

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
доктор юридических наук, доцент

 Л.В. Зайцева
16 января 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации:
проблемы теории и практики

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения



Катрич
Наталья
Александровна

Научный руководитель
доктор юридических наук,
доцент



Зайцева
Лариса
Владимировна

Рецензент
Судья Центрального районного суда
города Тюмени



Волошина
Стелла
Сергеевна

Тюмень
2019

Катрич Наталья Александровна. Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации: проблемы теории и практики : выпускная квалификационная работа магистра : 40.04.01, магистерская программа «Корпоративный юрист» / Н.А. Катрич, науч. рук. Л.В. Зайцева; рец. С.С. Волошина ; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 111 с.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, расторжение трудового договора, руководитель, трудовые отношения.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	11
1.1. Правовой статус руководителя, как основание для дифференцированного подхода к правовому регулированию прекращения его трудового договора.....	11
1.2. Особенности применения отдельных общих оснований прекращения трудового договора к руководителю организации.....	19
1.3. Классификация дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации.....	26
1.4. Договорные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.....	32
ГЛАВА 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С СОВЕРШЕНИЕМ ИМ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ.....	42
2.1 Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.....	42
2.2 Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).....	45
2.3 Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника, участников, учредителей (уполномоченных ими лиц).....	51
ГЛАВА 3. ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ, СВЯЗАННЫХ С СОВЕРШЕНИЕМ ИМ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ.....	64

3.1 Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с утратой доверия к руководителю ввиду непринятия мер по урегулированию конфликта, непредставления обязательных сведений	64
3.2 Расторжение трудового договора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование.....	72
или иной ущерб имуществу организации.....	72
3.3 Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации своих трудовых обязанностей.....	81
3.4 Расторжение трудового договора с руководителем организации за несоблюдение установленного предельного уровня соотношений заработной платы.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	93
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	99

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АПК РФ	– Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации
БВС РФ	– Бюллетень Верховного суда Российской Федерации
ГД ФС РФ	– Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации
п.	– пункт
РФ	– Российская Федерация
ст.	– статья
ТК РФ, Кодекс	– Трудовой кодекс Российской Федерации
ФЗ	– Федеральный закон
ч.	– часть

ВВЕДЕНИЕ

Согласно Конституции Российской Федерации каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Как известно, трудовые отношения в Российской Федерации возникают на основании трудового договора. Вместе с тем, порядок и правовое регулирование расторжения трудового договора не менее важны, чем его заключение. Правильный и законный порядок расторжения трудового договора необходим для установления правовых гарантий. Руководитель организации – специальный субъект трудовых правоотношений, в связи с чем правовое регулирование расторжения трудового договора с таким субъектом обладает своей спецификой и проблематикой.

Актуальность исследуемой темы обусловлена достаточно большим количеством судебных споров, связанных с расторжением трудового договора с руководителем организации. Правовое регулирование изобилует коллизиями и проблемами, разрешение и устранение которых приведет к единообразию судебной практики, а иногда позволит и вовсе избежать судебного разбирательства, разрешив правовой конфликт в досудебном порядке. Корректное применение оснований прекращения трудового договора представляет трудность в силу того, что трудовая функция руководителя является разнообразной, и «недосказанность» закона в этой сфере порождает злоупотребления не только собственником имущества организации, но и руководителем организации. Более того, добросовестные субъекты трудового права, применяя положения закона, нуждающегося в доработке, находятся в куда менее защищенном положении, нежели лица, извлекающие из недобросовестного поведения выгоду. Пробелы законодательства должны быть восполнены в целях сохранения правового баланса, а также более эффективной реализации прав.

Развитие экономики России ведет к увеличению количества организаций и предпринимателей. Ряд граждан стремятся к открытию собственного бизнеса. Поэтому изучение правового регулирования расторжения трудового договора с руководителем организации позволит обнаружить нежелательные и недостающие регулированию элементы, конструирование которых позволит обеспечить соблюдение прав и законных интересов субъектов трудового права.

Исследование подинститута расторжения трудового договора с руководителем организации необходима так же для соблюдения принципа единообразия судебной практики. Пробелы в законодательстве приводят к ошибкам не только работодателей и их представителей, но и судебные органы.

Несмотря на высокую степень изученности, исследуемая проблематика требует всестороннего обобщения. Более того, ряд нововведений, внесенных в законодательство, еще недостаточно освещены в научной литературе, ввиду чего необходим анализ таких нововведений в совокупности с уже известными нормами закона.

Объектом исследования являются отношения, связанные с расторжением трудового договора со специальным субъектом – руководителем организации.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие расторжение трудового договора с руководителем организации, судебная практика, складывающаяся по такой категории споров, а также труды различных ученых.

Целью магистерской диссертации является всестороннее глубокое исследование такого подинститута трудового права как расторжение трудового договора с руководителем организации.

Для целей настоящей магистерской диссертации необходимо разрешить ряд сопутствующих *задач*, таких как:

1. Определить основные понятия и соотношение понятий «расторжение трудового договора», «прекращение трудового договора» и «увольнение».

2. Исследовать существующие классификации оснований расторжения трудового договора.

3. Проанализировать нормативное правовое регулирование оснований расторжения трудового договора с руководителем организации, порядка их применения.

4. Изучить судебную практику по делам об увольнении руководителей организаций, выявить тенденции ее развития.

5. Выявить проблемы правового регулирования и правоприменения по исследуемым вопросам и разработать рекомендации по их разрешению.

В данной работе используются такие общенаучные и специальные *методы*, как: анализ, синтез, формально-логические, статистический, специально-юридический, сравнительно-правовой.

В ходе написания магистерской работы были изучены следующие нормативно-правовые акты: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, иные федеральные законы, постановления Правительства РФ, приказы министерств РФ.

Помимо этого, активно исследовалась судебная практика городских и районных судов, судов высшей инстанции, такие как постановления Конституционного суда РФ и Пленума Верховного суда РФ.

Положения, выносимые на защиту.

1. В работе обоснована необходимость изложить пункт 1 части 1 статьи 278 ТК РФ следующим образом: «в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника или прекращением его полномочий в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)», так как механизм, существующий в действующем законодательстве, не учитывает возможность расторжения трудового договора с руководителем в процедурах банкротства «внешнее управление» и «конкурсное производство».

2. Требуется изменение положения статьи 279 ТК РФ, устанавливающей компенсационные выплаты при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 частью 1 статьи 278 ТК РФ. Ее следовало бы изложить в следующей

редакции: «в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не установлен более высокий размер), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом». Именно такая формулировка исключит немногочисленные, но все-таки существующие прецеденты двойного толкование такой нормы, и подчеркнет гарантийный характер выплаты по данному основанию.

3. Представляется, что пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ содержит основание увольнения, которое является виновным, в связи с чем его надлежит включить в часть 3 статьи 192 ТК РФ, как одно из оснований увольнения, признаваемым дисциплинарным взысканием.

4. Пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ предлагается изложить в следующей редакции: «несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения максимальной и минимальной заработной платы руководителя, членов исполнительных органов организации (правления, дирекции) и (или) членов советов директоров (наблюдательных советов), заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера, и (или) иных лиц, находящихся на руководящих должностях государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия».

Законодательное введение ответственности не только за несоблюдение соотношения минимальной заработной платы, но и максимальной, целесообразно в целях всестороннего учета прав всех сторон правоотношений.

5. В положениях ТК РФ существует две дублирующие друг друга нормы: пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ и пункт 2 части 2 статьи 278 ТК РФ. Они идентичны, применяются в аналогичных спорах, по ним существует крайне

схожая судебная практика. В этой связи, представляется необходимым исключить из части 2 статьи 81 ТК РФ пункт 13.

6. В силу того, что основания расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренное трудовым договором может быть как виновным, так и не виновным, представляется возможным изменение части 3 статьи 192 ТК РФ путем включения в ее текст такого основания увольнения, как «прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, включенными непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника».

Настоящая магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, первая глава включает в себя по четыре параграфа, вторая содержит три параграфа, и третья также включает четыре, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Правовой статус руководителя, как основание для дифференцированного подхода к правовому регулированию прекращения его трудового договора

Дифференциация правового регулирования различных видов работников является продуктом развития трудового права в течение длительного времени: как отмечают А.Ф. Нурутдинова, Л.А. Чиканова, дифференциация является одной из характерных черт развивающейся отрасли [46; с. 68].

Исследователи указанной тенденции сходятся во мнении, что дифференцированный подход позволяет учитывать множество обстоятельств, так или иначе влияющих на трудовые функции работников, учитывают аспекты ответственности, и иные особенности, выражающиеся в объективных факторах [26; с. 120-123].

Так, необходимость дифференциации правового регулирования труда руководителя также представляется обоснованным и единственно верным способом учета особенностей правового статуса руководителя. Дифференциация правового регулирования представляется необходимой в целях развития и совершенствования процесса регулирования в целом, и в частности регулирования труда руководителя, она повышает эффективность правовых норм [48; с. 10].

Правовое положение руководителя организации состоит из следующих основных критериев, используемых законодателям в целях определения его статуса:

- 1) руководитель организации выступает в качестве ее работника, а, следовательно, состоит в трудовых отношениях с работодателем, выполняя особую трудовую функцию;

- 2) в трудовую функцию руководителя следует включать помимо прав и обязанностей работника полномочия в области реализации прав и обязанностей организации, в которой руководитель осуществляет трудовую функцию. Это означает, что деятельность руководителя организации регулируется нормами не только трудового законодательства, но и гражданского [48; с. 43];
- 3) руководитель, являясь работником организации, одновременно выступает в качестве представителя работодателя перед другими работниками, трудящимися в организации [37; с. 18].

Указанные особенности правового положения руководителя организации определяют специфику регулирования труда руководителя, в том числе в вопросах прекращения трудового договора.

В соответствии со ст. 273 ТК РФ [4] в качестве руководителя организации в трудовых отношениях выступает физическое лицо, которое осуществляет руководство организацией, выполняя функции единоличного исполнительного органа, руководствуясь при выполнении своей деятельности нормами законодательства всех уровней, а также локальными актами организации.

Вопросу трудовой функции работодателя также посвящались и разъяснения Верховного суда РФ: в постановлении № 21 от 2 июня 2015 г. [71] судом отмечалось, что трудовая функция руководителя организации заключается, в том числе, и осуществлении текущего управления юридическим лицом, а, следовательно, и выполнение обязанностей единоличного исполнительного органа, выражающееся в осуществлении действий по реализации содержания правоотношений, в которые вступает юридическое лицо. Кроме того, в указанном пункте подчеркнуто, что трудовая функция руководителя организации характеризуется как особая.

В целях определения круга полномочий руководителя, необходимо обратиться к гражданскому законодательству: так, руководитель организации осуществляет функции ее единоличного исполнительного органа.

Согласно ч. 1 ст. 53 ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы.

Ч. 3 ст. 65.3 Гражданского кодекса РФ [3] закрепляет, что в корпорации образуется единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель и т.п.).

В соответствии с ч. 2 ст. 123.7, ч. 2 ст. 123.10, ч. 2 ст. 123.14, ч. 2 ст. 123.19, ч. 3 ст. 123.25 ГК РФ единоличный исполнительный орган образуется также в общественных организациях, ассоциациях, товариществах собственников недвижимости, фондах и автономных некоммерческих организациях.

Указанные нормы также коррелируют ст. 273 ТК РФ в соответствии с которыми нормы об особенностях труда руководителей распространяются на них вне зависимости от организационно-правовой формы юридического лица.

Вместе с тем, необходимо обратить внимание, что нормы главы 43 ТК РФ не распространяются на случаи, когда руководитель организации является ее единственным участником, а равно собственником ее имущества, а также когда управление организацией осуществляется по договору с другой организацией, деятельностью которой является управление хозяйственной деятельностью обществ или индивидуальным предпринимателем (управляющим). В указанном случае, как отмечают некоторые исследователи, распространяются нормы о гражданско-правовых договорах, закрепленные в п. 8 ст. 11 ТК РФ [43; с. 57].

Единоличный исполнительный орган осуществляет руководство текущей деятельностью организации, указанный орган должен обеспечивать эффективную систему управления и внутреннего контроля общества, а также ответственен за реализацию поставленных перед обществом целей и задач [55; с. 145].

Указанным объемом правомочий не обладает ни одна другая категория работников: фактически, руководитель ответственен за успешность организации и за правильность и обоснованность принимаемых им решений в ходе управления.

Так, С.П. Маврин пишет, что «... *руководитель коммерческой организации не являются простыми наемными работниками... фигура руководителя организации весьма близка фигуре предпринимателя*» [41; с. 43].

