 8) поощрение;
- 9) осуществление контроля;
- 10) применение принудительных мер к нижестоящим;
- 11) применение принудительных мер в рамках внеслужебного подчинения.⁵

В гражданском законодательстве трудовая функция руководителя организации включает также в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. При исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Согласно положениям ст.2 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»⁶ в качестве руководителя признается единоличный исполнительный орган юридического лица или руководитель коллегиального исполнительного органа, а также иное лицо, осуществляющее в соответствии с федеральным законом деятельность от

⁵ Бахрах Д.Н., Российский Б.В., Стариков Ю.Н. Административное право: учебник для вузов. – М.: Норма, 2015. – С.54

⁶ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26 октября 2002 № 127-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 43. – Ст.4190

имени юридического лица без доверенности. При этом нормативные правовые акты не исключают возможности использования и иных наименований должностей руководителей.

Однако в ст. 273 ТК РФ особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций распространяются на руководителей организаций, за исключением тех случаев, когда:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником её имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).⁷

Полагаем, что руководитель организации, являющийся единственным учредителем и собственником её имущества, выстраивает свои правоотношения с данным юридическим лицом по собственному усмотрению и обладает полной самостоятельностью в определении своих полномочий и их ограничений с учетом правил, установленных законодательством, таким образом, деятельность такого руководителя не нуждается в дополнительном правовом регулировании. Кроме того, данная норма закона исключает возможность заключения трудового договора с самим собой.

Вышеуказанное исключение относится к руководителям, которые являются не только единственными как собственники, но и как учредители юридического лица. Поэтому действие данной нормы закона распространяется и на организации, собственником имущества которых являются учредители (государственные и муниципальные унитарные предприятия и юридические лица, а также финансируемые собственником учреждения), и в случае, когда в соответствии со ст. 48 Гражданского

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3

кодекса РФ (далее – ГК РФ) собственником имущества является сама организация. К таким законодатель относит:

- юридические лица, на имущество которых их участники общества (учредители) имеют вещные права, относятся государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также учреждения;
- лицам, в отношении которых их участники имеют корпоративные права, относятся корпоративные организации, согласно ч.1. ст.65.1 ГК РФ к ним относятся: хозяйственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйственные партнерства, производственные и потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, ассоциации (союзы), товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ в Российской Федерации, а также общины коренных малочисленных народов РФ.⁸

В то же время, вышеуказанное исключение не распространяется в тех случаях, когда руководитель организации является не единственным учредителем (участником) или собственником имущества организации, несмотря на то, что его доля в уставном капитале организации (имуществе) составляет значительную часть. Например, руководитель акционерного общества, осуществляющий свои должностные обязанности на основании трудового договора, имеет возможность оказывать влияние на принятие решений исполнительным коллегиальным органом, если он является владельцем крупного пакета акций.⁹ При этом по основаниям п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 июля 1996г. № 6/8¹⁰ правовое положение

⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301

⁹ Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26 декабря 1995 №208-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1

¹⁰ Постановления Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 июля 1996г. № 6/8 // Российская газета. – 1996. – №152

руководителя – акционера как работника, работающего по трудовому договору, не будет отличаться от правового положения других наемных работников организации, а прекращение одного из прав, которыми наделяется в подобной ситуации руководитель-акционер (право акционера или право работника, работающего на условиях трудового договора), не влечет за собой одновременного прекращения другого права. Однако в таких ситуациях трудовой договор с руководителем организации должен заключаться в порядке и на условиях, в соответствии с нормами трудового законодательства, иными правовыми нормативными законами и учредительными документами организации.

Следует согласиться с наиболее правильной на сегодняшний день, точкой зрения об особенностях правового регулирования труда руководителя организации, о том, что возникающие отношения между юридическим лицом или собственником имущества организации с руководителем организации имеют, несомненно, трудовую природу.¹¹

Основная проблематика в действующем законодательстве в том, что оно не устанавливает единый для всех юридических лиц порядок трудовых отношений с руководителем. Именно поэтому собственник имущества организации стремится оформить трудовые отношения таким образом, чтобы способствовать эффективному осуществлению управленческих функций руководителя, в пределах предоставляемых ему полномочий.

Принимая во внимание сложность правового регулирования труда руководителя и существование коллизий гражданских и трудовых норм, вопрос правильного разграничения трудового и гражданско-правовых договоров представляется, на наш взгляд, крайне важным.

Подводя итог, необходимо обозначить, что руководитель осуществляет управленческие функции не только как собственник имущества компании, но и как наемный сотрудник, поэтому и правоотношения регламентируются

¹¹ Мартиросян Э.Р., Бойченко Т.А. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. – М.: Интел-Синтез, 2000.- № 1. – С. 4-12

целым рядом источников правового регулирования труда руководителя организации: трудовое, гражданское законодательство, федеральные законы, иные нормативные правовые акты, региональные соглашения, коллективный договор, учредительные документы организации, а также условия заключенного трудового договора. При этом нельзя упускать важную социальную роль трудового законодательства – защита работника, которая при этом не должна противопоставляться другой стороне – эффективному выполнению работы.

1.2. Трудовая правосубъектность руководителя организации

Руководитель представляет собой особый субъект трудовых правоотношений. Трудовой статус руководителя образуют права и обязанности, гарантии и ответственность. Для того чтобы выступать в качестве субъекта трудовых правоотношений руководитель организации должен обладать трудовой правосубъектностью. Трудовую правосубъектность, прежде всего, необходимо рассматривать как «меру свободы и выбора, предел, в рамках которого могут осуществлять права и обязанности участники трудовых отношений, деятельность которых направлена на развитие общественного производства. Осуществление субъективных прав и обязанностей напрямую зависит от предоставленной государством возможности вступать в трудовые отношения».¹² Полагаем, что такая точка зрения наиболее точно и полно отражает трудовую правосубъектность руководителя организации.

В соответствии со ст. 273 ТК РФ, руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными

¹² Зайцева О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. – М.: Проспект, 2014. – 180с.

правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в т. ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

В юридической литературе содержание правовой категории «статус субъекта трудового права» обычно раскрывается путем перечисления элементов, входящих в ее состав. Такие ученые как Лютов Н.Л., выделяют две трактовки статуса: широкую и узкую. Широкая трактовка включает в себя: а) трудовую правосубъектность; б) основные трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей. В отличие от широкого узкое понимание статуса объединяет в его составе элементы, составляющие качественную характеристику правового положения субъекта трудового права (трудовую правоспособность, основные трудовые права и обязанности), так и элементы, подтверждающие возможную реализации прав и обязанностей субъекта (гарантий и ответственности).¹³ Существует и другое аналогичное мнение некоторых ученых, которые высказывают точку зрения, что статус включает в себя следующие элементы: 1) трудовую правосубъектность; 2) основные трудовые права, свободы и обязанности, нашедшие закрепление в законе (Конституции Российской Федерации, ТК РФ); 3) правосознание, правовую культуру субъекта трудового права.¹⁴ Такая трактовка статуса представляется достаточно полной и убедительной. Следовательно, статус субъекта трудового права представляет собой не просто суммированное объединение определенных характеристик субъекта, а целую правовую систему. Она включает ряд таких элементов, как трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы и обязанности, нашедшие закрепление в Конституции Российской Федерации, ТК РФ.

¹³ Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. – № 2

¹⁴ Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя. // Законодательство и экономика. 2005. – №12. – С.30 – 34

Принципы трудового права также можно отнести к данной категории. Но правосознание, правовая культура субъекта трудового права, так же как и его субъективные права и обязанности составляют иной уровень правовой характеристики субъекта трудового права и по этой причине не могут составлять элементы статуса как правовой системы. Юридические обязанности и субъективные права являются составляющими иной системы — правоотношения. Правовая культура и правосознание — это производные от статуса субъекта трудового права, характеризующие реализацию субъектами своего статуса.

Главное отличие трудового положения руководителя организации заключается в том, что, с одной стороны, он представляет интересы собственника и выполняет функции работодателя по отношению к иным работникам возглавляемой им организации, а с другой — он сам является наемным сотрудником.

Руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию. Ст. 274 ТК РФ устанавливает правовые основы регулирования труда руководителя. Так, права и обязанности руководителя организации в области трудовых правоотношений закреплены не только в ТК РФ; но и в регламентирующих федеральных законах (например «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»¹⁵ и др.); иных нормативных правовых актах РФ; законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ; нормативных правовых актах органов местного самоуправления; учредительных документах организации; локальных нормативных актах; трудовом договоре.

В юридической литературе права и обязанности руководителя могут быть условно разделены на две группы. Первую составляют права и

¹⁵ О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 №161-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746

обязанности руководителя как наемного работника. Вторую – права руководителя как органа юридического лица. И те, и другие права и обязанности непосредственно связаны между собой и составляют единый правовой статус руководителя организации.¹⁶ Полагаем, что с такой позицией Буяновой М.О. необходимо согласиться, как наиболее целесообразной.

Права и обязанности руководителя, как работника закреплены в Трудовом кодексе РФ, и его нормы распространяются на каждого руководителя, находящегося в трудовых отношениях с управляемыми ими организациями.

Особое место среди актов, определяющих права и обязанности руководителя организации, занимают учредительные документы организаций, локальные нормативные акты.

Локальными нормативными актами чаще всего определяются квалификационные требования к руководителю, разграничивается компетенция руководителя и иных органов управления, обозначаются ограничения, налагаемые работодателем при совершении тех или иных действий (например, необходимость одобрения крупных сделок), порядок работы руководителя по совместительству и пр.

Следует ещё раз подчеркнуть, что многогранная трудовая функция руководителя организации отличается разнообразием, и ее выполнение имеет для организации существенные правовые последствия. Лицо, осуществляющее управление организацией, фактически контролирует деятельность самого юридического лица, выступает в обороте от его имени, исполняет обязанности юридического лица перед государственными органами, работниками, поставщиками, контрагентами и третьими лицами.

Таким образом, трудовая функция субъекта трудового правоотношения, включает:

¹⁶ Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. – М.: Проспект, 2011. – 240с.

- трудовую правосубъектность, обусловленную особым правовым положением данного субъекта в трудовом процессе;
- права и обязанности, выполнение которых непосредственно вытекают из реализации организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций руководителя, как должностного лица;
- гарантии трудовых прав руководителя, как работника, выполняющего специфическую трудовую функцию на основе трудового договора;
- юридическую ответственность во всем многообразии, включая дисциплинарную, административную, уголовную и гражданско-правовую за совершение трудовых правонарушений по нормам российского законодательства.

Российское трудовое законодательство нуждается в дальнейшей конкретизации особого трудового статуса руководителя, что будет способствовать, прежде всего, нормативной определенности его собственных действий в рамках осуществления трудовых, и иных, непосредственно связанных с ними отношений, и одновременно позитивно скажется на реализации собственных трудовых прав, предусмотренных для всех категорий работников, работающих по трудовому договору и являющихся субъектами трудовых правоотношений.

Глава 2. Трудовой договор с руководителем организации

2.1. Порядок заключения и срок трудового договора с руководителем организации

Особое положение руководителя определяет и особенности заключения с ним трудового договора. В зависимости от организационно-правовой формы организации, в ее уставе, как правило, определяются конкретные органы, правомочные определять порядок заключения трудового договора, его условия, с руководителем организации, права и обязанности руководителей и пр. В юридической литературе такие ученые как Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. определяют трудовой договор как основной институт трудового права, отражающий характерные особенности трудовых отношений.¹⁷ Несомненно, именно трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда и служит основой для развития трудовых отношений с руководителем организации.

Его содержание, конечно, будет отличаться от трудового договора, заключаемого с рядовым работником. Это связано с особенностями исполнения трудовой функции, повышенными требованиями, предъявляемыми к руководителю, повышенной ответственностью, соответственно должны быть другие условия оплаты труда, дополнительные основания прекращения трудового договора, компенсации и прочее.

Следует иметь в виду, что заключению трудового договора с руководителем предшествуют определенные такие процедуры, как проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др. Данные процедуры зависят от конкретной организационно-правовой формы юридического лица.

¹⁷ Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений// Государство и право. – 2006. – № 6. – С. 91.

Таким образом, возникновение трудовых отношений с руководителем организации базируется на совокупности следующих юридических фактов: а) процедуре, предшествующей заключению трудового договора (конкурс, избрание на должность, назначение на должность и др.); б) трудовом договоре.

Трудовые отношения с руководителем возникают на основании сложного фактического состава. Несоблюдение предусмотренных локально-нормативными правовыми актами, учредительными документами организации предварительных процедур, предшествующих заключению трудового договора, может являться основанием для признания судом действий руководителя недействительными.

Важно обозначить в локально-нормативных документах организации, регулирующих полномочия органов управления юридического лица, не только лицо, наделенное правом подписывать трудовой договор,¹⁸ но и лицо (орган), уполномоченное утверждать условия договора. При повторном избрании (назначении) руководителя организации и заключении трудового договора на новый срок следует принимать во внимание, что трудовое законодательство не предусматривает возможности продления срочного трудового договора с руководителем организации, поэтому каждый раз необходимо соблюдение всех тонкостей в связи с прекращением одного договора и заключением нового. В этой связи представляется целесообразным внести соответствующие изменения в законодательство, предусмотрев возможность продления срочных трудовых договоров с руководителями на новый срок.

С другой стороны, отсутствие заключенного в письменной форме трудового договора, в свою очередь, не гарантирует руководителю возможность настаивать на определенных условиях трудового договора, в

¹⁸ Каким документом оформить прием на работу директора, если он назначен на эту должность по решению учредителей? Нужен ли для этого приказ о приеме его на работу?: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 декабря 2007г. № 5205-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера – 2008. – № 2.

том числе бонусных и компенсационных выплатах, льготах, как например: бонусы при выполнении определенных производственных показателей или окончательном расчете при увольнении. Поэтому рекомендуется заключать письменный трудовой договор с руководителем в тот же день, когда утверждается кандидатура руководителя уполномоченным органом организации.

Также, прежде чем оформить трудовые отношения с руководителем, необходимо убедиться, что претендент на должность не является дисквалифицированным лицом, в соответствии с Приказом ФНС России от 19 декабря 2011г. № ММВ-7-6/941 «Об организации работы налоговых органов по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц».¹⁹ Полагаем, что с такой точкой зрения таких ученых как Хохлов Е. Б., Сафонов В. А.²⁰ следует согласиться.

Важным моментом в трудовом договоре с руководителем организации является необходимость предусмотреть его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности (ч. 6 ст.11 ФЗ «О коммерческой тайне»²¹). Но вместе с тем на вопрос, подлежит ли представлять трудовой договор на ознакомление акционерам, следует ответить отрицательно, так как трудовой договор (например с генеральным директором общества) содержит персональные данные руководителя — его доходы (размер заработной платы, бонусные, компенсационные выплаты), поэтому он может быть представлен обществом акционерам только с согласия самого работника, являющегося стороной по

¹⁹ Об организации работы налоговых органов по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц: Приказ ФНС России от 19 декабря 2011 № ММВ-7-6/941 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

²⁰ Хохлов Е.Б., Сафонов В.А., Трудовое право России: учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2013. – 673с.

²¹ О коммерческой тайне: Федеральный закон от 29 июля 2004. №98-ФЗ // Собрании законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283

этому договору (Постановление Федерального Арбитражного Суда Московского округа от 29 апреля 2010г.).²²

Следует обратить внимание, что в отличие от остальных работников с руководителем организации заключается срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), поскольку он избирается на эту должность на конкретный срок. Согласно же ст. 58 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются на срок не более пяти лет. Следовательно, срок действия трудового договора с директором нужно определять исходя из срока его полномочий, оговоренного в уставных документах организации, но не более пяти лет (ст. 275 ТК РФ). При таких обстоятельствах должно действовать правило, что заключение срочного трудового договора является правом, а не обязанностью работодателя (юридического лица) и работника (руководителя). Однако, если срок трудового договора определен в законодательстве или указан в учредительных документах организации, то заключение трудового договора с руководителем в этом случае должно происходить в пределах установленного срока.

Принимая во внимание точку зрения экспертов Гусова К. Н., Толкуновой В. Н.²³, необходимо подчеркнуть, что заключение срочного трудового договора с руководителем организации возможно при соблюдении следующих трех условий: 1) наличие, хотя бы одного правового основания, указанного в федеральном законе или учредительных документах организации; 2) инициатива руководителя или работодателя (юридического лица); 3) указание в договоре срока его действия, определяемого сторонами в пределах общего пятилетнего срока либо максимальных сроков, устанавливаемых федеральным законом или учредительными документами.

²² Постановление ФАС Московского округа от 29.04.2010 № КА-А40/4062-10 по делу № А40-159104/09-93-1333// Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

²³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Трудовое право России: Учебник. - М.: Норма, 2014. – 496с.

При отсутствии указанных условий трудовой договор с руководителем считается заключенным на неопределенный срок.

Интерес представляет вопрос об установлении руководителю испытательного срока. В ч. 4 ст. 70 ТК РФ говорится, что лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. Вместе с тем, в вышеназванной статье указано следующее: для руководителей организаций, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений и некоторых других категорий работников максимальный срок испытания не должен превышать шести месяцев. В трудовом договоре, заключенном с директором, может содержаться условие об установлении ему испытательного срока не более шести месяцев, хотя его должность выборная, на что указывает ст. 17 ТК РФ, поскольку трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате избрания на должность. Налицо противоречие норм в трудовом законодательстве, требующее более детальной проработки.

Для примера проанализируем трудовой договор с руководителем общества с ограниченной ответственностью «Агромоторс Алтай» и руководителем обособленного подразделения с.Гальбштадт этой же организации. Обществом руководит Генеральный директор, который является единственным учредителем общества и собственником имущества. Трудовой договор подписан между участником Общества с одной стороны и физическим лицом, именуемым в дальнейшем «Генеральный директор» с другой стороны. Предметом, согласно п.1.1. договора является общее управление обществом на праве хозяйственного ведения. Далее, в п.1.2. сказано, что Генеральный директор самостоятельно решает все вопросы деятельности Общества, отнесенные к его компетенции настоящим договором, Уставом Общества и действующим законодательством. Пункт 1.3 предусматривает работу по данному договору основным местом работы Генерального директора.

Полагаем, что при указании участника Общества, выступающего в роли «работодателя» более правильным следует указать, что участник общества уполномочен решением общего собрания участников общества. Статья 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»²⁴ прямо говорит, что договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

В вышеуказанном трудовом договоре отсутствует указание на испытательный срок, безусловно, сам по себе факт установления испытательного срока для самого себя, как физического лица невозможен. Однако, в случае иного физического лица, не являющегося одновременно и учредителем и директором, следует предусмотреть испытательный срок.

Трудовой договор с руководителем обособленного подразделения с. Гальбштадт «Агромоторс Алтай» подписан между Генеральным директором, выступающим в роли работодателя и физическим лицом, что не противоречит ни уставу организации, ни трудовому законодательству. Хотя срок трудового договора не указан, полагаем, что более правильным будет внести изменения в устав организации и добавить главу о порядке финансово-хозяйственного управления обособленных подразделений, где

²⁴ Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08 февраля 1998 № 14-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785

указать конкретный срок, которым следует руководствоваться при подписании трудового договора с руководителем организации.

Подводя итог, следует отметить, что общие правила заключения и оформления трудовых договоров, установленные в ТК РФ, применяются и при трудоустройстве директора, при дополнительной регламентации труда, которая объясняется его двойным статусом – как органа управления юридического лица и как наемного сотрудника. Условия такого трудового договора не должны противоречить положениям трудового законодательства. Можно полагать, что ТК РФ должен устанавливать определенные специальные требования к руководителю организации. Кроме того, рассмотренные ранее особенности трудового статуса руководителя организации требуют соответствующего отражения в условиях трудового договора, несмотря на то, что часть из них находится за пределами собственно трудовых отношений, но непосредственно связанных с таковыми и относящихся к другим областям законодательства.

Принимая во внимание, что трудовой договор с руководителем организации, представляет собой многосторонний в области права документ, которым определяется достаточно широкая сфера отношений между нанятым руководителем и собственником имущества организации, либо уполномоченным на это органом, однако на него распространяются как общие нормы трудового законодательства, такие как организационный порядок подписания договора, так и специальные нормы (срок заключения трудового договора, процедуры предшествующие его подписанию).

2.2. Содержание трудового договора с руководителем организации

ТК РФ не содержит специальной статьи, где определялось бы содержание трудового договора с руководителем организации.

Содержание трудового договора с руководителем организации должно соответствовать общим требованиям ст. 57 Трудового кодекса РФ, т. е. должно включать обязательные сведения и условия, определенные ТК РФ.

Так, в трудовой договор с руководителем включаются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица; 3) идентификационный номер налогоплательщика; 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; 5) место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа обязательных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. Поскольку руководитель при реализации своей трудовой функции столкнется с нормами иных отраслей права, таких как налоговое, пенсионное, право социального обеспечения. Эксперт Климова М.А. на примере отпускных и больничных листков подчеркивает значимость данных условий.²⁵

В трудовом договоре также могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

²⁵ Климова М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. - М.:Библиотечка «Российской газеты», 2014. – Вып.3 – С.21

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

В соответствии со ст.20 Федерального закона от 14 ноября 2002г. № 161-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»²⁶ собственник имущества унитарного предприятия назначает на должность руководителя предприятия, заключает с ним трудовой договор, изменяет и прекращает его в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Форму примерного трудового договора для руководителя унитарного предприятия можно найти в Приказе Минэкономразвития РФ от 02 марта 2005г. № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального

²⁶ О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 №161-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746

государственного унитарного предприятия» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.05.2005 № 6644).²⁷

В силу особой роли руководителя организации заключаемый с ним договор должен отражать не только условия осуществления его основных обязанностей, но и специфику хозяйственной деятельности данного юридического лица с учетом его организационно-правовой формы, внутренней структуры, места расположения и т.д.

Отдельными Федеральными законами заключение с руководителем организации договора на управление текущей деятельностью организации допускается после предварительного решения общего собрания.

Условие о дате начала работы является обязательным в той же мере, что и для всякого другого работника, однако следует иметь в виду, что при определении даты начала работы необходимо учитывать срок или дату истечения полномочий предыдущего руководителя. Естественно, это необходимо и во избежание двоевластия, а также предотвращения недоразумений, связанных с исполнением властно-распорядительных полномочий, особенно в финансово-экономической сфере. Кроме того, трудовой договор с руководителем может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон (ч. 2 ст. 59 и 275 ТК РФ). Следовательно, договор содержит условие о сроке его действия с указанием основания заключения его на срочной основе, о чем было указано выше.

Договор с руководителем должен содержать условие о месте работы. В соответствии с последней редакцией ТК РФ уточнение места работы (с указанием структурного подразделения) является дополнительным условием договора.

²⁷ Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия: Приказ Минэкономразвития РФ от 02 марта 2005 № 49 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005 – № 23

При указании трудовой функции и наименования должности необходимо учитывать требования закона и учредительных документов. Например, в соответствии со статьей 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительно-распорядительный орган может именоваться генеральным директором или президентом. Неточное или произвольное наименование должности руководителя организации впоследствии может создать сложности в определении его статуса, полномочий, в том числе и в отношениях с органами государственной власти или другими субъектами предпринимательской деятельности.

Условия оплаты труда руководителя также отличаются своеобразием их установления в трудовом договоре. Как правило, руководителю устанавливаются должностной оклад и всевозможные доплаты и надбавки, в том числе и стимулирующего характера, как и всем прочим работникам. Однако трудовой договор может содержать условия о дополнительном материальном стимулировании руководителя организации. Например, договор может содержать условие об участии руководителя в распределении части прибыли, установлении вознаграждения по итогам работы организации за год в процентном отношении от чистой прибыли. В случае достижения высоких экономических показателей договор может предусматривать право руководителя на получение части акций общества и т. п. В настоящее время в трудовых договорах с руководителями этим вопросам уделяется все большее внимание. Таким образом, решаются задачи как повышения мотивации к максимально эффективному управлению имуществом, так и повышению производительности труда через повышение уровня организации труда и производства.

Оплата труда руководителей организаций, финансируемых из федерального бюджета, должна производиться в порядке и размерах, которые должны быть определены Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами государственной

власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления (ч. 1 ст. 145 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха руководителя организации также определяется условиями его трудового договора. Закон запрещает в договорном порядке ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством. Запрет этот в полной мере применяется и при определении соответствующего раздела трудового договора с руководителем организации, однако тут можно сделать ряд замечаний. Поскольку в функции руководителя входит организация труда других работников, это требует дополнительных затрат времени, в том числе и выходящего за рамки нормальной продолжительности рабочего времени, установленного законом. Кроме того, рабочее время руководителя плохо поддается (если поддается вообще) строгому учету и нормированию, поэтому трудовой договор руководителя, как правило, предусматривает установление ненормированного рабочего времени. Однако ст. 101 ТК РФ определяет ненормированный рабочий день как особый режим, в соответствии с которым работник по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически выполняет свои трудовые функции за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Естественно, в отношении труда руководителя не приходится говорить о каком-либо распоряжении работодателя и иллюзорной эпизодичности: руководитель не только организует работу других, но и организует собственный труд, причем самостоятельно и сообразно поставленным перед ним целям и задачам, связанным с максимально эффективной работой всей организации.

Принимая во внимание, что трудовой договор определяет особенности режима рабочего времени руководителя, он, несомненно, должен содержать и особые условия относительно времени отдыха, а именно отпуска. Отпуск руководителя состоит, как обычно, из основного и дополнительного. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск может быть установлен

договором по продолжительности свыше обычных 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск). Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может установить для руководителя организации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Также дополнительный отпуск может быть предусмотрен за ненормированный рабочий день и за другие особые условия труда.

Нередко в договоры включают условия о размере материальной помощи, выделяемой руководителю к основному оплачиваемому отпуску на отдых и лечение (в том числе и санаторно-курортное).

Характеристика условий труда и характера работы, как правило, пропускается в содержании трудового договора с руководителем организации в отличие от трудовых договоров с другими работниками. Это, безусловно, связано с отсутствием у руководителя неблагоприятных производственных факторов непосредственно на рабочем месте. Что касается издержек психологического и умственного напряжения, то традиционно они компенсируются наличием в таком договоре дополнительных условий материально-бытового характера.

Условие об обязательном социальном страховании также является обязательным условием любого трудового договора.