Кроме того, согласно ч. 3 ст. 53 ГК РФ руководитель организации как лицо, уполномоченное выступать от ее имени, должен действовать добросовестно и разумно в ее интересах. В п. 4 Постановления Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 [68] раскрываются оценочные понятия добросовестности и разумности. Под ними понимаются принятие мер, которые необходимы и достаточны для целей деятельности юридического лица, определенных в уставных документах. Такие меры заключаются в том числе в исполнении публично-правовых обязанностей, которые следуют правовому статусу юридического лица

Некоторые полномочия руководителя организации также встречаются и в иных нормативных правовых актах: так, согласно ч. 3 ст. 40 федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» [7] руководитель организации действует в гражданском обороте от ее имени без доверенности, при этом объем его полномочий достаточно широк: он вправе выдавать доверенности иным лицам в целях представления интересов юридического лица, принимать локальные акты в обществе, издавать внутренние документы, касающиеся кадрового оборота и др.

В ч. 2 ст. 69 федерального закона «Об акционерных обществах» [6], перечисляя полномочия руководителя, также отмечается, что руководитель вправе утверждать штат, а также издавать указания (или давать их устно), которые являются обязательными на территории работодателя, и, следовательно, для всех его работников.

Кроме того, в самом ТК РФ, в ст. 33, указано, что интересы работодателя в рамках ведения переговоров заключаются не только в стремлении заключить новый или изменить ранее действующий коллективный договор, но также и достигнуть разрешения трудовых споров, возникших в ходе обсуждения, при

этом в качестве представителя работодателя выступает руководитель организации.

Необходимо отметить, что указанные полномочия руководителя не встречаются в стандартных полномочиях других работников, что также подтверждается научными исследованиями в области правового статуса руководителя организации [25; с. 70].

На особенность статуса руководителя организации также влияет степень его правовой ответственности: согласно ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, под которым согласно п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 [71] следует понимать реальное изменение объема имущества работодателя в виду его сокращения, либо же оно может заключаться в ухудшении состояния имущества (за исключением естественной амортизации), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Согласно ч. 1 ст. 53.1 ГК РФ руководитель организации обязан возместить по требованию юридического лица, его учредителей, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу. Руководитель несет ответственность, за недобросовестное и неразумное исполнение своих обязанностей, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.

На руководителя организации также распространяется ответственность при банкротстве юридического лица: согласно положениям главы III.2 федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» [9] руководитель должника несет субсидиарную ответственность по долгам юридического лица в предусмотренных законом случаях.

Все изложенные обстоятельства свидетельствуют о необходимости дифференциации норм, регулирующих труд работников, и в частности наличия специальных положений, регулирующих особенности труда руководителя организации.

Согласно ст. 274 ТК РФ правовой статус руководителя организации в области трудовых отношений определяется ТК РФ, федеральным, региональным, местным и локальным законодательством, а также трудовым договором.

Этому не противоречит наличие специальных норм, посвященных особенностям регулирования труда руководителя организации, содержащихся в главе 43 ТК РФ. Более того, их наличие прямо предусмотрено ст. 11 ТК РФ, согласно которой особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (в том числе руководителей организаций) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

Дифференциация правового регулирования труда руководителя обусловлена прежде всего особым характером труда руководителя и выражается в целом комплексе особенностей правового регулирования, что предопределяет и особенности прекращения трудового договора с руководителем [38; с. 56].

Таким образом, следует констатировать, что в отношении руководителя организации имеет место объективная дифференциация, существующая ввиду его особого статуса.

Прежде всего, это выражено в наличии дополнительных оснований для прекращения трудового договора. Так, согласно ст. 278 ТК РФ, трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по следующим основаниям, не применяемым к иным категориям работников:

- 1) отстранение в связи с возбуждением в отношении организации процедуры банкротства (наблюдение или финансовое оздоровление);
- 2) принятие решения собственника организации о прекращении трудового договора с руководителем;

- 3) несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера отдельных предприятий и учреждений в порядке ст. 145 ТК РФ;
- 4) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

Кроме того, специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации также поименованы в ст. 81 ТК РФ:

- 1) пп. 4 (смена собственника имущества организации);
- 2) пп. 7.1 (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений);
- 3) пп. 9 (принятие необоснованного решения руководителем организации);
- 4) пп. 10 (однократное грубое нарушение руководителем организации);
- 5) пп. 13 (основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации).

Вопрос о правомерности дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора был предметом рассмотрения Конституционного суда РФ: так, в п. 4 Постановления Конституционного суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П [58] было указано, что правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией.

В этой связи, как следует из позиции Конституционного суда РФ, законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может

расцениваться, как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Кроме того, дифференциацию труда руководителя организации поддерживает также и международное законодательство: так, в п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. [19]) [2] указано, что если различие основано на особенных требованиях к труду работника, которые обусловлены его трудовой функцией, это нельзя относить к категории различия.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации обусловлены его особой трудовой функцией, а также повышенной ответственностью, так как именно руководитель осуществляет управление текущей деятельностью общества, а осуществление такой деятельности добросовестно является его обязанностью.

Деятельность руководителя организации – это особый вид трудовой деятельности, направленный на достижение организацией оптимальных результатов в решении многоаспектных вопросов производственной деятельности [28; с. 35].

Таким образом, труд руководителя в решающей степени определяет успех совместной хозяйственной деятельности всех работников.

Регулирование труда руководителя организации путем использования только общих норм представляется хоть и возможным, но не эффективным, ввиду чего дифференциация правовых норм представляется обоснованной, а их применения – логичным.

Правовой статус руководителя отличается двойственной правовой природой, из чего следует его особое положение в рамках правового регулирования, в том числе по вопросам, касаемым прекращения трудового договора.

1.2. Особенности применения отдельных общих оснований прекращения трудового договора к руководителю организации

Как подчеркивалось ранее, руководитель организации является работником, состоящим в трудовых отношениях и выполняющим особую трудовую функцию. Определение руководителя как работника позволяет применять к регулированию его труда положения ТК РФ. В этой связи, несмотря на наличие специальных норм, устанавливающих дополнительные основания прекращения трудового договора, к руководителю могут также применяться и общие основания, установленные ТК РФ, в случае, если иное не урегулировано специальными по отношению к руководителю нормами.

Системный анализ ст. 77-80 ТК РФ позволяет выделить ряд общих оснований прекращения трудового договора, применяемых в отношении трудового договора с руководителем организации, а именно:

- 1) по соглашению сторон;
- 2) по инициативе руководителя как работника организации;
- 3) ввиду истечения срока трудового договора, если он был срочным.

В этой связи представляется целесообразным исследование указанных оснований прекращения трудового договора с учетом особенностей, присущих правовому положению руководителя организации.

Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Так как указанная статья ограничена указанным тезисом, в целях раскрытия указанного основания расторжения трудового договора необходимо обратиться к судебной практике.

В соответствии с п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 [61] судам, разрешая споры по поводу прекращения трудового договора в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77, 78 ТК РФ, необходимо иметь в виду, что ст. 78 ТК РФ устанавливает правило, в соответствии с которым при

заключении трудового как договора на неопределенный срок, так и срочного трудового договора, последний может быть расторгнут сторонами в любое время в срок при достижении соответствующей договоренности.

Комментируя указанную правовую норму, В.В. Кузнецова отмечает, что в ней не предусмотрены ограничения в возможности прекращения трудового договора по соглашению сторон: такое право, как для работника, так и для работодателя является безусловным, что указывает на отсутствие необходимости в мотивировке оснований, по которым принято решение о прекращении трудового договора. Такая позиция справедлива, но только при условии, что сторонами действительно достигнуто соглашение: в таком случае расторжение договора может произойти в любой момент [38; с. 56].

Как следует из буквального толкования нормы ст. 78 ТК РФ, волеизъявление на прекращение трудового договора должно быть обоюдным, добровольным и согласованным, то есть исходить от обеих сторон договора: как от работника, так и от работодателя. Указанная позиция была поддержана и подробно изложена в Определении Конституционного суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О [59]. Представляется также целесообразным оформление указанного соглашения в письменном виде.

Особенностью указанного основания прекращения трудового договора является отсутствие обязанности работника отработки двухнедельного срока: после достижения соглашения стороны переходят к этапу издания приказа об увольнении работника, и, соответственно, ознакомления с ним.

После того как работодателем был издан приказ об увольнении работника на основании достигнутой между работником и работодателем договоренности, трудовые отношения между сторонами трудового договора считаются прекращенными. Следовательно, работодатель не имеет права в одностороннем порядке без уведомления работника совершать юридически значимые действия, направленные на восстановление трудовых отношений. Это означает, что указанные действия работодателя, совершенные, например, в виде отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и фактически такие

трудовые отношения не восстанавливают [22; с. 58]. Указанная позиция была изложена в Определении Верховного суда РФ от 16 декабря 2011 г. № 18-В11-73, в котором суд, посчитал трудовые отношения прекращенными, несмотря на наличие отмены приказа об увольнении, совершенной работодателем в одностороннем порядке [66].

Вместе с тем, отсутствие возможности аннулировать соглашение является бременем не только работодателя, но и работника: так, Московский городской суд в определении от 18 июля 2011 г. по делу № 33-22203 установил, достижение сторонами соглашения о расторжении трудового договора и закрепление его в письменной форме исключает возможность одностороннего отказа работника от исполнения достигнутого соглашения [80].

Специальные правила предусмотрены в отношении тех руководителей, которые осуществляют трудовую функцию в государственных корпорациях, внебюджетных фондах, муниципальных учреждениях: законодателем прямо предусмотрен запрет на выплату выходного пособия таким работникам при расторжении трудового договора в порядке п. 1 ч. 1 ст. 77, 78 ТК РФ. В соответствии со ст. 349.3 ТК РФ соглашение о расторжении договора по соглашению сторон не может включать в себя условие о выплате выходного пособия, включая иные компенсации. В этой связи, необходимо констатировать, что на порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон распространяется действие как общих норм трудового права, так и специальных его положений

Положения ст. 79 ТК РФ устанавливают, что работник, проявляя инициативу в расторжении трудового договора, должен предупредить об этом работодателя не позднее двух недель (специальными нормами указанный срок может быть другим), при этом указанный срок начинает течь на следующий день (в соответствии с правилами исчисления сроков), после того, как работодателем такое уведомление было получено. Для указанного уведомления устанавливается обязательная письменная форма.

Вместе с тем, законодательство устанавливает специальный срок для предупреждения работодателя руководителем о предстоящем увольнении.

В соответствии со ст. 280 ТК РФ срок на расторжение трудового договора по инициативе работника для руководителя организации устанавливается в размере одного месяца, при этом требование письменной формы сохраняется.

Ст. 21 ТК РФ устанавливает добросовестность поведения сторон трудового договора. Добросовестность в этой связи понимается как предусмотрительность и порядочность в поведении участников и гражданско-правовых, и трудовых правоотношений [24; с. 46].

В вопросе переназначения руководителя организации указанная норма является особенно важной – у собственника организации должно быть разумное время для поиска нового руководителя организации, так как в его отсутствие невозможна деятельность организации в целом. Кроме того, отсутствие единоличного исполнительного органа противоречит нормам гражданского законодательства.

Указанными причинами обусловлены более длительные сроки предупреждения руководителем о собственном решении прекратить трудовой договор, что, конечно, не противоречит основным принципам трудового законодательства, и защищает права и законные интересы работодателя.

Однако, следует обратить внимание, что согласно буквальному толкованию нормы ст. 280 ТК РФ указанное положение касается только срочных трудовых договоров. Указанный вывод можно сделать исходя из формулировки законодателя «досрочно»: досрочно прекратить можно только те правоотношения, в отношении которых установлен срок. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, досрочно прекратить нельзя.

В этой связи представляется закономерным вопрос о том, какая норма подлежит применению в случае прекращения трудового договора с руководителем организации, заключенного на неопределенный срок: общая или специальная?

По общему правилу, применяются общие установленные законом правила, если законом или иным нормативным правовым актом не предусмотрены нормы специальные.

Ввиду того, что специальной нормы в отношении трудовых договоров с неопределенным сроком нет, применению подлежит общая, описанная в ч. 1 ст. 79 ТК РФ, согласно которой предупреждение работником о прекращении трудовых отношений должно быть донесено до работодателя за две недели до непосредственного увольнения. Указанной позиции придерживаются многие исследователи, занимавшиеся вопросом прекращения трудового договора с руководителем организации [58, с. 25; 47, с. 59; 57, с. 101].