Также единственный учредитель юридического лица часто является его руководителем, например генеральным директором. В такой ситуации генеральный директор должен заключить трудовой договор сам с собой, как на примере исследуемой компании ООО «Агромоторс Алтай». Однако существует точка зрения, согласно которой в подобных ситуациях трудовой договор заключаться не должен, поскольку отношения между руководителем (единственным учредителем) и учрежденным им обществом регулируются не трудовым, а исключительно гражданским законодательством. Так, по мнению Роструда, подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается. Значит, если генеральный директор является единственным учредителем (участником,

акционером) организации, трудовой договор с ним как с работником не заключается. Ведь по отношению к генеральному директору отсутствует его работодатель. Такая позиция представляется ошибочной и не соответствует как гражданскому, так и трудовому законодательству. Действительно, положения ст. 273 - 281 ТК РФ, регулирующие труд руководителей организаций, не распространяются на руководителя – единственного учредителя этой организации (ст. 273 ТК РФ). Однако такой руководитель также является работником и, следовательно, в отношении него действуют общие нормы трудового законодательства. Тем более что руководители – единственные учредители (участники) организаций не упоминаются в ст. 11 ТК РФ в списке лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство. Хотя, в ч. 3 ст. 182 ГК РФ содержится норма, запрещающая представителю организации совершать сделки от имени компании в отношении себя лично. Но, в соответствии со ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство не применяется к трудовым отношениям. Таким образом, руководитель, выступающий единственным учредителем (участником, акционером), является работником и вправе заключить от имени организации с собой трудовой договор.

В судебной практике данное обстоятельство признавалось неоднократно, поскольку ст. 16 ТК прямо указывает на возникновение трудовых отношений на основании трудового договора между организацией и руководителем, что подтверждает ФАС Западно-Сибирского округа в постановлении от 06 августа 2008 № Ф04-4841/2008(9485-А45-41).²⁸ Эту позицию позже

²⁸ Руководитель, выступающий единственным учредителем, является работником и может заключать от имени общества с ограниченной ответственностью с собой трудовой договор. В случае применения обществом упрощенной системы налогообложения назначение такому руководителю пособия по уходу за ребенком и обращение в Фонд социального страхования за возмещением этих расходов правомерны: Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 06 августа 2008 № Ф04-4841/2008(9485-А45-41) // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AZS&n=68147#0>

поддержал и ФАС Северо-Западного округа в постановлении от 29 декабря.2008 по делу № А21-3046/2008.²⁹

С другой стороны, организация может быть подвержена определенному налоговому риску, если не будет заключен трудовой договор с руководителем организации (директором), равно как и с любым другим сотрудником компании. Как было указано выше, Роструд обращает внимание работодателей (собственников имущества) что, при отсутствии заключенного трудового договора с руководителем организации, начисленная ему заработная плата, может быть исключена из расходов на оплату труда налоговыми органами, исключая уменьшение налогооблагаемой прибыли, в силу ст. 270 Налогового Кодекса РФ (далее – НК РФ).³⁰ Данная статья определяет, какие расходы, не учитываются при расчете налога на прибыль, а расходы на дополнительные виды вознаграждений (поощрений) директору (руководителю организации) или сотрудникам кроме тех, которые являются обязательствами по выплате на основании трудовых договоров. Суды, рассматривая споры между организациями и налоговыми органами, строго придерживается этой позиции. Так, в соответствии с п. 21 ст. 270 НК РФ расходы на любые виды компенсаций или поощрений, предоставляемых работникам или руководителям организаций, помимо расходов на оплату труда, в состав которых включаются любые начисления в виде денежной и (или) натуральной форме на основании трудовых договоров, не принимаются в целях налогообложения прибыли, что подтверждается Определением Верховного Суда РФ от 22 ноября 2017 № 305-КГ17-10287 по делу № А40-

²⁹ Приходя к выводу об отсутствии законных оснований для возмещения ООО расходов по выплате единовременного пособия при рождении ребенка руководителю общества, являющемуся его единственным учредителем, ФСС РФ ошибочно исходил из невозможности заключения ООО с данным лицом трудового договора, поскольку трудовые отношения, возникающие в результате избрания или назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора: Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 29 декабря 2008 г. № А21-3046/2008 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ASZ&n=95125#0>

³⁰ Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998. № 146-ФЗ (ред. 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3824

124026/2016.³¹ Согласно п. 22 ст. 270 НК РФ расходы в виде премий, выплачиваемых работникам за счет средств специального назначения или целевых поступлений, также не учитываются в целях налогообложения прибыли. Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ в своем письме от 6 ноября 2008г. № 03-11-04/3/165 «О порядке учета премий при УСН (упрощенной системе налогообложения)»³² подчеркивает, что расходы на выплату руководителям и сотрудникам организации премий из фонда материального поощрения, созданного за счет средств учредителя (собственника имущества), при определении налоговой базы учитываться не должны. В соответствии с п. 3 ст. 236 НК РФ выплаты и вознаграждения работникам (вне зависимости от формы, в которой они производятся) не признаются объектом налогообложения, если у налогоплательщиков-организаций такие выплаты не отнесены к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль в текущем отчетном (налоговом) периоде, и что если надбавки не были предусмотрены в трудовых договорах и локальных нормативных актах предприятия, а производились на основании решения Совета директоров, то отсутствует возможность их отнесения к расходам на оплату труда при исчислении налога на прибыль в соответствии со статьей 255 НК РФ.

Проанализировав раздел 2 «Права и обязанности Генерального директора» трудового договора с Генеральным директором «Агромоторс Алтай» полагаем, что будет правильным дополнить пунктами из устава организации, где они отражают более широкий круг прав и обязанностей. Так же трудовой договор не содержит информации об условиях оплаты труда, о режиме рабочего времени и времени отдыха, которые являются

31 Требование в части оспаривания решения по эпизоду учета в составе расходов по налогу на прибыль выплат работникам в связи с расторжением трудовых договоров удовлетворено, поскольку у судов отсутствовали основания для вывода о том, что рассматриваемые расходы не отвечают требованиям ст. 252 НК РФ: Определение Верховного Суда РФ от 22 ноября 2017 № 305-КГ17-10287 по делу № А40-124026/2016 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=519966#0>

32 О порядке учета премий при УСН: Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 6 ноября 2008. № 03-11-04/3/165 // Экономика и жизнь. – 2008. – № 48

обязательными в силу статьи 57 ТК РФ. Представляется, что трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями. При этом недостающие сведения лучше оформить приложением к трудовому договору в виде дополнительного соглашения, оформленного в письменной форме, которое будет являться неотъемлемой частью трудового договора.

Проанализировав раздел 4 трудового договора Генерального директора с Обществом с ограниченной ответственностью «Агромоторс Алтай», «Обеспечение условий труда, гарантии и компенсации» полагаем, будет правильным добавить пункт: «Работник имеет право в случае необходимости либо по согласованию с Работодателем использовать личное имущество в служебных целях (для выполнения своей трудовой функции и (или) отдельных поручений Работодателя)». За такое использование личного имущества Работодатель может выплачивать Работнику денежную компенсацию. Генеральный директор использует личный автомобиль в служебных командировках и, безусловно, можно предусмотреть денежную компенсацию. А в случае возникновения необходимости регулярного использования личного имущества между Сторонами договора рекомендуется заключить соглашение об использовании Работником личного имущества в служебных целях, где указать характеристики соответствующего имущества, порядок его использования, размер и процедуру выплаты компенсации за использование, а также права Сторон договора в отношении такого имущества.

В отношении трудового договора вышеуказанной организации с руководителем обособленного подразделения с. Гальбштадт, условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, имеют развернутый характер и кроме того предусмотрены дополнительные условия, улучшающие положение работника. Например: «выдавать работнику один раз в месяц смывающее и (или) обезвреживающее средств (мыло туалетное -200гр. или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах – 250 мл.) в целях улучшения защиты работников от имеющихся на рабочих местах загрязнений, и в

соответствии с ч. 2 ст. 221 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010г.». ³³

Таким образом, трудовой договор с директором, являющимся единственным учредителем (участником, акционером) организации, следует все-таки оформить. Основанием для внесения записи в трудовую книжку директора в подобной ситуации будет являться решение единственного учредителя (участника) общества.

Следует отметить, независимо от того, в какую организацию назначается (избирается) руководитель, при заключении трудового договора с ним, необходимо учитывать особенности, которые устанавливаются для этой процедуры законодательством. Проанализировав положения ТК РФ и других федеральных законов, очевидно, что в отличие от любой иной категории работников руководитель организации в трудовых отношениях действительно наделен особым правовым статусом, и такое его правовое положение влечет за собой необходимость особого подхода к содержанию заключаемого с ним трудового договора. Такой трудовой договор по своей природе не может быть типовым, поскольку в нем обязательно должны содержаться те или иные эксклюзивные положения, определяемые, в первую очередь, правовым положением возглавляемой им организации и особенностями ее деятельности. Как правило, они, в свою очередь, получают закрепление в учредительных документах организации и иных локальных актах, например, таких, как Устав организации.

Несмотря на обилие возможностей, которые предоставляются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами для регулирования трудовых отношений, индивидуальный трудовой договор с руководителем организации является основным документом, определяющим:

³³ Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами: Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 № 1122н (ред. от 20.02.2014) // Российская газета – 2011. – № 107

характер трудовых отношений работника и работодателя; взаимные обязанности и права сторон трудового договора; условия трудовой деятельности руководителя; требования по охране труда; режим работы и отдыха; гарантии и компенсации. Посредством применения других указанных выше нормативных документов возможно введение только отдельных дополнительных условий, которые направлены на повышение уровня охраны труда, увеличение размера социальных гарантий и т.д.

2.3. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации

Трудовой договор, заключенный с директором, может быть прекращен по тем же основаниям, что и трудовые договоры с другими работниками. Эти основания перечислены в ст. 77 ТК РФ. Как правило, трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). Как и любой сотрудник, директор имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Однако в отличие от рядовых работников он обязан письменно предупредить об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) не за две недели, а за месяц до предполагаемой даты увольнения. Такое правило установлено в ст. 280 ТК РФ.

В то же время в ст. 81 и ст. 278 ТК РФ предусмотрено еще несколько дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем. Поскольку руководитель выступает от имени организации, решение о прекращении его полномочий должно быть принято либо на общем собрании участников (в обществах с ограниченной ответственностью), либо на общем собрании акционеров (в акционерных обществах). В своих исследованиях Ситникова Е.Г. и Сенаторова Н.В. подчеркивают, что Общее собрание участников (акционеров) общества

вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий директора и об образовании новых исполнительных органов.³⁴

Одним из наиболее дискуссионных в научных кругах вопросов является гарантированная компенсация (выходное пособие) при увольнении. При этом компенсация выплачивается, только если отсутствуют виновные действия (бездействие) руководителя. При реализации данной гарантии необходимо соблюдать правила такой выплаты с учетом указанных в законе ограничений в отношении размера компенсации и допустимых случаев ее применения. При этом невыплата компенсации, как разъяснил Верховный Суд РФ, не должна являться основанием для восстановления руководителя на работе.

Если трудовой договор с руководителем организации расторгается по инициативе общего собрания участников (акционеров), руководителю выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ), при отсутствии виновных действий (бездействий) со стороны руководителя. Иной, более крупный размер может быть предусмотрен сторонами трудового договора, за исключением некоторых категорий руководителей, для которых предусмотрены ограничения ст. 349.4 ТК РФ. Отказ руководителя от выплаты или отмена данного условия уполномоченным органом работодателя не будут являться правомерными, поскольку выплата носит гарантийный и императивный характер. В случае спора размер выплаты определяется судом, исходя из целевого назначения выплаты, направленной на предоставление защиты уволенному руководителю от негативных последствий в результате увольнения, с учетом фактических обстоятельств дела. При этом, сторонам при установлении размера компенсации в трудовом договоре, как пояснил Верховный Суд, необходимо принимать во внимание соблюдение требований нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом,

³⁴ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой договор: некоторые основания прекращения. - М.:Библиотека «Российской газеты», 2014. – Вып.2 – С.125

законных интересов организации, других работников, иных лиц. Увольнение по п. 2 ст. 278 ТК не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты компенсации.

Как подчеркнул Верховный Суд, нарушение работодателем требования ст. 279 ТК РФ о выплате компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ не может служить достаточным основанием для восстановления руководителя организации в должности. Помимо компенсации при реализации п. 2 ст. 278 ТК стороны трудовых отношений вправе предусмотреть в трудовом договоре и конкретные условия применения данной нормы, то есть порядок расторжения договора по указанному основанию, например, срок предупреждения руководителя об увольнении и другое. В том, что касается дел по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора по оспариванию компенсаций руководителю при увольнении (и иных выплат в составе оплаты труда), то Верховный Суд РФ дополнительно определил, что такие дела должны рассматриваться в судах общей юрисдикции.³⁵

Для учета баланса интересов сторон трудовых отношений, исключения случаев злоупотребления правом представляется необходимым установить особый механизм распределения ответственности и возмещения ущерба в случае неправомерной, незаконной выплаты компенсации руководителю при увольнении. Данный механизм охватывает такие распространенные на практике случаи неправомерных выплат, как: несоответствие выплаты ее экономической цели (так называемые золотые парашюты) и назначению при нарушении императивных норм-запретов трудового законодательства, несоблюдение установленных в организации процедур согласования выплат,

³⁵ О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015г. № 21 // Российская газета. – 2015. – № 124

причинение существенного ущерба работодателю в результате произведения выплаты.