Вместе с тем, такой подход хоть и соответствует букве закона, фактически противоречит балансу интересов: поиск нового руководителя организации – это небыстрый и зачастую затяжной процесс, и двухнедельного срока для его осуществления явно недостаточно. Как отмечалось ранее, у собственника организации должно быть разумное время для поиска нового руководителя организации, так как в его отсутствие невозможна деятельность организации в целом.

В этой связи представляется целесообразным внесение изменений в ст. 280 ТК РФ, путем исключения слова «досрочно», и изложения ее в следующей редакции: *«Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц».*

Вместе с тем, по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, если, например, необходимость в дальнейшем выполнении своей трудовой функции у указанного руководителя отпала.

Заявление должно быть представлено работодателю в оригинале, написано и подано работником собственноручно. Кроме того, в заявлении должна стоять личная подпись работника: такой вывод следует из

Апелляционного определения Архангельского областного суда от 23 марта 2015 г. по делу № 33-1311 [98], согласно которому судом было удовлетворены требования о признании увольнения незаконным ввиду отсутствия оригинала заявления об увольнении с подписью работника. Однако, суды при разрешении вопроса о законности увольнения, также учитывают наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию, что при отсутствии других доказательств может являться основанием признания такого увольнения [65].

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, но с некоторыми ограничениями: так, отозвать заявление будет невозможно в случае, если в организацию приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, переданные работодателю в начале трудоустройства. Чтобы получить окончательный расчет, необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением.

Вместе с тем, некоторые исследователи отмечают, что иногда работодатели (собственники организации) ведут себя недобросовестно, отказывая директору в увольнении, или не одобряя его [24; с. 47]. Необходимо понимать, что такой отказ неправомерен и не влечет юридически значимых последствий: руководитель по истечении месяца будет вправе прекратить осуществление им трудовых функций.

При этом следует обратить внимание, что в случае, если в конце срока, установленного для предупреждения работодателя об увольнении, трудовой договор с руководителем не был расторгнут, а стороны не настаивают на его расторжении, то действие трудового договора считается продленным в соответствии с изначальными условиями заключения трудового договора.

Говоря об условиях заключения трудового договора нельзя не упомянуть, что трудовой договор с руководителем организации может быть заключен

также и на условиях срочности независимо от организационно-правовой формы организации в соответствии, что прямо предусмотрено в ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Ч. 1 ст. 79 ТК РФ предусматривает порядок прекращения срочного трудового договора: он прекращается в соответствии с указанными сроками, при этом работодатель обязан предупредить об истечении указанного срока не менее чем за 3 дня до даты истечения указанного срока.

В отношении руководителя организации представляется, что описанного общего механизма прекращения трудового договора в связи с истечением срока недостаточно. В частности, речь идет о Федеральном законе № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», согласно п. 8 п. 1 ст. 48, п. 3 ст. 69 которого, для прекращения полномочий единоличного исполнительного органа (то есть руководителя организации) требуется волеизъявление общего собрания акционеров.

Следовательно, для предупреждения о возможном прекращении трудового договора с руководителем акционерного общества необходимо предварительно вынести вопрос на рассмотрение общего собрания акционеров и только на основании вынесенного решения компетентного органа за три календарных дня предупредить руководителя о прекращении трудового договора в связи с истечением срока [28; с. 40].

Если срок срочного трудового договора истек, а решение об увольнении не принято работодателем, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок в соответствии с правилом, закрепленным ч. 4 ст. 58 ТК РФ, а руководитель организации вправе продолжить выполнение трудовой функции.

Таким образом, к руководителю организации, несмотря на объективную дифференциацию норм, регулирующих его труд, могут применяться и общие положения ТК РФ, в частности, общие основания прекращения трудового договора.

Было подробно рассмотрено прекращение трудового договора с руководителем организации по соглашению сторон, по инициативе работника, и ввиду истечения срочного трудового договора.

Проведенный анализ показал, что несмотря на характеристику указанных норм, как общим, в отношении руководителя организации они применяются с установленными ТК РФ особенностями.

1.3. Классификация дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации

Как было подчеркнuto в работе ранее, статус руководителя организации предопределяет дифференциацию его труда с иными работниками организации. Указанный тезис справедлив также и для института трудового договора, в частности, его прекращения с руководителем организации.

Рассмотрев общие основания, необходимо также исследовать специальные. В целях лучшего и более эффективного понимания представляется целесообразным первично рассмотреть классификацию дополнительных оснований прекращения трудового договора, что позволит выявить общие черты и различия указанных оснований.

Вопрос о классификации дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации является дискуссионным, ввиду того, что различные исследователи группируют и выделяют общие и отличные признаки по-разному.

Так, Д.А. Абросимов классифицирует основания прекращения трудового договора с руководителем организации по системному расположению в кодифицированном акте: таким образом, они делятся на специальные, содержащиеся в положениях ст. 81 ТК РФ, и на дополнительные, которые находятся в главе 43, ст. 278 ТК РФ соответственно [21; с. 314].

В.В. Кузнецовой представлена иная классификация, ввиду которой основания прекращения трудового договора с руководителем организации объединены по следующим признакам:

- по основаниям причины прекращения отношений;
- в зависимости от субъекта правоотношения;
- в зависимости способов регулирования (общая и специальная);
- по основаниям вины работника [37; с. 66].

Представляется, что классификация, представленная В.В. Кузнецовой, является более развернутой, так как объединяет в себе большее количество признаков для классификации.

Вместе с тем, представленная классификация объединяет все виды оснований прекращения трудового договора с руководителем организации в целом, в то время как для настоящего исследования интересна классификация именно дополнительных оснований прекращения трудовых отношений.

В этой связи, в целях настоящей работы, представляется следующая классификация дополнительных оснований расторжения трудовых отношений с руководителем организации, которая объединяет в себе вышеизложенные классификации авторов, так и иные, представляющие интерес для настоящего исследования:

1. В зависимости от субъекта, на которого распространяется основание прекращения трудового договора.
2. В зависимости от способа регулирования.
3. В зависимости от наличия или отсутствия вины руководителя.

В зависимости от субъекта, на которого распространяется основание прекращения трудового договора.

Указанный признак для классификации разделяет основания прекращения трудового договора с руководителем организации на общие, специальные и дополнительные.

К общим из дополнительных оснований следует отнести единственное основание, установленное п. 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ, которое предусматривает

возможность увольнения ввиду непринятия достаточных мер по урегулированию конфликта интересов между ним и интересами работодателя, а также искажение данных о доходах и расходах, обязательных для предоставления ряду категорий работников. Такое основание для увольнения подразумевает утрату доверия.

Указанное основание для увольнения считается общим ввиду того, что законом прямо не предусмотрено его применение исключительно к руководителям организаций, или руководителям и иным схожим по статусу лицам. Законодатель не конкретизирует категорию работников, которые могут быть уволены по данному основанию, ввиду чего, оно является общим.

Следующими двумя группами являются специальные и дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации. Представляется, что такая классификация обоснована ввиду того, что некоторые из специальных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации в силу прямого указания закона применяются также в отношении иных категорий работников: так, законодатель в целях применения некоторых оснований прекращения трудовых отношений объединяет руководителя организации, руководителя филиала, руководителя представительства, его заместителей и главного бухгалтера. Основания для увольнения будут являться для указанной категории лиц специальными, а равно будут считаться специальными в отношении руководителя организации. Так, к данной категории относятся:

1. Смена собственника имущества организации.
2. Принятие необоснованного решения.
3. Однократное грубое нарушение.

Основания, предусмотренные ст. 278 ТК РФ являются дополнительными, так как они дополняют особенность правового статуса руководителя организации, и могут применяться исключительно к указанной категории работников. К данной категории относятся основания:

1. В связи с отстранением от должности ввиду открытия процедуры банкротства наблюдение или финансовое оздоровление.

2. В связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

3. Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера отдельных предприятий и учреждений в порядке ст. 145 ТК РФ.

4. Иные основания, предусмотренные трудовым договором.

В зависимости от способа регулирования.

Дополнительные основания прекращения трудового договора в зависимости от способа регулирования следует классифицировать как основания, установленные ТК РФ, и основания, установленные индивидуальным трудовым договором с руководителем организации.

К первой категории оснований относятся основания п. 3, 7.1, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также п. 1, 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, п. 1 ч. 2 ст. 278 ТК РФ: указанные основания установлены ТК РФ, и, следовательно, их применение регулируется именно указанным нормативным правовым актом.

Вместе с тем, законодатель предусмотрел возможность применения иных оснований прекращения трудовых отношений в отношении руководителя организации: так, они могут быть установлены индивидуальным трудовым договором с руководителем организации, отражая специфику деятельности организации и деятельности самого руководителя. В этой связи, к указанной категории оснований относятся п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ. Проблемы идентичности указанных норм, а также в целом исследование договорных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации являются предметом исследования пункта 4 настоящей главы.

В зависимости от наличия или отсутствия вины руководителя.

Трудовые отношения с руководителем организации могут быть прекращены как ввиду наличия вины руководителя, так и в отсутствие его вины.

Виновные основания прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть определены как дисциплинарные взыскания. При этом каждый дисциплинарный проступок должен иметь полный состав: субъект, объект, объективная сторона, субъективная сторона [37; с. 69].

Субъектом дисциплинарного правонарушения является непосредственно руководитель, который состоит с работодателем в трудовых отношениях и в действиях которого наличествует вина.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка содержит вину, выражаемую в форме умысла или неосторожности. Так, действия руководителя могли быть как целенаправленным вредительством в целях, например, извлечения собственной выгоды, так и необдуманном поступком.

Объект дисциплинарного проступка – это то, на что направлено правонарушение. В рамках трудовых отношений, объектом может выступать трудовая, финансовая, технологическая, производственная или иная дисциплина, требования, которым обязан подчиняться работник в соответствии с законом, трудовым договором, локальными актами и др. [37; с. 70].

Объективная сторона дисциплинарного правонарушения характеризуется противоправным поведением работника, негативными последствиями и причиненным вредом, и, соответственно, причинно-следственной связью между действиями руководителя и причиненным вредом.

Отсутствие хотя бы одного из элементов дисциплинарного правонарушения влечет за собой невозможность применения мер дисциплинарной ответственности.

Кроме того, дисциплинарные взыскания должны быть оформлены в определенном законом порядке, установленным ст. 192 ТК РФ.

К виновной категории оснований для увольнения следует отнести:

1. Утрату доверия к руководителю ввиду непринятия им мер по урегулированию конфликта интересов, непредоставления обязательных сведений.

2. Принятие необоснованного решения.

3. Однократное грубое нарушение.

4. Несоблюдение установленного предельного уровня соотношений заработной платы.

Вместе с тем, наряду с виновными основаниями прекращения трудового договора, также наличествуют и невиновные, к которым следует относить:

1. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

2. Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

3. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника, участников, учредителей (уполномоченных ими лиц).

Именно указанная классификация легла в основу настоящей работы и будет использована далее в качестве выделения структурных элементов. Подробное рассмотрение виновных и невиновных оснований увольнения будет предметом исследования главы 2 и 3 настоящей диссертационной работы.

Таким образом, дополнительные основания прекращения трудового договора можно классифицировать по следующим признакам:

1. В зависимости от субъекта, на которого распространяется основание прекращения трудового договора, основания делятся на общие, специальные и дополнительные.

2. В зависимости от способа регулирования основания следует классифицировать на установленные нормами ТК РФ и установленные индивидуальным трудовым договором с руководителем организации.

3. В зависимости от наличия или отсутствия вины руководителя основания подразделяются на виновные и невиновные.

Каждая из классификаций объединяет основания по схожим признакам, тем самым позволяя выделить общие черты с виду совершенно непохожим оснований прекращения трудовых отношений.

1.4. Договорные основания прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо общих, специальных и дополнительных оснований прекращения трудового договора, для руководителя организации могут быть предусмотрены индивидуальные основания, которые могут быть включены в трудовой договор. Такие основания принято называть договорными, так как их содержание непосредственно установлено трудовым договором, и не содержится в законодательстве. Это возможность установить дополнительный контроль деятельности руководителя организации с учетом специфики его правового положения, а также специфики деятельности самой организации.

Данное основание прекращения трудового договора с руководителем организации порождает ряд правовых проблем, первая из которых – верная правовая квалификация указанного основания п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

Норма о возможности расторжения трудового договора с руководителем организации в соответствии с основаниями, предусмотренными трудовым договором, содержится в п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: фактически указанная норма содержится в главе ТК РФ, посвященной общим основаниям прекращения трудового договора с работниками организации без какой-либо дифференциации.

Одновременно с этим, норма имеет свое «зеркальное отражение» в главе 43 ТК РФ, посвященной труду руководителей: так, согласно п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК

РФ руководитель организации может быть уволен в том числе по основаниям, предусмотренным трудовым договором с ним.

Поскольку данные нормы повторяют друг друга, перед правоприменителями стоит закономерный вопрос: в каких обстоятельствах следует использовать специальную норму? К сожалению, однозначный ответ на этот вопрос правоприменительная практика дать не может, в силу того, что применяются оба основания для увольнения. Это не противоречит и судебной практике, в которой суды так же поддерживают такую позицию, ссылаясь на соответствующие нормы закона [87; 97].

Это обусловлено тем, что обе нормы представляют собой основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя, кроме того, в норме п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прямо отмечается возможность включения договорных оснований расторжения трудового договора с руководителем, в также коллегиальными органами управления, что также справедливо и для нормы п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ: указанное означает, что оба положения распространяются на один и тот же круг лиц. Представляется, что обе нормы являются специальными, что подразумевает их альтернативное применение. Такая неоднозначность судебной и правоприменительной практики не только противоречит процессуальному принципу единообразия судебной практики, но и порождает закономерную правовую неопределенность правоприменителей, которая, в свою очередь, не может эффективно отразиться на правоприменительном процессе в целом. Представляется, что дублирующие положения п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо исключить, так как специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации содержатся в главе 43 ТК РФ: нормы не дополняют и не отличаются друг от друга. В силу альтернативного применения данных норм, наличие пункта п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ представляется необоснованным.

Законодатель, включая данную норму в ТК РФ, не установил какие-либо ограничения применения договорных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации, что повлекло за собой разногласия

среди научных авторов. Так, А.Б. Канунников полагает, что данное основание предусматривает только виновные основания увольнения, и это ее главное отличие от п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ [30; с. 63]. Другие авторы полагают, что трудовым договором могут быть предусмотрены не только виновные основания, и даже рекомендуют включать в них другие, такие как реорганизация [23; с. 48].

Представляется, что данное основание – предоставление работодателю дополнительной свободы. Казалось бы, что своего рода свобода уже предусмотрена в п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, но для работодателя она имеет негативный аспект – выплата компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ. Более того, включение в текст трудового договора дополнительных оснований для увольнения могут быть использованы в качестве дополнительного регулятора, который напоминает, какие действия (бездействие) незамедлительно повлекут за собой прекращение трудовых отношений.

Для работника в лице руководителя указанное основание также представляется позитивным: с начала трудовой деятельности ему известно, что является неприемлемым поведением или действием для собственника организации. Наличие договорных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации – это своего рода гласность, которая позволяет сторонам изначально быть осведомленными о нежелательных действиях, и, соответственно, позволяет предотвратить их.

Анализ некоторых актов государственных учреждений, регулирующих заключение трудового договора с руководителем организации, позволяет выделить примерные основания прекращения трудового договора, которые могут быть включены в текст трудового договора:

- 1) наличие по вине руководителя более чем трехмесячной задолженности по заработной плате работникам организации;
- 2) невыполнение руководителем решений совета директоров, общего собрания акционеров организации;

- 3) нарушение руководителем организации установленного законодательством РФ и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности и занятие должностей, нарушение установленного уставом организации или трудовым договором запрета на внешнее совмещение;
- 4) причинение убытков организации по вине руководителя;
- 5) использование имущества организации не по целевому назначению в соответствии с видами деятельности организации, установленными уставом;
- 6) разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей;
- 7) нарушение руководителем требований законодательства Российской Федерации, а также устава организации в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок и др. [17]

В вышеупомянутых актах такие дополнительные основания именуется именно случаями расторжения договора по инициативе работодателя, такая квалификация следует и из их содержания, связаны они обычно с нарушениями, недостатками в работе руководителя, которые могут инициировать работодателя к принятию решения о прекращении трудовых отношений с работником [38; с. 59].

Исходя из правоприменительной практики, основной перечень иных оснований для увольнения имеется не только у руководителей государственных организаций, но также и частных компаний, и отражен в трудах некоторых авторов. К частности, к таким основаниям могут относиться:

- 1) недостижение компанией определённых экономических результатов (например, определённого уровня прибыли);
- 2) наличие у организации просроченной задолженности по расчетам с ее кредиторами;

3) игнорирование решений общего собрания участников (акционеров), и, соответственно, неисполнение таких решений и др. [45; с. 324]

Поскольку границы включения и применения договорных оснований Законодателем не определены, представляется, что в текст трудового договора можно включить не только те, которые вызваны какими-либо нарушениями со стороны руководителя, но и объективными обстоятельствами.

Вместе с тем, такие основания не будут являться основаниями для расторжения трудового договора по независящим от сторон обстоятельствам. Это обусловлено тем, что такие основания перечислены в ст. 83 ТК РФ, и их перечень является исчерпывающим, не представляющим возможности включения дополнительных. К таким, в частности, могут относиться: выход руководителя из числа акционеров (участников) или из состава совета директоров общества, изменение основного вида деятельности организации, реорганизация, смена мажоритарного акционера и др.

Несмотря на то, что ограничения в формулировке непоименованы, они все же есть, и соответствуют принципу законности, также основному принципу трудового законодательства – это непротиворечие трудовому, корпоративному и иному законодательству. Если формулировка противоречит закону, то такое основание является ничтожным, не подлежит применению и может быть оспорено в судебном порядке, где обязательно будет признано незаконным. Дополнительные основания так же не должны противоречить и общеправовым принципам, таким как запрет на дискриминацию по различным основаниям, унижение достоинства личности и др.

К иным ограничениям, не указанным в норме, но подразумевающимся исходя из общих принципов и закономерностей права, относятся общие гарантии, предусмотренные при увольнении работника по инициативе работодателя, к которым в частности, относятся: незаконность увольнения лиц, временно нетрудоспособных, находящихся в отпуске, беременных женщин и др.

Вместе с тем, некоторые исследователи полагают, что указанных объективных ограничений недостаточно, и законодателем должен быть введен примерный перечень возможных договорных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации [21; с. 320], а также установлен предел «усмотрения» сторон дополнительных оснований увольнения [44; с. 15].

В этом случае в качестве основания, указанного в приказе об увольнении, будет указан пункт трудового договора, которым предусмотрено данное основание увольнения, а также ссылка на п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ. Кроме того, работодатель также должен издать решение о прекращении полномочий руководителя [21; с. 320].

Издание приказа руководителем без соответственного решения о прекращении полномочий руководителя организации не является правомерным: так, в суд кассационной инстанции суд установил, что полномочия руководителя не прекратились в связи с наличием подписанного приказ о своем увольнении, так как уполномоченный орган организации не принял соответствующего решения [75].

Как уже отмечалось ранее, основания, которые могут быть предусмотрены трудовым договором, могут быть как виновного, так и невиновного характера. Возникает закономерный вопрос – следует ли данное основание относить к исключительно виновным основаниям увольнения, или же договорные основания могут быть также невиновными? Представляется логичным отсутствие ограничения законодателя в данном вопросе, так как предполагая наличие свободы договорных оснований, сужение их смысла только до виновных или невиновных оснований противоречило бы их целям.

Вместе с тем, если увольнение осуществлено по виновному основанию, для признания его законным и обоснованным необходимо соблюдение предусмотренного порядка.

В ч. 3 ст. 192 ТК РФ перечислены дисциплинарные взыскания, к которым относится увольнение работника. В ст. 193 ТК РФ указано, что

дисциплинарные взыскания влекут за собой определенный порядок их применения. Примечательно, что ч. 3 ст. 192 ТК РФ не содержит бланкетной нормы, отсылающей к пункту 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или к п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ.

Но, несмотря на этот очевидный факт, судебная практика разделилась, признавая, и, соответственно, не признавая необходимость применения специального порядка для таких оснований.

В одних случаях, суды закономерно указывают на отсутствие такой необходимости, в силу того, что такого основания нет в перечне ч. 3 ст. 192 ТК РФ, а, следовательно, увольнение по п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ не является мерой дисциплинарного взыскания. Работодателю необходимо представить лишь доказательство того, что обстоятельства, которые предусмотрены в трудовом договоре в качестве основания для прекращения трудового договора, имели место быть [92].

Соответственно, другое мнение судебных органов основывается на том, что соблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания является необходимым [93].

Такая неопределенность вновь вступает в противоречие с принципом единообразия судебной практики, в силу того, что по одним и тем же спорам, в зависимости от личного мнения судьи (или всего судейского аппарата) могут быть приняты прямо противоположные решения. Это не позволяет прогнозировать развитие судебного спора, предсказывать возможные исходы событий.

Вместе с тем, согласно ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, защита прав и интересов работников и работодателей.

Согласно ст. 2 ТК РФ принципами трудового законодательства признаются установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам.

Наличие предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарного взыскания является гарантией работника, в соответствии с которой работодатель должен доказать наличие вины работника в совершении им проступка, а также наличие проступка в целом. Законодательство исходит из принципа недопустимости наказания невиновных лиц, и представляется, что указанный принцип относим и к трудовому законодательству. В этой связи, при наличии виновного договорного основания прекращения трудового договора с руководителем организации, порядок его применения должен соответствовать порядку, изложенному в ст. 193 ТК РФ, так как это является гарантией работником, умаление которой не соответствует принципам и целям трудового законодательства.

Вместе с тем, представляется, что судам в каждом отдельном случае при урегулировании индивидуального трудового спора надлежит установить, является указанное основание виновным или нет, что представляется обоснованным в целях установления исключительных обстоятельств каждого отдельного дела.

В связи с вышесказанным, с целью защиты прав и законных интересов отдельной категории лиц, необходимо внести изменения в ч. 3 ст. 192 ТК РФ, в соответствии с которыми дополнить данную норму следующим положением: *«прекращение трудового договора дополнительными основаниями, включаемыми непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника».*

Таким образом, данное основание для увольнения является специальным для руководителя организации, и содержится как в п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и в п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ. Представляется разумным исключение п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в силу дублирования данных положений. Так же необходимо внести изменение в положения ч. 3 ст. 192 ТК РФ с целью узаконивания необходимости применения порядка дисциплинарного взыскания для такого основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

Таковыми основаниями могут быть: причинение убытков организации по вине руководителя; использование имущества организации не по целевому назначению в соответствии с видами деятельности организации, установленными уставом; разглашение руководителем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей; нарушение руководителем требований законодательства Российской Федерации, а также устава организации в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок и др. В целом, работодатель вправе установить любое специальное основание для увольнения руководителя в зависимости от специфики организации, но обязательно должно быть в рамках закона и правопорядка, и не противоречить положениям ТК РФ – иначе такой пункт трудового договора будет признан недействительным.

В целом, приведенные в ходе исследования выводы позволяют с уверенностью утверждать, что дифференциация правового регулирования труда руководителя обусловлена прежде всего особым характером труда руководителя и выражается в целом комплексе особенностей правового регулирования, и, следовательно, предопределяет особенности прекращения трудового договора с руководителем.

Регулирование труда руководителя организации путем использования только общих норм представляется хоть и возможным, но не эффективным, ввиду чего дифференциация правовых норм представляется обоснованной, а их применения – логичным.

Вместе с тем, применение исключительно специальных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации представляется невозможным, так как они лишь изменяют некоторые положения закона в соответствии со статусом руководителя. Общие основания прекращения трудового договора предусматривают возможность руководителя прекратить трудовые отношения по собственной инициативе, а также по соглашению

сторон, что является его правом, которое согласно принципам трудового законодательства не может умаляться.

Дополнительные же основания прекращения трудового договора следуют классифицировать в зависимости от различных признаков, в целях установления схожих и различных особенностей оснований прекращения трудовых отношений.

Классификация, в основу которой легла виновность руководителя, была избрана в качестве разделения оснований прекращения трудового договора в целях их дальнейшего исследования в главе 2 и 3 настоящей работы.

Кроме того, проведенное исследование установило ряд пробелов в законодательстве, которые предлагается устранить.

Так, необходимо внести изменения в ч. 3 ст. 192 ТК РФ, в соответствии с которыми дополнить данную норму следующим положением: *«прекращение трудового договора дополнительными основаниями, включаемыми непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника».*

Также представляется целесообразным внесение изменений в ст. 280 ТК РФ, путем исключения слова «досрочно», и изложения ее в следующей редакции: *«Руководитель организации имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц».*

ГЛАВА 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С СОВЕРШЕНИЕМ ИМ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ: ХАРАКТЕРИСТИКА И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ

2.1 Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

С руководителем, как и с иными работниками, трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

Одним из оснований прекращения трудового договора с руководителем организации является смена собственника имущества организации. Необходимо заметить, что несмотря на то, что данное основание отнесено к категории общих, так как предусмотрено именно общими положениями ТК РФ, оно применимо исключительно к руководителям организации, его заместителям, главному бухгалтеру.