В связи с расторжением трудового договора с руководителем организации на основании п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ следует помнить, что он устанавливает самостоятельное основание для увольнения руководителя и не требует наличия каких-либо еще условий (виновные действия руководителя, истечение срока трудового договора и т.п.). Для увольнения по данному основанию не предусмотрен срок предупреждения руководителя об увольнении, поскольку полномочия руководителя в этом случае прекращаются с момента принятия решения (либо конкретного срока, указанного в решении). Следовательно, работодатель не обязан предупреждать директора не менее чем за три календарных дня до увольнения, как это предусмотрено ч. 1 ст. 79 ТК РФ, поскольку в данном случае трудовой договор прекращается не в связи с истечением срока его действия.

Однако нормы гл. 43 ТК РФ не освобождают работодателя от обязанности соблюдать ограничения, связанные с увольнением, в том числе запрет на увольнение работника в период его нахождения в отпуске или в период его временной нетрудоспособности (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Соответственно, если генеральный директор представил доказательство своего нахождения в отпуске или болезни, то суд имел все основания для его восстановления в должности. В случае игнорирования таких обстоятельств, увольнение может быть признано незаконным при рассмотрении спора в судебном порядке. При таких обстоятельствах руководитель вправе потребовать его восстановления на работе, а также предусмотренных законом компенсационных выплат в свою пользу, с учетом процентов за каждый день просрочки, а также возмещения понесенных судебных расходов и морального вреда.

Например, решением Княжпогостского районного суда (Республика Коми) от 15 июля 2017 удовлетворен иск С. В. к Региональному отделению

ДОСААФ России Республики Коми о восстановлении на работе.³⁶ В ходе судебного разбирательства судом было установлено, что С. В. с 6 февраля 2015 года работал в должности председателя Регионального отделения ДОСААФ. Затем на основании решения внеочередной конференции ДОСААФ Княжпогостского района Республики Коми от 03.05.2017 С. В. был уволен по п. 2 ст. 278 ТК РФ с 03 мая 2017 года. Поскольку решением суда, вступившим в законную силу, установлено нарушение работодателем трудовых прав С. В., обусловленных незаконным увольнением, иски о взыскании компенсации морального вреда также были удовлетворены. При таких обстоятельствах суд правомерно удовлетворил требования С. В. Согласно ст. 396 ТК РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. Работодатель, руководствуясь решением суда в рассмотренной ситуации, обязан расторгнуть трудовой договор с действующим руководителем организации и восстановить в должности С. В., согласно п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Восстановленному руководителю должна быть предоставлена его прежняя работа, обеспечен свободный доступ к рабочему месту. Работодатель должен издать приказ об отмене распоряжения об увольнении руководителя, сославшись на судебное решение.

Проводя анализ судебной практики, следует обратить внимание на твердую позицию судов, о том, что если в суде не было оспорено решение внеочередного собрания директоров общества о прекращении полномочий прежнего руководителя организации, то собственник имущества (председатель совета директоров – работодатель), исполняя решение суда о восстановлении в должности прежнего директора, имеет право вновь провести процедуру о досрочном прекращении полномочий директора

³⁶ Решение Княжпогостского районного суда (Республика Коми) № 2-525/2017 от 15 августа 2017 г. по делу № 2-525/2017 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/A0HaxSVI9IdY/> – Загл. с экрана.

(определение ФАС Центрального округа от 16.09.2009 № А35-3521/08-С5).³⁷ Восстановив директора организации в должности, собственнику (председателю совета директоров), независимо от упомянутого ранее решения о прекращении полномочий наемного директора, необходимо ещё раз надлежащим образом оформить прекращение полномочий единоличного исполнительного органа. Эта позиция вытекает из прямых указаний норм закона, что судебное решение, вступившее в законную силу, обязательно для всех граждан и организаций и установленные им факты не нуждаются в доказывании в другом судебном процессе, о чем говорит ст. 6 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации».³⁸

Поэтому, учитывая изложенное, в данной ситуации более целесообразно принять новое решение общего собрания участников общества о прекращении полномочий генерального директора и о назначении нового руководителя. При этом ни одна норма закона не запрещает работодателю восстановить прежнего генерального директора в должности и уволить его в тот же день на основании той же ст. 278 ТК РФ. Во избежание дальнейших споров с увольняемым генеральным директором его можно ознакомить с упомянутым решением под роспись в тот же день, откуда будет видно, что он в этот день работал. Осуществление полномочий работодателя по отношению к работникам организации в компетенцию общего собрания участников не входит, текущее руководство деятельностью осуществляет генеральный директор. Поэтому издать приказ об увольнении прежнего руководителя и внести соответствующую запись в трудовой книжке должен вновь избранный генеральный директор.

³⁷ Производство по кассационной жалобе подлежит прекращению применительно к основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 150 АПК РФ, поскольку она подписана неуполномоченным лицом: Определение Федерального Арбитражного суда Центрального округа от 16 сентября 2009 № А35-3521/08-С5 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ACN;n=50336#0>

³⁸ О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 № 1-ФКЗ (ред. 05.02.2014) // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 1. – Ст. 1.

Необходимо также помнить, что поскольку отношения между единоличными исполнительными органами обществ (генеральными директорами, директорами), членами коллегиальных исполнительных органов обществ (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами — с другой, основаны на трудовых договорах (гл. 43 ТК РФ), то дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые в силу ст. 382 и ст. 391 ТК РФ являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за 2 квартал 2010 года (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010 года).³⁹

Значимым событием для гражданского права стало принятие Федерального закона от 19 июля 2009 № 205-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» (ред. 29.06.2015),⁴⁰ в котором введена в Арбитражный процессуальный кодекс РФ (далее – АПК)⁴¹ новая глава 28.1 «Рассмотрение дел по корпоративным спорам». Корпоративные споры были конкретизированы законодателем, как споры, связанные с созданием, реорганизацией, управлением, ликвидацией юридических лиц, а также с участием в них учредителей, акционеров, членов органов управления и контроля за деятельностью этого лица. Кроме того, к корпоративным спорам, вышеуказанный закон отнес связанные с назначением, избранием, приостановлением, прекращением полномочий и ответственности лиц,

³⁹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15 сентября 2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2010. – №12

⁴⁰ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19 июля 2009 № 205-ФЗ (ред. 29.06.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 29. – Ст. 3642

⁴¹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002. № 95-ФЗ (ред. 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3012

входивших или входящих в состав органов управления и органов контроля юридического лица, также определил особый порядок разрешения и рассмотрения данных споров. А именно, дела по таким спорам были отнесены к специализированной подведомственности арбитражных судов. Однако, новые правила подведомственности и подсудности корпоративных споров на практике вызывают определенные трудности, поскольку законодателю, надо признать, не удалось достаточно точно провести разграничение между корпоративными и другими смежными с ними спорами о праве.

В частности, он не дает ответа на вопрос о соотношении корпоративных споров, возникающих по поводу назначения (избрания), прекращения, приостановления полномочий, ответственности лиц, входивших или входящих в состав органов управления и органов контроля юридического лица, и трудовых споров указанных лиц. А ведь именно от ответа на него будет зависеть решение другого, не менее важного вопроса — о подведомственности, так как трудовые споры в отличие от корпоративных должны рассматриваться судами общей юрисдикции, а не арбитражными судами. Например, остается неясным как соотносятся между собой споры о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа, с одной стороны, и об увольнении руководителя с работы — с другой.

Президиум Верховного Суда РФ, как было указано выше, разъяснил, что в компетенцию арбитражных судов трудовые споры не входят и дело по спору между акционерным обществом и его бывшим генеральным директором относится к подведомственности суда общей юрисдикции.

В подтверждение этой позиции необходимо обратиться также п. 1 ст. 181.4 ГК РФ, где указано, что решение общего собрания (очередного, внеочередного) участников общества может быть признано судом недействительным при нарушении требований закона, в том числе в случае, если было допущено существенное нарушение порядка созыва, подготовки и проведения собрания, влияющее на волеизъявление участников собрания;

или у лица, выступавшего от имени участника собрания, отсутствовали полномочия; а также допущено нарушение равенства прав участников собрания при его проведении; и допущено существенное нарушение правил составления протокола, в том числе правила о письменной форме протокола. Согласно п. 3 вышеуказанной статьи, решение собрания участников общества вправе оспорить в суде исключительно участник соответствующего гражданско-правового сообщества, не принимавший участия в собрании или голосовавший против принятия оспариваемого решения. Таким образом, по смыслу п. 1 ст. 43 Федерального закона от 08 февраля 1998 № 14-ФЗ, решение общего собрания участников общества (учредителей, акционеров, собственников имущества) может быть признано судом недействительным только по заявлению участника общества, не принимавшего участия в голосовании или голосовавшего против оспариваемого решения. Следует также указать, что положения ст. 43 того же закона № 14-ФЗ не позволяют сделать вывод о наличии у генерального директора общества, не являющегося участником общества, права оспорить результаты такого собрания.

Полагаем, что вопрос о разграничении трудового спора об увольнении гендиректора общества и корпоративного спора о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа остается все ещё открытым. Ведь не исключается наряду с оспариванием соответствующих решений органов управления юридического лица допустимость предъявления такими лицами в арбитражные суды требований, вытекающих из трудовых отношений (в частности, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула). Возникает вопрос: если трудовой спор о восстановлении на работе (увольнении) генерального директора носит производный характер от корпоративного спора о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа и последний поглощает первый, то более правомерно рассматривать дело в арбитражном суде. Однако представляется, что законодатель все-таки разграничивает вопросы о

прекращении полномочий и о прекращении трудового договора, что позволяет разделить и возникающие по этим поводам споры. В частности, к компетенции общего собрания участников (акционеров) относится в числе прочего образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий, (а не их трудовых договоров). ТК РФ, в свою очередь, предусматривает, что руководитель организации подлежит увольнению с работы в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора, а не о прекращении его полномочий.

Получается, что формально законодатель разграничивает решение вопросов о досрочном прекращении полномочий гендиректора и о прекращении с ним трудового договора. Каждый из них решается самостоятельно. Поскольку эти вопросы не тождественны, решение одного из них не означает одновременного и автоматического решения другого.

К примеру, прекратив полномочия единоличного исполнительного органа (генерального директора) общества, общее собрание участников (или акционеров) может по тем или иным причинам не принимать решения о прекращении с ним трудового договора (в частности, из-за его болезни, отпуска или вследствие намерения сторон трудового договора продолжить трудовые отношения путем перевода бывшего гендиректора на другую должность).

Для примера возьмем случай, когда при несогласии бывшего генерального директора с решением общего собрания участников общества о прекращении его полномочий, как единоличного исполнительного органа и на должность генерального директора назначено другое лицо. Данное дело показывает, что трудовой спор об увольнении генерального директора далеко не всегда является производным от корпоративного спора о прекращении его полномочий, как единоличного исполнительного органа юридического лица.

Как усматривается в Решении Арбитражного суда г.Москвы от 28 августа 2017г. по делу № А40-87296/2017,⁴² имеет место быть именно трудовой, а не корпоративный спор, который подлежит рассмотрению в суде общей юрисдикции.

Другая точка зрения на аналогичную ситуацию складывается, когда общее собрание участников (учредителей, акционеров) общества может также принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора). Решение совета директоров о приостановлении полномочий директора (генерального директора) может служить основанием для отстранения его от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ (отстранение от работы по требованию органов, уполномоченных федеральными законами для отстранения от работы или недопущения к работе).

Особый интерес, представляют дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ст. 278 ТК РФ. В частности, при прекращении трудового договора с руководителем по п. 1 ст. 278 ТК РФ необходимо учитывать требования и особые процедуры, предусмотренные законодательством о банкротстве. Необходимо подчеркнуть, что собственно отстранение руководителя от должности возможно при процедурах наблюдения и санации в период банкротства. Однако на иных стадиях процедуры банкротства упоминается о прекращении полномочий руководителя, которые не нашли своего отражения в нормах трудового законодательства. В целях соблюдения баланса интересов сторон при отстранении руководителя организации-должника от должности законодателем предусмотрены широкие возможности у работодателя для прекращения трудового договора с руководителем. Отстранение от работы

⁴² В удовлетворении искового заявления в части признания недействительным решения общего собрания участников отказано правомерно, поскольку истец не является участником общества, у него отсутствует право на иск, не обосновано, какие его интересы были нарушены общим собранием: Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда Московского округа от 30 ноября 2017 № 09АП-53485/2017-ГК по делу № А40-87296/17 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB009&n=1344105#0>

(приостановление полномочий) руководителя акционерного общества по решению совета директоров следует отличать от отстранения от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), которое служит самостоятельным дополнительным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации, предусмотренным п. 1 ст. 278 ТК РФ. Согласно п. 1 ст. 69 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О несостоятельности (банкротстве)»⁴³ арбитражный суд отстраняет руководителя организации-должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований указанного Федерального закона. Потрашков С. И. указывает, что в случае, если собственник (или один из собственников) организации одновременно является генеральным директором, основанием к расторжению трудового договора при банкротстве будет пункт 14 ч.1 ст.81 ТК РФ.⁴⁴ Очевидно, что процедура расторжения трудового договора проходит в специальных условиях (проведение банкротства) и нормы законодательства о банкротстве будут иметь приоритетное значение перед трудовыми. При увольнении руководителя организации издается распоряжение о прекращении (расторжении) трудового договора с работником установленной формы (увольнение). В связи с этим предлагается дополнить ст. 278 ТК РФ также случаями прекращения полномочий руководителя, предусмотренных в рамках внешнего управления и конкурсного производства.