Такое право на расторжение трудового договора появляется у собственника с момента возникновения у собственника права собственности. Согласно статьи 8.1 ГК РФ, право на имущество возникает у лица с момента внесения соответствующей записи в единый государственный реестр [3]. Таким образом, право на расторжение трудового договора возникает у нового собственника не с момента заключения соответствующего договора, а с момента, когда такое право было зарегистрировано в государственном реестре и действует в течение трех месяцев.

В силу некоторой неопределенности данного основания увольнения и необходимости внесения в него ясности, в пункте 32 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 [61] указано, что такое основание возможно применить в случае смены собственника имущества в целом, а не какой-либо его части. Так, в определении Верховного Суда РФ от

18.05.2015 по делу № 20-КГ15-1, суд отменил решение и определение нижестоящих инстанций, в котором были неверно применены положения трудового законодательства, и передача иному собственнику транспортных средств была расценена как смена собственника имущества организации. Судами первой и апелляционной инстанций неправомерно приняли за смену собственника имущества передачу автотранспортных средств от одного балансодержателя к другому [70].

Важно отметить, что, исходя из пояснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, под сменой собственника имущества подразумевается не только смена субъекта владения, а в целом изменения формы собственности организации, а, следовательно, и изменения ее организационно-правовой формы.

Таким образом, под сменой собственника в пункте 4 части 1 статьи 81 ТК РФ понимаются случаи:

- 1) приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. отчуждения имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц [4];
- 2) обращение имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (абзац 14 пункт 2 статьи 235 ГК РФ);
- 3) передача государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;
- 4) передача федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот [37; с. 38].

Ввиду вышесказанного, руководитель не может быть уволен в связи с изменением подведомственности организации, если такое изменение произошло отдельно от смены собственника имущества. Так, в апелляционном определении Липецкого областного суда от 28 июля 2014 г. по делу № 33-1979/2014 судом было установлено, что изменения лица, который осуществляет хозяйственное ведение организацией, не указывает о смене собственника

имущества организации, а лишь об изменении подчиненности такой организации, так как в случаях с государственными унитарными предприятиями конечным собственником всегда остается Российская Федерация [94].

К слову, в 2014 году в статью 75 ТК РФ вносились изменения, ввиду чего в новой редакции прямо закрепляется, что изменение типа бюджетного учреждения, его подчиненности или реорганизация не является показателем смены собственника имущества, а, следовательно, не является основанием для расторжения трудовых договоров [37; с. 39].

Так же к смене собственника имущества организации не следует относить и изменение состава участников (акционеров или членов) организации. В уже упомянутом выше пункте 32 Постановления Пленума ВС РФ № 2 указано, что в соответствии с правовыми нормами ГК РФ учредители коммерческих обществ не становятся собственниками имущества, которое было передано в общество в качества вклада, так как собственником такого имущества выступают непосредственно вновь образованное юридическое лицо, а такие участники обладают по отношению к обществу лишь корпоративными правами. Следовательно, при смене учредителей общества изменение собственника имущества организации не происходит.

В случае применения данного основания прекращения трудового договора с руководителем организации, устанавливаются дополнительные гарантии, предусмотренные статьей 181 ТК РФ. Помимо выплачиваемых в общем порядке зарплаты и компенсации за неиспользованные дни отпуска, собственник имущества организации обязан выплатить руководителю компенсацию, в размере не ниже его трехкратного среднего месячного заработка.

Так же важно отметить, что при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника, ТК РФ не предусматривает выплату руководителю организации выходного пособия. Тем не менее, норма части 4 статьи 178 ТК РФ имеет диспозитивный характер, а, следовательно, не исключает

возможности установления дополнительного основания для выплаты такого выходного пособия трудовым или коллективным договором.

Таким образом, прекращение трудового договора с руководителем в связи со сменой собственника возможно в течение трех месяцев со дня изменения формы собственности организации. К изменению собственника имущества не относится изменение подведомственности или состав участников организации, а к дополнительным гарантиям, которые установлены трудовым законодательством, относится компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

2.2 Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с отстранением от должности руководителя организации – должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)

Помимо общих оснований, перечисленных в статье 81 ТК РФ, для руководителя организации предусмотрены дополнительные основания для прекращения с ним трудового договора, которые предусмотрены главой 43 ТК РФ. Необходимо отметить, что в соответствии с позицией Верховного суда РФ, выраженной в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 [71] действие данной главы применяются ко всем руководителям независимо от того, в какого типа юридическом лице последние выполняют трудовую функцию: коммерческие, частные, государственные, общества, учреждения, товарищества и т.д.

Единственным случаем неприменения к руководителю указанных положений является совмещение в одном лице должности руководителя и единственного участника организации, либо собственником его имущества.

Указанные правовые нормы также не применяются к управляющей организации, или индивидуальному предпринимателю, который осуществляет деятельность по руководству организацией.

Первое из дополнительных оснований, перечисленных в главе 43 ТК РФ, это, в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 278 ТК РФ, - в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве). Этой норме коррелирует положение части 2 статьи 126 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» [9], в соответствии с которым с даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства прекращаются полномочия руководителя должника.

Вместе с тем, термин «отстранение от должности» можно трактовать по-разному. Так, под термином «отстранение от должности (работы)» можно понимать следующее:

1. Это решение (приказ) работодателя, которое обязательно для исполнения работником, и в соответствии с которым работник лишен возможности находиться на своем рабочем месте и осуществлять предусмотренные трудовым договором функции.

2. Это социально-правовое состояние работника, вследствие которого последний вынужден бездействовать и возобновить осуществление своих должностных обязанностей работник сможет только при условии наступления каких-либо юридически значимых событий.

3. Это юридический факт, который предусмотрен законом.

4. В законодательстве об административных правонарушениях и в уголовно-процессуальном праве это меры принуждения, применяемые к лицам, совершившим административные правонарушения, к подозреваемым или обвиняемым в совершении преступлений [27; с. 288]. Полагаем, что отстранение от работы, предусмотренное настоящим пунктом, необходимо понимать именно как юридический факт, который предусмотрен законом.

Вместе с тем, такое отстранение от должности так же можно считать разновидностью отстранения от работы, которое предусмотрено положениями статьи 76 ТК РФ. Такой вывод можно считать обоснованным по следующим причинам: во-первых, в статье 76 ТК РФ перечень оснований, в соответствии с которыми работник может быть отстранен от работы, является открытым – положением предусмотрено, что дополнительные основания могут быть установлены федеральным законодательством; во-вторых, «отстранение от должности» по своему юридическому значению крайне схоже со значением термина «отстранение от работы» - невозможность руководителя выполнять свою трудовую функцию, при этом на период отстранения трудовой договор с руководителем не расторгается; в-третьих – ТК РФ предусматривает, что отстранение длится до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работника. При этом данная норма допускает также, что иное может быть предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Иной порядок предусмотрен законодательством о банкротстве. В частности, отстранение в силу пункта 1 части статьи 278 ТК РФ может закончиться прекращением полномочий (и, соответственно, трудового договора) руководителя организации - должника, но может закончиться и восстановлением полномочий руководителя (например, при прекращении дела о банкротстве в связи с восстановлением платежеспособности должника) [37; с. 101].

Тем не менее, такое отстранение от должности все же является именно разновидностью отстранения от работы, предусмотренного статьей 76 ТК РФ в силу своих особенностей, которые обусловлены спецификой законодательства о несостоятельности (банкротстве).

Так, отстранение от должности руководителя организации в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) происходит на основании судебного акта. Это также отмечают и некоторые авторы, в работах которых указано, что такой судебный акт ляжет в основу расторжения трудового договора с руководителем организации по данному основанию [53; с.

95]. В силу того, что дела о несостоятельности (банкротстве) подсудны арбитражным судам согласно части 6 статьи 27 АПК РФ [5], то и решение (или определение), в соответствии с которым введена та или иная процедура банкротства, повлекшее за собой отстранение от должности руководителя организации-должника, должно быть принято именно арбитражным судом.

Необходимо отметить, что в делах о несостоятельности (банкротстве) предусмотрено пять процедур банкротства (пятая из которых – мировое соглашение, не рассматривается в данной работе, в силу того, что возможность отстранения от должности в ней не предусмотрена), наступление только двух из которых влечет за собой прекращение полномочий руководителя организации-должника в силу закона: внешнее управление и конкурсное производство. Некоторые авторы называют прекращение полномочий руководителя организации-должника на этих стадиях банкротства упрощенным порядком [37; с. 102].

В процедурах наблюдения и финансового оздоровления по ходатайству арбитражного управляющего (который в период процедуры банкротства является для руководителя работодателем и назначается арбитражным судом), которое направляется не только в суд, но также и руководителю организации, другим участникам банкротного процесса [34; с. 985]. Руководитель организации-должника может быть отстранен от должности, если суд посчитает такое ходатайство обоснованным. Арбитражный управляющий не может уволить руководителя организации-должника на стадиях наблюдения и финансового оздоровления без соответствующего определения арбитражного суда.

В одном из решений Ярославского областного суда увольнение в связи отстранением от должности руководителя организации-должника было определено в качестве незаконного, так как такое отстранение осуществляется на основании судебного постановления, а в рассматриваемом деле такой акт не был вынесен [84].

Определение суда об отстранении руководителя от должности уже само по себе является основанием для увольнения руководителя. Это право арбитражного управляющего, которое является безусловным, и нуждается только в оформлении приказа об увольнении.

Сравнительный анализ увольнения руководителя организации-должника в результате отстранения от должности на ранних стадиях (наблюдение и финансовое оздоровление) и последующих (конкурсное производство) свидетельствует о различности механизмов, используемых в первом и во втором случае. Во-первых, как уже было замечено выше, отстранение от должности на первоначальных процедурах банкротства происходит по ходатайству уполномоченных на то лиц, и вопрос об отстранении разрешается в судебном порядке. Такое отстранение является временным, и не влечет (в обязательном порядке) за собой увольнение такого сотрудника. Увольнение руководителя организации на основании судебного определения об отстранении руководителя должника от должности является правом арбитражного управляющего. Во-вторых, в заключительных процедурах в результате прекращения полномочий руководителя должника в силу закона должно быть произведено увольнение последнего, и это является уже не правом, а императивным предписанием для арбитражного управляющего, которое связывает его такой обязанностью с момента вынесения судебного определения или решения.

Например, судом кассационной инстанции незаконное бездействие арбитражного управляющего в части несвоевременного увольнения руководителя было названо незаконным [77].

Тем не менее, относительно применения данного основания для увольнения в научной среде нет единого мнения.

Некоторые авторы полагают, что данная норма применяется только в случае отстранения от должности и последующего увольнения руководителя должника на стадиях наблюдения и финансового оздоровления, и не предусматривает прекращения полномочий руководителя должника, которое

происходит с момента введения конкурсного производства и внешнего управления, и увольнение в таких случаях должно происходить на основании пункта 14 части 1 статьи 81 ТК РФ [29; с. 35]. А вместе с тем, отстранение руководителя на данной стадии происходит далеко не всегда [49; с. 94].

Между тем, если следовать точной формулировке пункта 1 статьи 278 ТК РФ она действительно предусматривает только случаи отстранения от должности, о прекращении полномочий в данной статье не упоминается. И тогда совершенно справедливо мнение об использовании пункта 14 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Но, вместе с тем, такое мнение авторов является ошибочным: статья 81 ТК РФ, которую предложено применять в таких случаях, регламентирует основания увольнения работников по инициативе работодателя. Вместе с тем, положения статей 94 и 126 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» о прекращении полномочий руководителя (а, следовательно, и его увольнения) являются предписанием закона, и ни от каких инициативы не зависит.

Таким образом, положения пункта 1 части статьи 278 ТК РФ не могут быть использованы для увольнения руководителя в соответствии с прекращением его полномочий, в силу невозможности расширительного толкования оснований расторжения трудового договора, но и использование в таких случаях пункта 14 части 1 статьи 81 ТК РФ так же не является верным. Следовательно, вывод напрашивается сам собой: в действующем законодательстве отсутствует подходящая норма для прекращения трудового договора с руководителем организации-должника вследствие введения конкурсного производства или внешнего управления. Это влечет за собой неопределенность и противоречивость судебной практики. Так, в кассационном определении Тульского областного суда от 16 февраля 2012 г. по делу N 33-387 во внешнем управлении или конкурсном производстве руководителя можно уволить в связи с отстранением от должности (т.е. по пункту 1 части 1 статьи 278 ТК), если ранее имелось соответствующее определение суда об отстранении. Суды сочли действия конкурсного управляющего, который

уволит руководителя должника в соответствии со специальным основанием, неправомерными [82].

Такой подход является спорным, и так же не решает вопрос о том, по какому основанию надлежит уволить руководителя должника в случае прекращения его полномочий, если на предыдущих стадиях банкротства определения суда об отстранении такого руководителя не было.

Вопрос остается дискуссионным. Для устранения такого пробела в законодательстве надлежит принять изменения в формулировку пункта 1 части 1 статьи 278 ТК РФ: «в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника или прекращением его полномочий в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)». Такая детальная формулировка позволит избежать неопределенности в судебной практике, а защита трудовых прав работников в процедурах банкротства будет более эффективна.

Подытоживая вышесказанное, в порядке п. 1 ч. 1 ст. 278 ТК РФ увольнение руководителя в соответствии с законодательством о банкротстве возможно только в двух из четырех процедурах, которые применяются в ходе банкротства – в наблюдении и финансовом оздоровлении. В действующем трудовом законодательстве не урегулировано увольнение руководителя организации-должника ввиду прекращения последним своих обязанностей в процедурах банкротства «внешнее управление» и «конкурсное производство», что порождает правовые проблемы, а, следовательно, такой пробел нуждается в устранении путем расширения данного основания для увольнения.

2.3 Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника, участников, учредителей (уполномоченных ими лиц)

Одним из специальных оснований, предусмотренных для увольнения руководителя организации 43 главой ТК РФ является увольнение руководителя в соответствии с принятием такого решения собственником имущества организации.

Стоит заметить, что такое основания для прекращения трудовых отношений с руководителем организации распространена в странах бывшего СНГ, в то время как, например, в США, законодательство такого основания для увольнения руководителя не содержит [31; с. 26].

В законе имеется указание на то, что для прекращения трудового договора по этому основанию предусмотрен специальный, регламентированный законом порядок, установленный постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 г. № 234 [14].

Такое основание предусматривает право уполномоченного субъекта расторгнуть трудовой договор с руководителем организации в любой момент исполнения им его трудовой функции. Важно отметить, что оно не дифференцирует трудовой договор на срочный или заключенный на неопределенный срок – прекратить трудовой договор можно независимо от природы трудового договора.

Первое, на что следует обратить внимание: такое право работодателя является безусловным. Это означает, что работодателю не нужно мотивировать свое решение, и указывать на конкретные причины или деяния бывшего руководителя, которые повлекли за собой прекращение трудового договора. Решение может не быть мотивированно ни объективными, ни субъективными причинами [34; с. 544].

Такая точка зрения была выражена в постановлении Конституционного суда Российской Федерации от 15.03.2005 N 3-П [58], а, значит, конституционность этого презюмируется. Конституционный суд РФ, в обоснование своей позиции, указывал, что введение такого основания для увольнения руководителя как особо участника трудовых отношений обусловлено тем, что трудовая функция руководителя весьма разнообразна, в

результате чего невозможно предусмотреть заранее весь перечень оснований, по которым может потребоваться прекращение трудового договора с руководителем, а кроме того, собственник бизнеса действует на свой риск, осуществляя предпринимательскую деятельность ввиду чего нельзя предусмотреть быстрое изменение условий деятельности организации, объема имущества и т.д.

Таким образом, включение такой нормы в трудовое законодательство обусловлено в первую очередь необходимостью защиты прав и законных интересов собственника имущества, который согласно положениям гражданского законодательства, вправе по своему воззрению владеть, пользоваться и распоряжаться своей собственностью.

Важно отметить, что не все ученые согласны с такой позицией Конституционного суда РФ. Так, С.П. Маврин считает, что введение в действующий ТК РФ норму, согласно которой руководитель организации может быть уволен досрочно, а также без каких-либо вразумительных мотивов, создает ситуации нестабильности трудовых отношений, делая их положение в таких отношениях уязвимым [42; с. 9].

Однако, как отмечено Конституционным судом РФ в вышеуказанном постановлении, у такого основания для прекращения трудового договора с руководителем организации имеются некоторые правовые границы: так, собственник имущества ограничен целью деятельности организации. Указанное правомочие следует толковать в совокупности принципов трудового и гражданского права, таких как недопущение злоупотребления правом, а также запрещение дискриминации.

При этом в постановлении Конституционного суда РФ было подчеркнуто, что такое основание, безусловно, не лишает бывшего руководителя права оспорить такое решение собственника в судебном порядке.

Таким образом, из буквального толкования данной нормы, а также пояснений Конституционного суда РФ, можно сделать вывод, что оспорить и признать незаконным такое увольнение у руководителя получится только в

том случае, если доказаны дискриминация работника и злоупотребление правом со стороны работодателя.

Данный подход был также отражен в судебной практике: так, определением Свердловского областного суда от 20 декабря 2011 г. по делу N 33-17874/2011 в удовлетворении кассационной жалобы было отказано, поскольку увольнение по пункту 2 части 1 статьи 278 ТК РФ можно признать незаконным лишь в случае, если в суде будет доказан факт дискриминации работника и злоупотребления правом со стороны работодателя. Однако в судебном заседании таких доказательств представлено не было [81].

Правовая позиция была подчеркнута апелляционным определением Красноярского краевого суда от 8 сентября 2014 г. по делу N 33-8704/2014, которым апелляционная жалоба была оставлена без удовлетворения [95].

Одним из наиболее громких дел, известным судебной практике, было дело об увольнении главного врача клинической больницы. Примечательным это дело делает тот факт, что по такому основанию руководитель был уволен пять раз, и все пять раз такое решение было признано незаконным, главного врача восстанавливали на работе. Судами неоднократно признавался незаконным факт увольнения, при этом судебные органы исходят из того, что расторжение трудового договора не связано с профессиональной деятельностью последнего.

Вместе с тем, такая аргументация нижестоящих судов не отвечала требованиям законности и обоснованности, поэтому, когда дело было передано на рассмотрение ВС РФ, то доводы нижестоящих судов были признаны необоснованными и в удовлетворении заявленных требований данному руководителю было отказано [64].

Но и руководители, используя такие гарантии, стремятся злоупотребить свои правом.

Так, истица (руководитель) после ознакомления с решением о прекращении трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 278 ТК РФ и вручения приказа об увольнении к концу того же рабочего дня оформила себе

листок нетрудоспособности, что, согласно трудовым гарантиям, воспрепятствовало произвести увольнение в тот же день. Во избежание ситуации с доказыванием злоупотребления правом работодателем было принято решение изменить дату увольнения на первый рабочий день после истечения периода временной нетрудоспособности. Апелляционным определением действия работодателя были признаны судом правомерными и законными, истце же было отказано в исковых требованиях о восстановлении на работе и признании увольнения незаконным [88].

В определении Московского городского суда от 9 декабря 2013 г. N 4Г/3-11957/13 о передаче кассационной жалобы в кассационную инстанцию было установлено, что до оформления увольнения руководитель ушел в отпуск без сохранения содержания. Однако судом был принят во внимание тот факт, что истец (работник) принимал участие в заседаниях Совета директоров, на которых обсуждался вопрос внеочередного собрания акционеров общества с повесткой дня о досрочном прекращении полномочий действующего генерального директора и назначении нового. Истец злоупотребил своими правами при уходе в отпуск, поскольку он не мог не знать о принятых решениях в отношении него, а также не согласовал вопрос отпуска с новым генеральным директором либо с советом директоров, которому он (истец) был подотчетен. В связи с этим, в передаче жалобы было отказано [89].

Второй аспект, который необходимо рассмотреть детально – это орган, уполномоченный на принятие решения о прекращении трудового договора.

Такое решение вправе принять уполномоченный орган управления организации любой организационно-правовой формы, или собственник имущества, или уполномоченный им орган или лицо [37; с. 137].

При этом такой к компетенции такого органа, безусловно, должно относиться правомочие по увольнению руководителя организации [39; с. 29].

Как уже отмечалось выше, такое решение принимается в порядке, установленном постановлением Правительства РФ «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных

государственных унитарных предприятий» N 234. Так, решение о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия принимается после его предварительного одобрения аттестационной комиссией.

Необходимо заметить, что данный порядок предусмотрен только в отношении федеральных государственных унитарных предприятий, однако ни федеральными законами, ни актами Правительства РФ не урегулирован особый порядок принятия решения в отношении руководителей муниципальных унитарных предприятий и государственных и муниципальных учреждений [37; с. 138]. Поскольку этот пробел законодательства до сих пор не заполнен, представляется целесообразным предусмотреть аналогичный порядок и для других, не перечисленных в данном постановлении Правительства РФ организационно-правовых форм юридических лиц, путем принятия соответствующих постановлений.

Несмотря на то, что в постановлении Конституционного суда РФ возможность применения такого основания прекращения трудового договора с руководителем ограничено именно дискриминирующим фактором, это не отменяет основные трудовые гарантии, которые установлены ТК РФ. При решении вопроса о прекращении трудового договора с руководителем организации следует принимать во внимания разъяснения Верховного суда РФ, которые указаны в пункте 50 постановления Пленума суда Верховного РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 о том, что на руководителя в этом случае распространяются общие гарантии при увольнении. В частности, что трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя с руководителем - беременной женщиной, в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

Это обусловлено тем, что данное основание относится к категории оснований по инициативе работодателя, а, значит, на него распространяются общие правила, предусмотренные частью 6 статьи 81 ТК РФ.

Так, апелляционным определением Московского городского суда от 28.10.2015 по делу N 33-39624/2015 бывший руководитель была восстановлена в должности, а ее увольнение, совершенное в период беременности работника, было признано незаконным, несмотря на факт неосведомленности об этом работодателя [102].

Другим апелляционным определением ВС Республики Башкортостан от 12.03.2015 по делу N 33-2449/2015 суд восстановил работника, поскольку прекращение трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 278 ТК РФ произошло в период нахождения директора в очередном отпуске, а в этот период не допускается увольнение по инициативе работодателя [73].

Вместе с тем, на таких руководителей распространяются и иные гарантии, и льготы, предусмотренные действующим законодательством. В частности, речь идет о нормах, которые направлены на обеспечение материнства и детства. В силу того, что специальной главой 43 ТК РФ не предусмотрены ограничения в их применении, такие гарантии распространяются на следующих руководителей:

- 1) Беременных женщин. При этом, как было отмечено в судебной практике выше, отсутствие у работодателя информации о ее беременности не является основанием для реализации данного права;
- 2) Женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- 3) Одиноких матерей, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, или других лиц, воспитывающих таких детей;
- 4) Родителей, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

Необходимо отметить, что гарантии, в соответствии с которыми не может быть произведено увольнение по такому основанию, содержатся не только в ТК РФ. Например, запрета на увольнение руководителя по пункту 2 части 1 статьи

278 ТК РФ, установленного пунктом 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» [8] что так же может явиться причиной для признания решения об увольнении незаконным [69].

Важной гарантией, а, следовательно, важным аспектом в целом является выплата компенсации, которая предусмотрена статьей 279 ТК РФ, чему следует уделить отдельное внимание.

Согласно статьи 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Как было подчеркнуто в постановлении КС РФ № 3-П, данная компенсация представляет правовую гарантию защиты руководителя от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, защиты от возможной дискриминации и произвола.

Такая компенсация может быть выплачена руководителю независимо от того, был им заключен срочный трудовой договор, или на неопределенный срок.

Что касается видов и форм компенсации, согласно статье 279 ТК РФ, она предоставляется в виде денежной выплаты и может быть определена: твердой суммой; средним заработком руководителя за определенный период времени; суммами заработной платы, которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя; оценкой сумм дополнительных расходов, которые руководитель, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора [37; с. 140].

Важно отметить, что действующим законодательством закреплен минимальный размер такой выплаты – трехкратный средний месячный заработок, однако в таком виде норма существовала не всегда, и ранее минимальный размер не был закреплен Законодателем. Такая формулировка в

законе означала легальную возможность устанавливать компенсацию в размере, не отвечающем целям данной выплаты, или возможность компенсацию вообще не устанавливать и, соответственно, не выплачивать, что, очевидно, влекло за собой дисбаланс между интересами работника и работодателя, в связи с чем, данный пробел был устранен.