Не менее важным вопросом является увольнение за совершение виновных действий руководителя. На основании толкования, данного Конституционным Судом РФ, увольнение за совершение виновных действий (бездействий) не может производиться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине и без

⁴³ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26 октября 2002 № 127-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 43. – Ст.4190.

⁴⁴ Потрашков С. И. Спорные вопросы прекращения трудового договора с руководителем по причине банкротства компании // Трудовое право. – 2015. – №12. – С.93-100.

соблюдения установленного законом порядка применения меры ответственности.⁴⁵ При этом перечень оснований увольнения в ст. 192 ТК, предполагающих необходимость проведения процедуры дисциплинарного взыскания, трактуется двояко – либо как открытый, либо как закрытый.

В связи с этим представляется целесообразным внести изменения в ТК, дополнив перечень дополнительными основаниями прекращения трудового договора, включаемыми непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное поведение работника, в том числе руководителя организации. Так как п. 2 ст. 278 и п. 3 ст. 278 ТК РФ, как правило, представляют собой основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при этом должны быть соблюдены соответствующие гарантии, предоставляемые руководителю законом при увольнении по данному виду оснований.

При увольнении директор получает на руки трудовую книжку. Относительно ее оформления обратимся к Письму Роструда №1143-ТЗ.⁴⁶ В нем сказано, что в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек в отношении руководителя организации применяются общие правила. Поэтому если работодателем не установлен иной порядок ведения трудовой книжки в отношении руководителя организации, запись о его увольнении может быть заверена работодателем, заключавшим с ним трудовой договор. В графе «на основании чего внесена запись» в данном случае следует указать решение участников общества с ограниченной ответственностью и заверить его печатью организации. Также следует помнить о корпоративных правилах, в частности, при смене руководителя компании в обязательном порядке данные сведения необходимо сообщить в

45 Постановление Конституционного суда от 15.03.2005г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Собрание законодательства РФ. 28.03.2005г. – № 13, ст. 1209

46 В случае увольнения генерального директора кто должен подписать приказ о его увольнении и внести соответствующую запись в трудовую книжку?: Письмо Роструда от 11 марта 2009г. № 1143-ТЗ // Нормативные акты для бухгалтера. – 2009. – №7

налоговую инспекцию. Ведь директор является лицом, которое без доверенности действует в интересах компании. Соответственно, сведения о нем (Ф.И.О., должность и паспортные данные) заносятся в Единый государственный реестр юридических лиц.

Проанализировав особенности прекращения трудового договора с руководителем организации в нормах трудового и гражданского законодательства можно сделать вывод, что именно дополнительные основания, касающиеся исключительно руководителей организаций, являются ключевым аспектом глубокого разграничения, отраженные в ст. 278 ТК РФ, и приводят к возникновению коллизий норм трудового, гражданского права и норм законодательства о несостоятельности (банкротстве). При совместном применении данных норм к конкретной ситуации нередко возникают определённые коллизии. Как уже выше отмечалось, трудовой договор с руководителем организации, может быть, расторгнут и по иным основаниям, согласно п. 3 ст. 278 ТК РФ. Такое основание продублировано и аналогично по формулировке положению п. 13 ст. 81 ТК РФ. Напомним, что ст. 81 ТК РФ содержит общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. При этом положение п. 13 ст. 81 ТК РФ распространяется только на руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа, в отношении которых устанавливаются особенности регулирования их труда в гл. 43 ТК РФ. Полагаем, что более правильным в таком случае было бы ограничиться закреплением данного основания только в ст. 278 ТК РФ и не повторять его в ст. 81 ТК РФ. Соответственно, при увольнении необходимо ссылаться на п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ и на соответствующий пункт трудового договора. Вышеуказанные дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации дают собственнику имущества (работодателю) инструменты воздействия и контроля над работником, которому он вверяет организацию деятельности и управление своей собственностью.

Глава 3. Юридическая ответственность руководителя организации

3.1. Материальная и имущественная ответственность руководителя организации

Одним из важных элементов, характеризующих трудовую статус руководителя организации, является юридическая ответственность (административная, уголовная, дисциплинарная и материальная), которую он несет в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей, как отмечают многие ученые.⁴⁷

Существует несколько точек зрения на рассматриваемый нами предмет, однако основные разногласия ученых сводятся к тому, что одни авторы считают юридическую ответственность мерой государственного принуждения, применяемой к правонарушителю⁴⁸, другие – санкцией за правонарушение⁴⁹, или рассматривают ее как исполнением нарушенной обязанности под воздействием государственного принуждения⁵⁰. Отметим, что эти определения в полной мере не характеризуют трудовую ответственность. Так, материальная ответственность может осуществляться без государственного участия, например, в случаях компенсации руководителем виновных действий при согласии собственника имущества (работодателя). Цели ответственности (общая и частная превенция) достигаются с помощью различных мер, выражающихся не только в лишении, умалении прав нарушителя, но и просто во властном принуждении его поведения (возместить причиненный вред, восстановление утраченной ценности имущества). Во всех случаях речь идет не о принуждении к исполнению обязанностей, существующих до правонарушения, а о новых

47 Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

48 Марченко М.Н. Теория государства и права: Учебник – М.: Зерцало, 2004. – 516 с.

49 Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: Проспект, 2004. – 496 с.

50 Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ 2005. – 312 с.

дополнительных обременениях, возникающих в его результате. Следует обратить внимание на мнение исследователей, которые определяют «ответственность - как обязанность правонарушителя претерпеть юридически неблагоприятные последствия»⁵¹. В трудовом праве юридическая ответственность носит своеобразный «смешанный» характер, совмещая в себе частные и публичные начала. С одной стороны, меры трудовправовой ответственности обычно устанавливаются в нормативных правовых актах и в договорном порядке они не могут быть ужесточены в отношении сотрудника-руководителя. С другой стороны, характер мер трудовправовой ответственности предполагает широкую вариантность их применения, в том числе в договорном порядке. В трудовом праве отсутствует закрытый перечень составов трудовправовых нарушений.

Таким образом, мы видим, что трудовправовая ответственность имеет сложную юридическую природу, в значительной степени обусловленную характером предмета и метода правового регулирования отрасли.

Руководитель организации (в том числе и бывший) несет полную материальную ответственность за причиненный организации прямой действительный ущерб (ч.1 ст. 277 ТК РФ, абз. 1 п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 21 от 02 июня 2015г.).⁵² Привлечение к такой ответственности в данном случае осуществляется в порядке, предусмотренном гл. 37 и 39 ТК РФ (абз. 2 п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 21 от 02.06.2015г.). В частности, гл. 39 ТК РФ содержит положение о том, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат (ч. 1 ст. 238 ТК РФ).⁵³

⁵¹ Бутнев В.В. Гражданская процессуальная ответственность // Ярославский государственный университет. Ярославль, 1999. – С. 62

⁵² О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015г. № 21 // Российская газета. – 2015. – № 124

⁵³ Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. – 2010. – № 167. – С. 54 - 64.

С руководителем, так же как и с другими работниками организации, заключается договор о материальной ответственности. В случае причинения одной из сторон трудового договора ущерба другой стороне он подлежит возмещению в соответствии с ч. 1 ст. 232 Трудового кодекса РФ. Исходя из положений ст. 233 ТК РФ и п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»,⁵⁴ условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются: противоправность поведения (действие или бездействие) причинителя вреда; вина в причинении ущерба; причинная связь между противоправным поведением и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба. При этом расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности (ч. 3 ст. 232 ТК РФ).

По общему правилу работник несет ответственность, во-первых, за причиненный работодателю прямой действительный ущерб, упущенная выгода взысканию не подлежит (ч. 1 ст. 238 ТК РФ), во-вторых, в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

Однако в отношении руководителя организации ч. 1 ст. 277 ТК РФ предусмотрено положение о полной материальной ответственности за прямой действительный ущерб, причиненный организации, размер которой не ограничивается среднемесячным заработком. Так как полная материальная ответственность руководителя организации наступает в силу закона, то работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим

⁵⁴ О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (ред. 28.09.2010) // Российская газета. – 2006. – № 268

лицом условие о полной материальной ответственности, и был ли с руководителем подписан договор о материальной ответственности.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель 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 (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). При утрате и порче имущества размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ч. 1 ст. 246 ТК РФ).

Безусловно, на руководителя организации распространяются общие нормы трудового законодательства о материальной ответственности работника. К таким относятся: положения об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность (ст. 239 ТК РФ), о праве работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ), об обязанности работодателя устанавливать размер причиненного ущерба (ст. 247 ТК РФ), о порядке определения размера причиненного ущерба и взыскания ущерба (ст. ст. 246, 248 ТК РФ), о возможности органа по рассмотрению трудовых споров снижения размера ущерба, подлежащего взысканию (ст. 250 ТК РФ) и о годичном сроке обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что материальная ответственность руководителя организации, так же как любого иного работника организации, исключается в случае возникновения ущерба по причине нормального хозяйственного риска, под которым понимаются действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не

могла быть достигнута иначе, а работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Что касается специальных норм трудового законодательства о материальной ответственности руководителя организации, то ст. 277 ТК РФ установлена полная материальная ответственность руководителя, как уже было рассмотрено, а также предусмотрена в случаях, определенных федеральными законами, возможность возмещения организации ее руководителем убытков, причиненных его виновными действиями. При этом, как указывает Уваева М. Р., расчет убытков должен осуществляться в соответствии с нормами гражданского законодательства, как реальный ущерб.⁵⁵ Стоит отметить, что Пленум Верховного Суда РФ уточнил, что руководитель организации (в том числе и бывший) возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, согласно ч. 2 ст. 277 ТК РФ.

Таким образом, у руководителя организации полная материальная ответственность увеличивается на размер упущенной выгоды в соответствии с ГК РФ и становится повышенной.

Так, Федеральные законы «Об акционерных обществах» (п. п. 2, 5 ст. 71), «Об обществах с ограниченной ответственностью» (п. п. 2, 5 ст. 44) устанавливают ответственность руководителя организации (единоличного исполнительного органа) за убытки, причиненные его виновными действиями (бездействием) юридическому лицу, если иные основания ответственности не установлены федеральными законами. В юридической литературе к иным основаниям ответственности руководителя организации

⁵⁵ Уваева М.Р. Попытка работодателя взыскать с директора ущерб от непрофессионального управления компанией // Трудовое право – 2015. – №10. – С. 24 - 26

относят ч. 1 ст. 277 ТК РФ. В этом случае говорят о блокировании нормами ТК РФ вышеуказанных положений Федеральных законов и, соответственно, об ответственности в размере прямого действительного ущерба.

При этом, как уже было сказано, полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб несет и бывший работник. Приведем яркий пример из материалов судебной практики.

«ООО «ДОРТРАНССТРОЙ» обратилось в Приморский районный суд Санкт-Петербурга с иском к Л.В., которым просило взыскать с ответчика прямой действительный ущерб, расходы на оплату государственной пошлины, ссылаясь на то, что ответчик работал в ЗАО «ДОРТРАНССТРОЙ» в должности генерального директора дал взятку должностному лицу. В отношении Л.В. Красногвардейским районным судом Санкт-Петербурга был вынесен обвинительный приговор,⁵⁶ в соответствии с которым ответчик был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 30, ч. 1 ст. 291 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ),⁵⁷ по факту дачи взятки должностному лицу, при том, что действовал он от имени ЗАО «ДОРТРАНССТРОЙ». Постановлением мирового судьи судебного участка Санкт-Петербурга по делу № ... ООО «ДОРТРАНССТРОЙ» было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 19.28 Кодекса об Административных правонарушениях РФ (далее – КоАП),⁵⁸ и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда решение суда было оставлено без изменения, апелляционная жалоба ООО «ДОРТРАНССТРОЙ» о компенсации ущерба с бывшего директора - без

⁵⁶ Решение Красногвардейского районного суда г. Санкт-Петербурга от 14 августа 2014г. по делу № 12-297/2014 // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/JKWPP3QqT1xz/> – Загл. с экрана.