Но, вместе с тем, размер такой компенсации начал возрастать, и Законодателем были внесены поправки в отношении некоторой категории руководителей, размер компенсации которых стал ограничен. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» [12] внес изменения, в соответствии с которыми размер выплаты, причитающийся руководителю по статье 279 ТК РФ равен трехкратному среднему месячному заработку. Так, согласно статье 349.3 ТК РФ к этой категории относятся:

- 1) руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- 2) руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

Такое решение обусловлено тем, что завышенные размеры компенсации лицам, осуществлявшим руководство государственных корпораций, могли вызвать угрозу стабильности общественных отношений, подорвать доверие

граждан к государственной власти, и, в целом, не соответствовали адекватному уровню общего благосостояния населения [37; с. 142].

Вместе с тем, формулировка, данная законодателем, зачастую вызывает вопросы о необходимости выплачивать такую компенсацию в принципе. В частности, речь идет о ситуации, в которой в трудовом договоре с руководителем такая компенсация предусмотрена не была. Работодатели, ошибочно полагая, что в таком случае такая обязанность отсутствуют, не выплачивают ее, нарушая при этом право руководителя на такую выплату. Вместе с тем, позиция ВС РФ в этом вопросе однозначна - отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере не освобождает собственника от обязанности ее выплатить [62]. Согласно пункту 12 постановления Пленума ВС РФ «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» № 21 судом разъяснено, что в случае отсутствия в трудовом договоре условия о компенсации при возникновении спора о ее размере, размер устанавливается судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка.

Важно отметить, что невыплата положенной компенсации руководителю организации не может являться основанием для признания такого увольнения незаконным, а, следовательно, основанием для восстановления на работе также не является. Судебные споры о взыскании положенной денежной компенсации не пересекаются с требованиями о восстановлении руководителя в должности.

Вместе с тем, несмотря на наличие благоприятной для руководителя практики, существует необходимость внести в статью 279 ТК РФ изменения, которые могли бы позволить окончательно избежать двоякого толкования данной нормы, подчеркнув гарантийный характер такой выплаты. В частности, в новой редакции данной статьи необходимо сделать акцент на то, что такая

выплата является обязанностью, а не правом работодателя, а также тот факт, что компенсация выплачивается независимо от наличия такого положения в трудовом договоре руководителя. Представляется, что новая редакция может выглядеть таким образом: «в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не установлен более высокий размер), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

Между тем, эта неопределенность – не единственная проблема данной формулировки. Множество вопросов вызывает фраза «при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя». Отсутствие в ней границ порождает ситуации, в которых работодатели, желая без компенсации прекратить трудовые отношения с руководителем, указывают на неудовлетворительные результаты работы последнего. Такие основания должны юридически закрепляться проведением работодателем процедур дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора либо проведением расследования, проверки соответствующих обстоятельств и запросом объяснений у руководителя без объявления дисциплинарного взыскания либо может ограничиться лишь установлением факта нарушений [37; с. 155]. Это необходимо для того, чтобы в случае судебного разбирательства, у работодателя было достаточно доказательственной базы для подтверждения обоснованности своих решений. Такая позиция выражена в определении КС РФ № 3-П, согласно пункту 4.1. которого: «...увольнение по пункту 2 части 1 статьи 278 ТК не рассматривается в качестве меры юридической ответственности, поскольку следует исходить из того, что оно не вызвано противоправным поведением руководителя. Увольнение же за совершение виновных действий (бездействия) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о вине руководителя, его

неправомерном поведении, в отсутствие надлежащим образом оформленной процедуры».

Так же свою ясность внесла введенная в 2014 году статья 181.1 ТК РФ, которая изложена следующим образом: «...не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия)».

Таким образом, если толковать статьи 181.1, 278, 279 ТК РФ получается, что увольнение по пункту 2 части 1 статьи 278 ТК РФ следует считать невиновным, а, следовательно, выплата компенсация в любом случае остается обязанностью работодателя, так как все случаи, согласно которым такая выплата не может быть произведена, перечислены в статье 181.1 ТК РФ, и пункт 2 части 1 статьи 278 ТК РФ к ним не отнесен.

Авторами также отмечается, что данное основание увольнения не является мерой юридической ответственности, а, значит, не может быть виновным [33; с. 52].

Таким образом, формулировка «при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя» является правовым «рудиментом», который не соответствует правовой действительности, и должен быть исключен из редакции статьи 279 ТК РФ.

Резюмируя вышесказанное, прекращение трудового договора по пункту 2 статьи 278 ТК РФ является безусловным правом работодателя, которому коррелирует безусловная обязанность выплаты компенсации руководителю в случае такого увольнения. Это право работодателя хоть и является безусловным, имеет свои ограничения: в частности, такое увольнение не будет являться законным в случае, если основу такого решения легла дискриминация

руководителю по какому-либо признаку, а также в случае, если были нарушены основные гарантии, данные работникам ТК РФ, нарушены льготы отдельных категорий лиц.

Важным аспектом увольнения по данному основанию является компенсация, которая указана в статье 279 ТК РФ. В силу внесенных в ТК РФ изменений, а так же с целью защиты прав и законных интересов бывших руководителей организаций, в редакцию вышеупомянутой статьи необходимо внести изменения, в соответствии с которыми ее содержание должно выглядеть следующим образом: «в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса ему выплачивается компенсация в размер не ниже трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не установлен более высокий размер), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

ГЛАВА 3. ХАРАКТЕРИСТИКА И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ, СВЯЗАННЫХ С СОВЕРШЕНИЕМ ИМ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

3.1 Расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с утратой доверия к руководителю ввиду непринятия мер по урегулированию конфликта, непредставления обязательных сведений

Помимо оснований, ранее известных трудовому законодательству (например, которые были закреплены в КЗоТ) прекращение трудового договора с руководителем, Федеральным законом от 03.12.2012 г. № 231-ФЗ [11] в связи с принятием Федерального закона от 03.12.2012 N 230-ФЗ [10] в часть 1 статьи 81 ТК РФ был введен пункт 7.1, который закрепляет основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с утратой доверия к работнику и может быть также применен в отношении руководителей организаций. Данное основание является одной из комплексных мер противодействия коррупции, законодательное регулирование которых занимает существенную нишу в действующем правотворчестве РФ.

Понятие «доверие» является скорее морально-этическим, нежели юридическим, и согласно толковому словарю русского языка «доверие» означает убежденность в честности, добросовестности, искренности кого-либо и основанное на этом отношении к кому-либо; уверенность в чьей-нибудь добросовестности.

«Утрата доверия» - оценочный термин, который рассматривается как утрата уверенности работодателем в правомерности дальнейшего поведения работника, если в трудовые обязанности последнего входит выполнение специальных функций, требующих наличия доверительных отношений с работодателем, и если данное обстоятельство может негативным образом

сказаться на исполнении им должностных обязанностей (трудовых функций) [36; с. 77].

В норме указаны альтернативные нарушения, которые могут быть совершены как вместе, так и по отдельности. Даже одно событие будет являться поводом для увольнения работника с применением данной статьи ТК РФ. Дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя следующие действия:

1. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Так, в обзоре практики применения судами законодательства Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции указано следующее: «Понятие конфликта интересов определено частью 1 статьи 10 этого же федерального закона как ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, обязанного принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью в силу части 2 данной статьи понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми это лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями». Работник, не уведомил в письменной форме представителя нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и

не принял мер по его предотвращению, в связи с чем работнику было отказано в удовлетворении требований о восстановлении на работе.

2. Непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

3. Открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми.

Важно отметить, что данное основание, по сути, содержит три самостоятельных основания увольнения, указанные выше. В связи с чем некоторые авторы рекомендуют при увольнении руководителя по данному основанию указать не только ссылку на пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, но также и непосредственное нарушение, которое было совершено руководителем [34; с. 346].

Расторгнуть трудовой договор по основанию «непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является» возможно лишь в случае, если работник был обязан урегулировать такой конфликт. Это так же коррелирует части 2 статьи 1 ТК РФ, в которой одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Требование предоставить сведения соответствуют положениям новой редакции статьи 275 ТК РФ, которая уточняет субъектный состав руководителей, к которым могут быть предъявлены эти требования. Сведения, обязательные к раскрытию, необходимо предоставить при заключении

трудового договора. В частности, обязательства о предоставлении сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей распространяется в отношении:

- 1) лиц, поступающих на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителя федерального государственного учреждения (в порядке, утверждаемом Правительством РФ);
- 2) лиц, поступающих на должность руководителя государственного учреждения субъекта РФ, руководителя государственного учреждения субъекта РФ (в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта РФ);
- 3) лиц, поступающих на должность руководителя муниципального учреждения, руководителя муниципального учреждения (в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления).

Вместе с тем, согласно Приказом Министра обороны Российской Федерации от 4 апреля 2016 г. N 175 [18] по данному основанию можно также уволить руководителей военных организаций и их филиалов.

В этой связи, по данному основанию нельзя уволить руководителя какой-либо частной организации, так как оно является специальным для руководителей государственных и муниципальных учреждений.

Такая позиция подтверждается также материалами судебной практики: так, Саратовский областной суд в определении по делу № 33-36 от 15 января 2015 г. установил, что в пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, также, как и в пункт 7 части 1 статьи 81, говорится об утрате доверия к работнику. В связи с этим, необходимо отметить, что пункт 7 может быть применен к любому работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.) независимо от того, в какой

организации он работает. Пункт 7.1 касается работников только тех организаций, которые прямо оговорены законом. Категории работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по данному пункту, определены Федеральным законом «О противодействии коррупции», ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 года № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению» и другими нормативными правовыми актами.

Представляется, что руководители, которые являются надлежащим субъектом для увольнения по данному основанию, могут также работать в следующих государственных и муниципальных учреждениях:

- 1) в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;
- 2) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;
- 3) в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;
- 4) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ и др.

Важно отметить, что Законодатель не разграничивает вид имущества, о котором не были предоставлены сведения.

Так, согласно определению Московского городского суда по делу № 33-4944 от 06 марта 2018 г. руководитель был уволен в связи с тем, что не предоставил сведения о наличии у него собственности в виде долей в уставных капиталах ряда юридических лиц, а также о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Суд установил, что руководителем действительно были совершены правонарушения в сфере не предоставления сведений, в связи с чем апелляционную жалобу руководителя оставил без рассмотрения [104].

Данная судебная практика позволяет сделать вывод также о том, что не сообщение о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя также влечет за собой возможность увольнения по данному основанию, так как наличие стороннего бизнеса у руководителя государственной корпорации напрямую может привести к коррупционным проступкам со стороны руководителя.

Важно отметить, что Законодатель также не разграничивает «общую» и «профессиональную» заинтересованность, в этой связи представляется, что по данному основанию руководитель может быть уволен независимо от того, были ли такие действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Тем не менее, несмотря на, очевидно, благостное направление законодательного регулирования – нормативное противодействие коррупции, некоторые авторы полагают, что неурегулированность применения такого основания для увольнения само по себе является коррупционным фактором.

Так, В.М. Корякин полагает, что для исключения возможной коррупционности, необходимо законодательно закрепить обязательность проведения служебной проверки обстоятельств совершения руководителем правонарушения, за которое п. 7.1 ч. ст. 81 ТК РФ предусмотрена возможность увольнения в связи с утратой доверия.

Вместе с тем, судебная практика свидетельствует об обязанности собственника при увольнении руководителя по данному основанию учитывать тяжесть дисциплинарного проступка: так Определением Верховного суда РФ от 31 октября 2016 № 59-КГ16-22 [72] было отменено незаконное увольнение в отношении руководителя, так как в ходе увольнения не были учтены тяжесть совершенного ею дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также факт наличия или отсутствия в действиях руководителя признаков, составляющих содержание коррупционного дисциплинарного проступка. Суд апелляционной инстанции указал, что сам по себе факт непредставления руководителем сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга не является основанием для ее увольнения по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ.

В этой связи представляется, что применение этих всех предусмотрены пунктом 7.1 оснований для увольнения могут применяться к отдельным субъектам трудовых отношений только в случае, если в деяниях руководителя просматривался коррупционный проступок.

В случае, если деяния были совершены при исполнении служебных обязанностей, данное основание прекращения трудового договора будет считаться виновным, а, следовательно, к нему будут применяться порядок применения дисциплинарных взысканий.

Такой вывод основан на пункт 52 Постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», который относит данное основание для увольнения к дисциплинарным взысканиям.

Тем не менее, позиция Верховного суда РФ по данному основанию не раскрывает особенностей увольнения руководителя по такому основанию, как например, в постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в котором суд последовательно разъясняет некоторые особенности оснований увольнения работника по инициативе работодателя. Представляется, что с

целью соблюдения принципа единообразия судебной практики, а также с целью формирования правопонимания относительно того, как надлежит применять пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, необходимо обнародовать акт разьяснения законодательства Верховным судом РФ по данному положению закона.