⁵⁷ Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996г. № 63-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954

⁵⁸ Кодекс Российской Федерации об Административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 – Ст. 1

удовлетворения. Однако Постановлением Президиума Санкт-Петербургского городского суда вышеуказанные судебные акты были отменены с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе судей. При новом рассмотрении дела решением суда Московского районного суда Санкт-Петербурга иски удовлетворены: с Л.В. в счет возмещения ущерба взыскана сумма и расходы по оплате государственной пошлины. Несмотря на апелляционную жалобу Л.В. со ссылкой на то, срок привлечения его к ответственности за ущерб как бывшего генерального директора установлен в течение одного года с момента его увольнения, тогда как к моменту возбуждения административного производства в отношении истца прошло около двух лет с даты увольнения ответчика и снятия его с поста генерального директора. Ссылаясь на пропуск истцом срок исковой давности, Л.В. просит решение Московского районного суда Санкт-Петербурга отменить, производство по делу - прекратить. Но Судебная коллегия не нашла правовых оснований для отмены или изменения состоявшегося судебного постановления исходя из следующего. Как усматривается из материалов дела и установлено судом, между ЗАО «ДОРТРАНССТРОЙ» и Л.В. был заключен трудовой договор, согласно которому ответчик был принят на должность генерального директора, и в его обязанности входило: осуществление всех полномочий Общества как коммерческой организации, прав и обязанностей Общества по отношению к акционерам и работникам, органам государственной и местной власти и управления, а также прав и обязанностей Общества, связанных с его производственно-хозяйственной деятельностью и управлением дочерними обществами, кроме полномочий, отнесенных уставом к компетенции общего собрания акционеров и совета директоров общества. Приговором суда установлено, что в период времени с 16 часов 30 минут до 17 часов 20 минут, Л.В., находясь в помещении служебного кабинета судебного пристава УФССП России по Санкт-Петербургу, имея умысел на дачу взятки лично

должностному лицу - судебному приставу-исполнителю Красногвардейского РОСП М., за оказание содействия в непривлечении «ДОРТРАНССТРОЙ» к административной ответственности по ч. 1 ст. 20.25 КоАП РФ путем несоставления и направления протокола об административном правонарушении в отношении указанной организации мировому судье для принятия решения. Будучи осведомленным о том, что М. намеревается составить и направить для рассмотрения мировому судье протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 20.25 КоАП РФ в отношении «ДОРТРАНССТРОЙ», генеральным директором которого являлся Л.В. Желая избежать административной ответственности, действуя умышленно, незаконно, Л.В. лично передал М., находящемуся при исполнении своих должностных обязанностей, взятку в виде денежных средств. Однако свой преступный умысел Л.В. до конца не довел по независящим от него причинам. Л.В. был уволен по собственному желанию в соответствии с ч. 3 ст. 77 ТК РФ, что подтверждается приказом №. Истец в лице нового директора произвел оплату штрафа, наложенного постановлением мирового судьи.

При разрешении спора, суд первой инстанции исходя из исследованных доказательств, пояснений сторон, положений ст. 15 ГК РФ, ст. ст. 238, 277, абз. 3 ст. 392 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 26 декабря 1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», а также руководствуясь разъяснениями, изложенными в Постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 21 от 02 июня 2015 года и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации № 62 от 30 июля 2013 года,⁵⁹ пришел к правильному выводу об удовлетворении исковых требований, принимая во внимание, что факт причинения ущерба ООО

⁵⁹ О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица: Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 июля 2013г. № 62 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2013. – № 10

«ДОТРАНССТРОЙ» в период осуществления Л.В. обязанностей генерального директора Общества подтверждается материалами дела.

В силу ст. 15 ГК РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере. Под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Таким образом, довод ответчика о том, что на дату возбуждения административного дела в отношении истца, он уже не работал в ООО «ДОТРАНССТРОЙ», подлежит отклонению судебной коллегией, как не имеющий правового значения не имеет.»⁶⁰

Приведем еще примеры из материалов судебной практики.

«ООО «АМЕКА» (далее – Общество) обратилось в суд с иском к П. В. В обосновании иска указано, что 06.06.2005 ответчик был избран и выполнял трудовые обязанности вплоть до увольнения 02.02.2010 по п. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. В результате проведенной после увольнения ответчика инвентаризации выявлена недостача денежных средств, полученных ответчиком, при этом отсутствуют документы подтверждающие обоснованность расходования этих денежных средств предприятия, полученных под отчет ответчиком. В этой связи истец просит взыскать с П. ущерб и судебные расходы по уплате государственной пошлины».⁶¹

⁶⁰ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2016 № 33-16562/2016 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

⁶¹ Определение Свердловского областного суда от 10.03.2011 по делу № 33-2979/2011 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

«Общероссийская общественно-государственная организация «ДОСААФ» обратилось в суд с иском, указывая, что приказом № от 04.06.2012 г. ответчик был принят на работу в должности ... - НОУ ДПО Владивостокская техническая школа ДОСААФ, для выполнения трудовых обязанностей. Срочный трудовой договор заключен на Бюро Президиума Центрального Совета ДОСААФ от 23.05.2012 г. со сроком действия с 06.06.2012 г. по 05.06.2014 г., в связи с принятием О. на работу в качестве ... НОУ ДПО «Объединенная техническая школа ДОСААФ России». Приказом № от 04.03.2013 г. прекращено действие трудового договора от 04.06.2012 г. № и О. уволен 05.03.2012 г. Трудовой договор был прекращен, поскольку О. не выполнял решение Бюро Президиума Центрального Совета № от 26.09.2010 г., которым утвержден устав учреждения: пункты 1.8 (положения и правила, регламентирующие вопросы деятельности учреждения), 1.11 (самостоятельность учреждения в пределах устава и решений учредителя), 2.2 (цели образовательного процесса), 2.3 (виды деятельности), 4.32.2 (отчисление граждан), 5.3 (приостановление предпринимательской деятельности, которая идет в ущерб уставной образовательной деятельности, установленного объема отчислений денежных средств и порядка отчетности, предварительное одобрение сделок с движимым и недвижимым имуществом и иное), 5.4 (не выполнял требования регионального отделения от имени учредителя), 5.6.2, 5.6.3 (не получал письменные согласия на сделки, не назначал главного бухгалтера, заключив договор с аудиторской компанией, не организовывал учебную и финансово-хозяйственную деятельность), 5.6.4 (совмещал должность с другой руководящей должностью), 5.6.5 (не реализовывал образовательные программы, нецелевое использование средств, нерациональное использование имущества), а также иные положения устава, руководящие документы, утвержденные уполномоченными органами ДОСААФ. ДОСААФ России является работодателем ответчика, действиями последнего причинен прямой действительный ущерб в размере 1 602 249 руб. 60 коп. Решением

Первореченского районного суда г. Владивостока О. отказано в восстановлении на работе. Просит взыскать с ответчика в счет возмещения материального ущерба, причиненного в результате трудовых обязанностей в размере 1 602 249 руб. 60 коп.». ⁶²

Еще один пример из материалов судебной практики.

«Министерство обороны РФ обратилось в суд. С. приказом Министра обороны Российской Федерации был принят на работу на должность руководителя Федерального государственного учреждения «Сибирское территориальное управление имущественных отношений» Министерства обороны Российской Федерации (далее «Учреждение»). От<Дата> С. издан и подписан приказ № от <Дата>, которым «в соответствии с п.п. А п. 1, раздела 4 (Положение об оплате труда, утвержденное Коллективным договором «Учреждения») за срочность, повышенное качество работ, привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных по итогам работы за 10 месяцев 2011 года» определено выплатить работникам «Учреждения» премии.

Премии работникам, в установленные для выплаты заработной платы сроки (ст. 136 ТК РФ), выплачены не были. Работники «Учреждения», получившие право на выплату премии, обратились к мировому судье судебного участка № 19 Центрального района г. Читы с требованием о выдаче судебных приказов, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы. Требования заявителей удовлетворены, выданы судебные приказы. На основании выданных судебных приказов произведено списание средств с расчетного счета «Учреждения» в марте 2012 года за счет средств федерального бюджета. Приказ от <Дата> № о выплате премии, издан и подписан С. незаконно, с нарушением положений Приказа Министра обороны РФ от 10.11.2008 года № 555 и правил раздела 4 Положения об оплате труда «Учреждения». Руководителем «Учреждения» неправомерно до

⁶² Определение Приморского краевого суда от 07.04.2014 по делу № 33-2899 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

начисления к выплате сумм премий работникам предприятия выдавались справки о наличии задолженности по заработной плате. Полномочий самостоятельно определять сумму задолженности по заработной плате сотрудников «Учреждения», до получения расчетных документов от ФБУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны РФ по Забайкальскому краю», руководитель «Учреждения» не имеет. Начисление заработной платы по приказу уполномоченным органом не произведено. Издание незаконного приказа от <Дата> № и выдача сотрудникам справок о задолженности по заработной плате (в отсутствие фактических данных о начисленной заработной плате) привело к обращению работников в судебные органы и выдачу судебных приказов о взыскании сумм заработной платы в размере, определенном приказом №. Обязательства по выплате премии по приказу № приняты руководителем «Учреждения» сверх доведенных лимитов бюджетных обязательств. Лицом, ответственным за издание и подписание незаконного приказа, выдачу справок работникам предприятия, в отсутствие фактических данных о начислении заработной платы, являлся руководитель Федерального государственного учреждения «Сибирского территориальное управление имущественных отношений» Министерство обороны Российской Федерации - С., который в силу ст. 277 ТК РФ несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Поскольку выплаты работникам по судебным приказам произведены за счет бюджетных средств в полном объеме, бюджету Министерства обороны причинен ущерб. Министерство обороны РФ просило суд взыскать с С. сумму причиненного ущерба».⁶³

Представляется, что ч. 1 ст. 277 ТК РФ устанавливает общее правило об ответственности руководителя организации, а ч. 2 ст. 277 ТК РФ содержит специальное положение, при наличии которого общее правило не действует.

⁶³ Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 31.07.2013 по делу № 33-2615-2013 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

То есть если федеральным законом предусмотрена ответственность руководителя организации за убытки организации, то положение об ответственности за прямой действительный ущерб, причиненный организации, не применяется.

Некоторые авторы также обращают внимание на формулировку ч. 2 ст. 277 ТК РФ «в случаях, предусмотренных федеральным законом», которая, по их мнению, усложняет правовое регулирование, и предлагают определить непосредственно в ТК РФ возможность взыскания с руководителя организации ущерба в виде упущенной выгоды без каких-либо ссылок на федеральное законодательство.⁶⁴ Данное мнение, конечно, заслуживает внимания. Однако следует помнить и о том, что одним из принципов правового регулирования отношений в сфере труда являются единство и дифференциация. Правомочия и ответственность руководителя организации могут различаться в зависимости от организационно-правовой формы возглавляемого им юридического лица.

Руководитель унитарного предприятия несет ответственность за убытки, причиненные предприятию его виновными действиями (бездействиями) (ч. 2 ст. 25 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»),⁶⁵ руководитель любой организации возмещает убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства Российской Федерации о коммерческой тайне (п. 7 ст. 11 Федерального закона «О коммерческой тайне»).

В настоящее время существует мнение о необходимости разграничения материальной ответственности руководителя организации в зависимости от организационно-правовой формы возглавляемой им организации. Предлагается освободить от возмещения убытков руководителей

⁶⁴ Бойченко Т.А. Как взыскать ущерб с руководителя организации. // Справочник кадровика. – 2012. – № 5. – С. 11-19

⁶⁵ О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 №161-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746

некоммерческих организаций. Руководители же коммерческих организаций должны нести материальную ответственность в полном размере причиненных убытков, если ущерб причинен в результате собственно предпринимательской деятельности (например, при работе с акциями общества), в размере действительного ущерба — в случае излишних по вине руководителя выплат, связанных с трудом (например, при незаконном лишении работника права трудиться).⁶⁶ Необходимо обратить внимание, что данное мнение и предложение о разграничении ответственности руководителя организации заслуживают особого рассмотрения и отражения в законодательстве. Полагаем, что повышенная материальная ответственность руководителя организации предусмотрена законодательством исходя из его двойственного правового положения: одновременно работник и единоличный орган юридического лица. Следовательно, ответственность руководителя организации в сравнении с остальными работниками должна быть выше, так как его круг прав и обязанностей значительно шире и от его действий в большинстве случаев зависит деятельность всего юридического лица.

Также в рамках вопроса материальной ответственности следует выделить проблему взыскания убытков с руководителя. В связи с появлением ст. 53.1 в ГК РФ, дискуссию о неоправданном разделении на составные части в правовом регулировании труда руководителей различных организационно-правовых форм, в части размера убытков следует считать закрытой.⁶⁷ Общая норма ГК распространяет теперь на руководителей любых организаций ответственность в виде причиненных по его вине убытков в полном объеме.

⁶⁶ Турбина И.А. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в системе корпоративного управления // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. – 2016. – № 1. – С. 145-150

⁶⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301

Таким образом, с учетом особенностей правового положения руководителя организации, материальная и имущественная ответственность может быть возложена на него, как на работника по требованию работодателя (собственника имущества организации), так и как на представителя работодателя – по требованию работников, представителей государственных органов в случаях, предусмотренных законом. Материальная ответственность может быть конкретизирована условиями трудового договора, как было указано на примере выше, и расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной или имущественной ответственности, предусмотренной законодательством, при условии соблюдения порядка взыскания ущерба и сроков, установленных положениями ст. 248 ТК РФ. Как указано ранее, собственником имущества организации могут быть истребованы с руководителя организации все убытки, понесенные юридическим лицом при выплате возмещения, если такие убытки возникли вследствие виновных действий (бездействий), в том числе вследствие недостаточной компетенции руководителя.

3.2. Дисциплинарная ответственность руководителя организации

Одним из видов юридической ответственности является дисциплинарная ответственность. Как отмечает Соловьев А. А.,⁶⁸ по своему юридическому смыслу дисциплинарная ответственность заключается в предусмотренной трудовым законодательством обязанности работника понести неблагоприятные для себя последствия за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, установленных трудовым договором. Ст. 189 ТК РФ указывает, что дисциплина труда представляет собой обязательное для всех работников подчинение правилам

⁶⁸ Соловьев А.А. Все о должности директора. – М.: Бюро печати, 2007. – С. 28

поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Предусмотренные ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания (замечание, выговор и увольнение) широко применяются в отношении всех категорий работников, только не касается руководителей организации. Трудовое законодательство не освобождает от ответственности руководителя организации в рамках привлечения его к дисциплинарной ответственности: также как и иных работников, поводов уволить руководителей более чем достаточно, можно уволить за нарушения трудовой дисциплины и несоответствующее исполнение обязанностей на работе, кроме того можно объявлять им замечания и выговоры. За нарушение руководителем трудового законодательства ТК РФ предусматривает специальную статью, определяющую дисциплинарную ответственность (ст. 195 ТК РФ).

В то же время, сегодня в трудовом законодательстве нет специального порядка привлечения руководителей организации к дисциплинарной ответственности, хотя, на наш взгляд, такая необходимость существует.

На практике ряд статей к руководителям организаций применить довольно сложно, например ст. 192, 193 ТК РФ вызывают затруднения: процедуру применения дисциплинарных взысканий, закрепленную в ст. 193 ТК РФ. Когда дисциплину труда нарушает сам руководитель организации, достаточно сложно применить вышеуказанные нормы. Несоблюдение соответствующего порядка применения норм, может привести к признанию дисциплинарного взыскания несоответствующим закону, его отмене (отмене приказа об объявлении замечания или выговора) или отмене и даже восстановлению руководителя на работе (в случае применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения).

Соблюдение норм ст. 193 ТК РФ в случае, когда к дисциплинарной ответственности привлекается иной сотрудник (не руководитель), не вызывает особых вопросов: руководитель подписывает требование к

работнику, в котором предлагает в установленные сроки представить объяснения по факту дисциплинарного проступка; такое требование вручается работнику под роспись. Если работник недобросовестно уклоняется от получения требования, составляется акт о таком уклонении, который так же, как правило, подписывают сам руководитель и/или другие лица по его поручению (непосредственный руководитель работника-нарушителя, руководитель и сотрудники отдела кадров и т.п.). Затем руководитель рассматривает представленные работником объяснения и решает вопрос о том, являются ли обстоятельства, указанные работником в объяснительной записке, уважительными и исключающими привлечение работника к дисциплинарной ответственности либо неуважительными и позволяют применить к работнику дисциплинарное взыскание. Руководитель также вправе поручить проведение проверки обстоятельств, указанных в объяснительной записке работника. В случае если в установленный двухдневный срок объяснения от работника не поступили, руководитель составляет, поручает составление соответствующего акта и также подписывает либо поручает подписание уполномоченным сотрудникам организации. После чего руководитель издает приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания, который объявляется им или уполномоченным им сотрудником работнику под роспись (при отказе руководитель или уполномоченный им сотрудник составляет соответствующий акт об отказе от ознакомления с приказом под роспись работником-нарушителем).

В случае, когда нарушителем является сам руководитель организации, в порядке применения дисциплинарных взысканий, предусмотренном ст. 193 ТК РФ, обнаруживаются явные недостатки, фактически блокирующие возможность его применения к данной категории работников. Возникают практические вопросы: кто в данном случае будет являться уполномоченным от имени работодателя лицом, чтобы: 1. установить факт совершения руководителем действий (бездействий), имеющих признаки

дисциплинарного проступка; 2. инициировать применение дисциплинарного взыскания к руководителю; 3. истребовать у руководителя объяснения по факту нарушения; 4. составить в необходимых случаях акты (об отказе от ознакомления с документами под роспись; о непредставлении объяснений в установленный срок); 5. оформить и подписать от имени работодателя приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.

Эти обстоятельства непосредственно связаны с вопросом о том, кто еще, кроме руководителя организации, вправе представлять работодателя в трудовых отношениях и наделять других работников (например, начальника и/или сотрудников отдела кадров и т.п.) полномочиями по применению дисциплинарных взысканий к работникам (включая руководителя); в каком порядке такое наделение полномочиями должно быть осуществлено.

По общему правилу, согласно ч. 6 ст. 20 ТК РФ, права и обязанности работодателя (собственника имущества) в трудовых отношениях осуществляются: советом директоров (органами управления юридического лица) или уполномоченными ими лицами. Как подчеркивает С.Ю. Головина: «Работодательские функции по применению мер ответственности к руководителю юридического лица выполняют те органы или лица, которые принимали решение о назначении (избрании) руководителя на должность. Для того чтобы на практике избежать сложностей с определением конкретного лица или органа, который уполномочен осуществлять полномочия работодателя по отношению к директору, следует точно указывать их в уставе организации и в трудовом договоре с руководителем, а также уточнять объем их прав, в т.ч. в сфере дисциплинарной и материальной ответственности».⁶⁹

Фактически, вопрос об отнесении того или иного проступка (бездействия или действия) руководителя к числу значительных нарушений

⁶⁹ Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция. // Вестник Пермского государственного университета. Юридические науки. – 2013. – № 3 С.65-72

своих трудовых обязанностей разрешается в каждом конкретном случае при привлечении его к дисциплинарной ответственности, то есть по усмотрению работодателя (собственника имущества организации). При этом обоснованность увольнения, включая и обоснованность отнесения конкретного деяния руководителя к категории грубых нарушений трудовых обязанностей, в каждом случае возникновения трудового спора оценивается судом.

Каких-либо дополнительных видов дисциплинарных взысканий, а также особенностей порядка привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности по сравнению с общеустановленными нормами в данной области ТК РФ не предусмотрено, за тем исключением, что п. 10 ст. 81 указывает на обстоятельства при расторжении трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника имущества (работодателя) при однократном грубом нарушении им своих трудовых обязанностей.

Для привлечения руководителя организации к дисциплинарной ответственности, исходя из норм действующего трудового и гражданского законодательства, должна быть соблюдена определенная процедура.

Полагаем, что при принятии акционерами (учредителями) решения о назначении директора (руководителя) (неважно, является ли он одним из учредителей или нет) в данном решении (или в отдельном решении учредителей) определять, кто по поручению совета директоров (учредителей) от имени организации будет осуществлять работодательские функции в отношении самого руководителя-работника (заключая с ним трудовой договор, определять условия такого договора, подписать дополнительные соглашения об изменении трудового договора, прекращать трудовой договор, привлекать руководителя к дисциплинарной ответственности, поощрять руководителя, т.е. издавать и подписывать от имени работодателя-организации в отношении работника-руководителя индивидуально распорядительные акты (приказы, распоряжения)). Это может быть как

общее собрание учредителей или несколько поименованных в решении учредителей, так и один из учредителей.

При необходимости, в таком решении учредителей можно определить, по каким вопросам уполномоченный учредитель может принимать самостоятельные организационно-распорядительные решения в отношении работника-руководителя (например, привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора за определенные нарушения трудовой дисциплины и трудовых обязанностей), а по каким решения может принимать только общее собрание учредителей (например, определение перечня трудовых прав и обязанностей руководителя в трудовом договоре; условий оплаты труда руководителя, размеров и условий стимулирующих выплат; других обязательных условий трудового договора; привлечение руководителя к материальной ответственности и дисциплинарной ответственности в виде увольнения и т.д.).

Представляется целесообразным в решении учредителей об избрании руководителя, либо в специальном отдельном решении вообще подробно урегулировать все вопросы, связанные с реализацией учредителями работодательских функций в отношении работника-руководителя, подробно определить в трудовом договоре (должностной инструкции - как части трудового договора) с руководителем пределы его прав как представителя организации-работодателя. А именно: установить пределы и порядок согласования и определения им условий трудовых договоров, которые он будет заключать от имени организации с другими работниками. Например, установить, что условия оплаты труда он может в таких договорах определять самостоятельно в размере не более определенной величины; а трудовые обязанности принимаемых на работу работников по ключевым специальностям он должен согласовывать так, чтобы они предусматривали все необходимые обязанности, и т.д. Также целесообразно определить, что хотя и в соответствии со ст. 20 ТК РФ такой руководитель является

уполномоченным представителем работодателя-организации в трудовых отношениях, но эту организацию он представляет в пределах предоставленных ему учредителями полномочий (согласно условиям его трудового договора).

То есть руководитель, бесспорно, вправе самостоятельно принимать локальные нормативные акты, подписывать от имени организации коллективные договоры и соглашения, но при этом условия (проекты) таких актов он должен либо предварительно согласовывать с учредителями, либо не включать в них нормы, противоречащие оговоренным учредителями в его трудовом договоре или в специальном решении учредителей. Точно так же руководитель вправе привлекать к дисциплинарной ответственности или поощрять других работников, однако учитывать при выборе видов взысканий, видов и размеров поощрений не только положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и т.д., но и положения специальных решений учредителей, в которых могут быть определены необходимые пределы и критерии.

Все эти меры направлены на обеспечение прав и законных интересов учредителей (собственников имущества) организации, которые нанимают его на работу в организации в целях наиболее эффективного, на их взгляд, управления организацией; на обеспечение возможности привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) поручений учредителей (оформленных в виде обязательств руководителя в его трудовом договоре). А кроме того, на обеспечение соблюдения руководителем законодательства (в том числе трудового); на обеспечение соблюдения интересов других работников организации, которые находятся в трудовом зависимости от руководителя.

3.3. Административная и уголовная ответственность руководителя организации, как должностного лица

Для начала дадим определение административному правонарушению: это противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое административным законодательством устанавливается соответствующая ответственность.

Согласно положениям ст. 1.5 КоАП РФ лицо подлежит административной ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых установлена его вина.⁷⁰ Следует иметь в виду, что основания ст. 1.7 КоАП, совершившее административное правонарушение, подлежит ответственности на основании закона, действовавшего во времени и по месту совершения административного правонарушения. Совершившие административное правонарушение в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.

За совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться такие административные наказания как: предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица, вынесенного в письменной форме; административный штраф – является денежным взысканием; административный арест – заключается в содержании нарушителя в условиях изоляции от общества; - дисквалификация, и др., предусмотренные законодательством РФ.

⁷⁰ Кодекс Российской Федерации об Административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 – Ст. 1

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет, в зависимости от характера нарушения. Последствия назначения такого наказания выражаются в увольнении (освобождении от должности) либо переводе на другую работу лица, совершившего данное административное правонарушение. В тех случаях, когда указанное наказание применяется к руководителю организации, утверждение или избрание которого в данной должности осуществляется по результатам голосования общего собрания участников, учредителей, акционеров юридического лица, увольнение или перевод сопровождаются также дополнительными организационными и процедурными трудностями.

Ст. 2.4 КоАП предусмотрено, что должностное лицо подлежит административной ответственности в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Следует отнестись с особым вниманием к административным правонарушениям в области нарушений трудового законодательства, обозначенными следующими статьями:

- а) нарушение законодательства о труде и об охране труда — ст. 5.27;
- б) уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения — ст. 5.28;
- в) непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения — ст. 5.29;
- г) необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения — ст. 5.30.

Право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, признается положениями п. 4 ст.

15 Конституции РФ.⁷¹ Проступками указанной категории со стороны работодателя или его представителя согласно нормам КоАП также являются:

1) уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - ст. 5.32;

2) невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - ст. 5.33;

3) увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, - ст. 5.34;

4) принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, - ст. 5.40 и др.

Одной из основных обязанностей руководителя организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности данного юридического лица является обеспечение права каждого работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Такими нарушениями, в частности, могут признаваться действия, не отвечающие требованиям: а) по обеспечению надлежащей безопасности при эксплуатации машин, оборудования и агрегатов; б) соблюдению установленных законом санитарных и гигиенических правил и норм; в) обеспечению работников средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с предусмотренными нормами и т.д.

⁷¹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398

Степень и размер административного наказания устанавливаются с учетом сопутствующих данному нарушению обстоятельств. В частности, согласно ст. 4.3 КоАП, повторное совершение однородного административного правонарушения, если за совершение первого такого правонарушения лицо уже подвергалось административному наказанию, по которому не истек срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному взысканию (один год со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания), считается обстоятельством, отягчающим административную ответственность. В тех случаях, когда лицом совершаются два и более административных нарушения, административное наказание назначается отдельно за каждое совершенное административное правонарушение.

Если же обратиться к УК РФ, то целый ряд статей его Особенной части посвящено установлению уголовной ответственности именно руководителя организации (ст. 176, 177 и т.д.).

В силу особенностей правового положения руководителя организации, наделенного широким кругом полномочий, уголовная ответственность на данное лицо может возлагаться как на общих основаниях, так и в соответствии с нормами, регламентирующими случаи возложения ответственности только на должностных лиц. Например, кроме рассмотренных выше мер дисциплинарного, материального и административного характера за невыплату или несвоевременную выплату заработной платы работникам организации, нормой ст. 145.1 УК РФ предусматривается уголовная ответственность.⁷² Такая ответственность возлагается на руководителя организации независимо от формы собственности за невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных

⁷² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25 – Ст. 2954

установленных законом выплат из корыстной или иной личной заинтересованности.

Прямое указание на уголовную ответственность руководителя содержится в ряде норм УК РФ, которыми предусматривается наказание за совершение противоправных действий, связанных с банкротством юридического лица.

Соответствующее наказание предусматривается за злоупотребление полномочиями, то есть использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам данной организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и интересам граждан или организаций, либо охраняемым законом интересам общества или государства (ст.201 УК РФ).

В силу достаточно широких полномочий, которыми наделяется руководитель организации, в определенных случаях он может быть привлечен к уголовной ответственности, когда принимает участие в совершении преступления в качестве одного из соучастников. Таким образом, если руководитель дает указание работнику организации о совершении конкретных действий, которые по своему характеру являются заведомо противоправными, то он признается соучастником совершенных действий, а степень его соучастия в преступлении и соответствующий этому размер наказания определяются судом, кроме случаев, специально предусмотренных действующим законодательством.

Необходимо обратить внимание на то, что в тех случаях, когда лицом совершаются два и более административных нарушения, административное наказание назначается отдельно за каждое совершенное административное правонарушение. Следует также иметь в виду, что согласно положениям ч.3 ст. 2.1 КоАП назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное

правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Специфика трудового положения руководителя объясняется не только сложностью трудовой функции, но и распространением на руководителя общих и специальных норм трудового законодательства, а также положений гражданского законодательства. Важность тесной связи цивилистического и трудового права относительно правового регулирования труда руководителя организации является в настоящее время одним из наиболее значимых и обсуждаемых вопросов в науке трудового права. Требуют дальнейшей детальной проработки особенности прекращения договора с руководителем организации.

Подводя итог данному исследованию следует отметить, что особенности трудового договора с руководителем организации обусловлены сложной трудовой функцией руководителя, высокой степенью ответственности и доверия, возложенных на него работодателем. От качества работы руководителя зависят финансовые, производственные показатели, общее благополучие организации и ее работников, успешность организации в отношениях с поставщиками, партнерами и контрагентами, деловой имидж и положение работодателя в определенном сегменте рынка. Особое регулирование прекращения трудового договора с руководителем, выраженное в сочетании общих норм, а также специальных (преимущественно норм-изъятий и норм-дополнений) объясняется действием такого принципа и метода трудового права, как сочетание единства и дифференциации, который в целом соответствует положениям Конституции РФ, нормам трудового и гражданского законодательства. Вопросы регулирования труда руководителя, и в особенности – прекращения трудового договора с ним – являются насущными проблемами организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности. Полагаем, что предложенные в рамках настоящего исследования способы совершенствования трудового законодательства, дополнительные

разъяснения, толкования этих норм со стороны высших судебных органов могут обеспечить более эффективное применение законодательства и привести разнородную, противоречивую судебную практику в общую систему и единство норм права.

Кроме того все ещё, существует неопределенность в подсудности того в компетенцию каких судов (арбитражных или общей юрисдикции) должны входить споры о взыскании с руководителя убытков. В исследовании подчеркивается важность этого вопроса и предлагается предусмотреть такие споры в ведении судов общей юрисдикции, поскольку они возникают вследствие деятельности руководителя по управлению организацией, которая основана на трудовом договоре (то есть вытекают из трудовых отношений).

Указанное положение руководителя организации также обуславливает возможность участия данной категории лиц в трудовых спорах в качестве истца или в качестве ответчика, представляя интересы юридического лица. И в первом, и во втором случае на руководителя организации будут распространяться все предусмотренные законом виды ответственности.

Исключением из общего правила являются случаи, когда руководитель организации одновременно является собственником имущества данной организации, то есть работодателем.

В связи с этим область ответственности данной категории лиц значительно шире. Следует также иметь в виду, что в отдельных случаях, определенных законом, указанные выше особенности трудового статуса могут распространяться не только на руководителей организаций, но и на других должностных лиц юридического лица.

Таким образом, при разрешении трудовых споров при участии руководителя организации в качестве истца важное значение приобретает не только правильное толкование положений трудового законодательства сторонами трудового договора, но и соблюдение при согласовании условий трудового договора с руководителем организации тех особенностей, которые

предусмотрены законодательством для регулирования трудовых отношений с данной категорией наемных работников.

Необходимо уделить внимание, пробелам в законодательстве, которые отданы на откуп судебной системе. Так, срочный трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, однако законодатель не указывает ответственных лиц, выступающих от имени работодателя при заключении, изменении, расторжении трудового договора. Полагаем, что процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.) нуждаются в дальнейшем анализе и доработке.

Руководители организаций несут материальную и имущественную ответственность за ущерб, причиненный организации, в особом порядке. Руководитель возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в полном размере. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. При этом важно отметить, что возмещение вреда не ограничивается пределами прямого действительного ущерба, и с руководителя может быть взыскана также и упущенная выгода.

Принимая во внимание все вышеизложенное, следует обратить внимание, что законодательство, относительно трудовых отношений руководителя организации, необходимо совершенствовать.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты и иные документы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №31. – Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 № 63-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 № 146-ФЗ (ред. 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3824.
5. Кодекс Российской Федерации об Административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 1.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.
7. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 № 95-ФЗ (ред. 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3012.
8. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26 декабря 1995 №208-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1.

9. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08 февраля 1998 № 14-ФЗ (ред. 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785.
10. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон от 08 августа 2001 № 129-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 33. – Ст. 3431.
11. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26 октября 2002 № 127-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 43. – Ст. 4190.
12. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 № 161-ФЗ (ред. 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4746.
13. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 № 234 (ред. 19.08.2016г.) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 13. – Ст. 1373.
14. Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: Постановление Правительства РФ от 02 января 2015 № 2 // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 2. – ст. 515.
15. Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия: Приказ Минэкономразвития РФ от 02 марта 2005 № 49 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – № 23.
16. Об утверждении разъяснения об обязательном страховом обеспечении по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством руководителей организаций, являющихся их единственными учредителями (участниками), членами организации и собственниками её имущества: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08 июня 2010 № 428н // Российская газета – 2010. – № 156.

17. Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами: Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 № 1122н (ред. от 20.02.2014) // Российская газета – 2011. – № 107

Судебная и иная практика

18. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за 2 квартал 2010 года: Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 15 сентября 2010 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2010. – № 12.

19. Обзор судебной практики по трудовым и социальным делам СК по гражданским делам Верховного Суда РФ за 2005 год // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2006 – № 12.

20. О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации: Постановления Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 июля 1996 № 6/8 (ред. 24.03.2016) // Российская газета. – 1996. – №152.

21. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 № 52 (ред. 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 1.

22. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица: Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 июля 2013 № 62 // Солидарность. – 2013 – № 31.

23. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление

Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 201 № 21 // Российская газета. – 2015 – № 124.

24. Дело о признании недействительным договора купли-продажи и применении последствий недействительности сделки в виде возврата сторон в первоначальное положение передано на новое рассмотрение, поскольку суду следует уточнить иски требования с учетом того, что иск о признании сделки недействительной между должником и заинтересованным лицом предъявлен конкурсным управляющим, а также решить вопрос о соответствии данной сделки Федеральному закону «О несостоятельности (банкротстве)»: Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 21 сентября 2005 № 6773/05 по делу № А13-13710/04-22 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2006. – № 1.

25. Дело по иску конкурсного управляющего командитным товариществом к обществу с ограниченной ответственностью о признании недействительным договора купли-продажи, заключенного между товариществом и обществом, передано на новое рассмотрение в суд первой инстанции в связи с неправильным применением арбитражными судами норм материального права: Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 ноября 2005 № 9467/05 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2006. – № 4.

26. Требование в части оспаривания решения по эпизоду учета в составе расходов по налогу на прибыль выплат работникам в связи с расторжением трудовых договоров удовлетворено, поскольку у судов отсутствовали основания для вывода о том, что рассматриваемые расходы не отвечают требованиям ст. 252 НК РФ: Определение Верховного Суда РФ от 22 ноября 2017 № 305-КГ17-10287 по делу № А40-124026/2016 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=519966#0>

27. По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго

пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан: Постановление Конституционного суда от 15.03.2005г. № 3-П // Собрание законодательства РФ. 28.03.2005г. – № 13, ст. 1209

28. Производство по кассационной жалобе подлежит прекращению применительно к основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 150 АПК РФ, поскольку она подписана неуполномоченным лицом: Определение Федерального Арбитражного суда Центрального округа от 16 сентября 2009 № А35-3521/08-С5 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ACN;n=50336#0>

29. Руководитель, выступающий единственным учредителем, является работником и может заключать от имени общества с ограниченной ответственностью с собой трудовой договор. В случае применения обществом упрощенной системы налогообложения назначение такому руководителю пособия по уходу за ребенком и обращение в Фонд социального страхования за возмещением этих расходов правомерны: Постановление Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 06 августа 2008 № Ф04-4841/2008(9485-А45-41) // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AZS&n=68147#0>

30. Приходя к выводу об отсутствии законных оснований для возмещения ООО расходов по выплате единовременного пособия при рождении ребенка руководителю общества, являющемуся его единственным учредителем, ФСС РФ ошибочно исходил из невозможности заключения ООО с данным лицом трудового договора, поскольку трудовые отношения, возникающие в результате избрания или назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора: Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 29 декабря

2008 г. № А21-3046/2008 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ASZ&n=95125#0>

31. В удовлетворении искового заявления в части признания недействительным решения общего собрания участников общества отказано правомерно, поскольку истец не является участником общества, у него отсутствует право на иск, не обосновано, какие его интересы были нарушены общим собранием участников общества: Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда Московского округа от 30 ноября 2017 № 09АП-53485/2017-ГК по делу № А40-87296/17 // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB009&n=1344105#0>

32. Решение Княжпогостского районного суда (Республика Коми) № 2-525/2017 от 15 августа 2017 г. по делу № 2-525/2017 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/A0НахSVl9IdY/> – Загл. с экрана.

33. Каким документом оформить прием на работу директора, если он назначен на эту должность по решению учредителей? Нужен ли для этого приказ о приеме его на работу?: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 декабря 2007г. № 5205-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера – 2008. – № 2.

34. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 31.07.2013 по делу № 33-2615-2013 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

35. Определение Приморского краевого суда от 07 апреля 2014 по делу № 33-2899 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

36. Определение Свердловского областного суда от 10 марта 2011 по делу № 33-2979/2011/ // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).
37. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2016 № 33-16562/2016 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2016. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).
38. Решение Красногвардейского районного суда г. Санкт-Петербурга от 14 августа 2014г. по делу № 12-297/2014 // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/JKWPP3QqT1xz/> – Загл. с экрана.
39. О порядке учета премий при УСН: Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 6 ноября 2008. № 03-11-04/3/165 // Экономика и жизнь. – 2008. – № 48
40. О порядке увольнения генерального директора организации: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 11 марта 2009 № 1143-ТЗ // Нормативные акты для бухгалтера – 2009. – № 7.

Литература

41. Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. – 2010. – № 167. – С. 54 - 64.
42. Бутнев В.В. Гражданская процессуальная ответственность // Ярославский государственный университет. Ярославль, 1999. – С. 62
43. Буянова М.О., Трудовое право: учебное пособие. – М.: Проспект, 2011. – 240с.
44. Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция. // Вестник Пермского государственного университета. Юридические науки. – 2013. – № 3 С.65-72

45. Горячев А.С. Особенности материальной ответственности руководителя за нарушение трудового законодательства. // Юрист. – 2005. – № 5. – С. 49 - 51.
46. Гусов К.Н., Толкунова В.Н., Трудовое право России: Учебник. – М.: Норма, 2014. – 496с.
47. Зайцева О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. – М.: Проспект, 2014. – 180с.
48. Иванов А.Б., Судебная практика о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю // Трудовое право. – 2010. – №10. – С. 47 - 56; №11. С. 31 – 36
49. Иванов А.Б., Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора // Трудовое право. – 2011. –И № 9. – С. 15 – 29
50. Климова М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. - М.:Библиотечка «Российской газеты», 2014. – Вып.3 – С.21
51. Куревина Л.В., Верховный Суд об особенностях труда руководителя // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2015. – № 7. – С. 26 - 34.
52. Кухаренко Т.А., Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». – М.: Эксмо, 2010. – 133с.
53. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. – М.: Статут, 2009. – 1151с.
54. Марченко М.Н. Теория государства и права: Учебник – М.: Зерцало, 2004. – 516 с.
55. Потрашков С. И. Спорные вопросы прекращения трудового договора с руководителем по причине банкротства компании // Трудовое право. – 2015. – №12. – С.93-100.
56. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой договор: некоторые основания прекращения. - М.:Библиотечка «Российской газеты», 2014. – Вып.2 – С.125
57. Смоленский М.Б., Трудовое право Российской Федерации: учебник для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491с.

58. Соловьев А.А. Все о должности директора. – М.: Бюро печати, 2007. – С. 28
59. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ 2005. – 312 с.
60. Тарасенкова А.Н., Как выиграть дело в суде: учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2011. – 158с.
61. Тихомиров М.Ю., Трудовой договор: Практическое пособие для работодателей и работников. - М.: Издательство Тихомирова М. Ю, 2009. – 207с.
62. Турбина И.А. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в системе корпоративного управления // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. – 2016. –№ 1. – С. 145-150
63. Уваева М.Р. Попытка работодателя взыскать с директора ущерб от непрофессионального управления компанией // Трудовое право – 2015. – №10. – С. 24 - 26
64. Хохлов Е.Б., Сафонов В.А., Трудовое право России: учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2013. – 673с.
65. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С., Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. – 224с.

Магистерская диссертация выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« _____ » _____ Г.

(подпись)

(Ф.И.О.)