Данное основание для увольнения является дисциплинарным взысканием, из чего следует, что к нему обязателен порядок применения дисциплинарных взысканий. Несоблюдение должной процедуры влечет за собой признание увольнения незаконным.

Так, согласно определению Верховного суда Республики Карелия от 12 июля 2016 г. № 33-2197/2016 [74] истец была уволена по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ ввиду предоставления недостоверных сведений об имуществе супруга.

Была назначена соответствующая проверка, которая доказала факт недостоверности сведений, представленных истцом.

При разрешении данного дела, судом было учтено, что данное основание является дисциплинарным взысканием, порядок применения которых установлен статьей 193 ТК РФ. Ответчиком был нарушен срок привлечения к дисциплинарной ответственности что является безусловным основанием для признания увольнения истицы незаконным и восстановления ее на муниципальной службе в прежней должности.

Кроме того, основанием для признания данного увольнения незаконным послужил тот факт, что истец был принят на работу и, соответственно, совершил данное деяние раньше, чем в ТК РФ было введено такое основание для увольнения. Таким образом, данным судебным определением сделано сразу два важных вывода: во-первых, несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания является основанием для признания увольнения незаконным; во-вторых, закон обратной силы не имеет, а, следовательно, данное положение применяется только к нарушениям, совершенным после введения данного основания для увольнения руководителя в ТК РФ.

Таким образом, данное основание является новеллой в законодательстве, применение которого возможно в ряде случаев: непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и др.; открытие или наличие счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ. Руководитель обязательно должен исполнять свои должностные функции в государственных и муниципальных организациях, так как такое основание применимо только для этой категории руководителей.

Несмотря на то, что по данному основанию увольнения существует судебная практика, она остается достаточно скудной и однообразной, а теоретический аспект исследования остается малоизученным, что препятствует его всестороннему изучению.

3.2 Расторжение трудового договора в связи с принятием необоснованного решения руководителем организации повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации

Пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ предусматривает увольнение руководителя в случае принятия им необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

При расторжении трудового договора по данному основанию следует учитывать следующее:

Во-первых, принятие такого необоснованного решения обязательно должно влечь за собой неблагоприятные имущественные последствия для организации. Можно сделать вывод, что речь в первую очередь идет о

решениях, затрагивающих гражданско-правовые отношения с участием организации.

Такую позицию также высказывал Верховный суд РФ: в своем постановлении Пленума № 2 он указал, что расторгнуть трудовой договор с руководителем по данному основанию возможно лишь в случае, если им было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Таким образом, правомерным будет вывод о том, что для применения данного основания необходимо нанесение материального ущерба имущества, то есть обязательное наличие последствий [54; с. 43].

При этом важно заметить, что судами причинение материального ущерба рассматривается не только с формальной точки зрения.

В частности, столь интересная позиция суда была выражена в определении Московского городского суда от 12 сентября 2014 г. по делу № 33-32189/2014 о принятии необоснованного решения о начислении и невыплате премий за I квартал 2013 года сотрудникам филиала и о выплате премии за тот же период директору филиала и главному бухгалтеру в большем размере, чем установлено распоряжением работодателя.

Так, в ходе судебного заседания было установлено, что руководитель филиала вместо того, чтобы распределить денежные средства, поступившие от главной организации, на выплату премий всем сотрудникам филиала, распределила их между собой и главным бухгалтером.

Руководитель в судебном заседании утверждала, что предписания работодателя не нарушала, так как денежные средства были потрачены на премии.

Суд не согласился с такой позицией и указал, что распределение премий было установлено распоряжением работодателя, и руководитель не имела права изменять данное распоряжение. Совершив указанное действие, Ж. приняла необоснованное решение.

При этом суд посчитал, что денежные средства были использованы неправомерно, что по существу повлекло финансовый ущерб [96].

Таким образом, не только материальный ущерб считается последствием необоснованного решения, но и использование денежных средств не по назначению так же рассматривается судами в качестве финансового, а, следовательно, материального ущерба.

Во-вторых, такое увольнение допускается при условии, что лицом было принято именно необоснованное решение. При квалификации решения в качестве необоснованного нужно учитывать, наступили ли неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия иного решения руководителем. Так же для принятия решения о том, было ли такое решение необоснованным, можно руководствоваться принципами добросовестности и разумности, которые являются отправным началом гражданского законодательства. Такое мнение так же подтверждается и положениями ГК РФ, в которых установлено, что лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Добросовестность прежде всего означает соблюдение правовых предписаний, честность и заинтересованность в положительном развитии организации. Под разумностью же следует понимать поиск оптимального пути разрешения конкретной хозяйственно-управленческой ситуации, а также минимальную степень профессионализма, которая необходима для исполнения соответствующих трудовых обязанностей.

В частности, согласно определению Верховного суда РФ от 04.06.2009 № 53-В09-4 под необоснованным решением можно понимать не только активное действие, но и, например, отсутствие контроля со стороны руководства за деятельностью структурных подразделений и подчиненных сотрудников. В этом же определении судом указано, что под необоснованным решением так же может быть расценено отсутствие должной проверки персональных данных при

выдаче кредита на предмет платежеспособности клиента. Позиция суда основана на том, что руководитель не должен заранее знать о подложности документов, но должен обеспечить достоверность информации, которая служит в качестве основания для выдачи кредита какому-либо лицу. Поскольку им были приняты решения на основании недостоверной информации, такие решения являются необоснованными, а вина в принятии таких решений лежит на руководителе [63].

Так же на необоснованность решения может указывать неоднократное совершение действий, которые объективно совершены в обход действующего законодательства (многократные заключения договора аренды), отсутствие контроля за надлежащим использованием зданий, сооружений и земли, отсутствие контроля за техническим состоянием зданий [101].

Под необоснованностью также можно понимать грубое нарушение финансовой дисциплины, нецелевое расходование средств и создание основных средств за счет сметы расходов на содержание базы отдыха, невыполнение требований нормативных актов организации при выборе контрагентов при заключении договоров, невыполнение иных актов организации при организации текущего ремонта, принятие необоснованного решения об оплате невыполненных подрядчиком работ [85].

Решение должно быть не просто объявлено, но и принято, материальный ущерб причинен. Разработка, например, кабальных договоров аренды в отношении организации, но неподписанные руководителем, не будут рассматриваться судом в качестве необоснованного решения.

В-третьих, в пункте 48 постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» № 2 указано, работодателю необходимо располагать доказательствами, подтверждающими наступление неблагоприятных последствий в результате принятия руководителем такого решения [40; с. 46]. В противном случае увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Таким образом, для того, что в судебном порядке решение о расторжении трудового договора с руководителем было признано законным и правомерным, необходимо одновременное сочетание трех перечисленных выше факторов: последствия, выразившиеся в материальном ущербе, принятие руководителем именно необоснованного решения в ходе выполнения им своих должностных обязанностей, и, наконец, причинно-следственная связь между необоснованным решением и материальным ущербом.

Некоторые авторы отмечают, что для того, чтобы исключить возможную вероятность оспаривания такого увольнения, в основу процедуры увольнения такого руководителя должен лечь акт, либо иное предписание об устранении нарушений, сложившихся в период руководства данного руководителя, которые выданы уполномоченными надзорными органами [32; с. 7]. Однако, совершенно очевидно, что такой безапелляционный документ не во всяких случаях может появиться у собственника имущества.

Законодатель обоснованно не прикладывает перечень возможных примеров необоснованных решений руководителя, так как трудовая функция руководителя в зависимости от специфики организации может значительно изменяться, в связи с чем судам рекомендовано разрешать вопрос о необоснованности решения в каждом конкретном случае.

Как было указано выше, работодатель должен располагать доказательствами того, что руководителем было принято необоснованное решение, а также доказательство взаимосвязи между ними. Законодателем также справедливо не указано, что именно может служить таким доказательством, в связи с чем, для разрешения данного вопроса необходимо обратиться к материалам судебной практики.

При этом важно заметить, что если суд усмотрит в действиях бывшего руководителя организации злоупотребление субъективным правом, это в любом случае повлечет за собой последствия, установленные положениями ГК РФ, а именно отказ в защите права [53; с. 75].

Согласно определению Московского городского суда от 26 апреля 2016 г. № 33-10229/2016 истец был уволен по пункту 9 части 1 статьи 81 ТК РФ. С таким решением организации истец не согласился, обратился в суд с требованием признать решение незаконным.

Суд не согласился с доводами истца и указал, что подтверждением принятия истцом необоснованного решения в данном случае служат бухгалтерской проверки за период, в который истец был руководителем организации [103].

В другом судебном решении Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 5 августа 2015 г. по делу № 2-4318/2015 суд отказал руководителю в требованиях о восстановлении последнего на работе, несмотря на тот факт, что согласно документам, при руководителе были достигнуты планируемые финансовые показатели.

Необоснованность решений руководителя подтверждал протокол совета директоров "Об итогах работы", в котором отмечено существенное невыполнение топ-менеджером основных плановых показателей с учетом негативных макроэкономических тенденций и результатов работы конкурентов, что нивелировало доводы истца по делу [105].

В уже упоминаемом выше определении Московского городского суда от 30 июня 2015 г. № 4Г/8-6044 в качестве надлежащего доказательства необоснованности решений судом был принят акт и предписание об устранении выявленных нарушений, выданные по результатам проверки надзорно-контрольных ведомств. Такой документ, по мнению лица, вне всяких сомнений исключает предвзятость, на которую часть ссылаются руководители в таких спорах, так как нарушения в работе руководителя выявило само государство в лице своих ведомств.

Таким образом, представляется, что в качестве надлежащего доказательства необоснованности решения могут послужить акты и предписания об устранении нарушений, выданные контролирующими органами исполнительной власти, а также отчетные документы, в том числе

бухгалтерские, аудиторские или предоставляемые на собрание директоров отчет о проделанной работе. Взаимосвязь между решением и последствиями, в свою очередь, доказывает период такой отчетности (должен совпадать с периодом, в котором руководитель исполняет свои должностные обязанности), или дата предъявления предписания или акта надзорных органов (также должна совпадать с периодом, в который работник действительно осуществляет полномочия руководителя).

В судебной практике поднимался вопрос о конституционности рассматриваемой нормы. Это связано в первую очередь тем, что данное основание изобилует оценочными категориями права, такими как: "необоснованное решение", "неправомерное использование имущества" и "иной ущерб имуществу организации", а, значит, норма позволяет судам произвольно применять ее при рассмотрении дела об увольнении руководителя организации, что может нарушать трудовые права граждан.

Однако Конституционный суд РФ не согласился с подобными доводами, определив следующее: «...принятию решения об увольнении руководителя организации предшествует объективная оценка совершенного им деяния, а обоснованность увольнения может быть предметом судебной проверки, чем, вопреки утверждению заявителя, исключается произвольное применение оспариваемой нормы. Использование в названном законоположении оценочных понятий не свидетельствует о неопределенности его содержания, поскольку разнообразие фактических обстоятельств делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, а использование законодателем оценочной характеристики преследует цель эффективного применения нормы к неограниченному числу конкретных правовых ситуаций» [60].

Таким образом, Конституционный суд РФ прекратил споры относительно конституционности данной нормы, признав ее не противоречащей Конституции РФ. С выводами Конституционного суда РФ следует согласиться, поскольку трудовая функция руководителя организации настолько разнообразна и сложна, что определить перечень конкретных ситуаций и примеров необоснованных

решений или причиненного ущерба не представляется возможным. Каждая ситуация в случае спора подлежит рассмотрению судом, с учетом конкретных обстоятельств дела. Такой подход к разрешению споров о незаконном увольнении с применением основания, предусмотренного пунктом 9 части 1 статьи 81 ТК РФ является наиболее эффективным, а отхождения от рамок и четко определенных норм является тенденцией в российском законодательстве в целом.

Более того, представляется, что, если в судебном порядке будет установлена законность увольнения, необоснованность решения и наличествующий материальный ущерб, причиненный руководителем организации в связи с таким решением, у организации появляется возможность взыскать такой ущерб в судебном порядке. При этом, решение о законности увольнения может выступить в качестве преюдициального решения в деле о взыскании ущерба [56; с. 4].

В ТК РФ применительно к руководителям имеется еще одно схожее основание, которое будет рассмотрено в работе далее: расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации своих трудовых обязанностей. Практике известны случаи, когда правоприменителей, неверно записав основание увольнения, проигрывали дела в судах, и судебными решениями работодателя обязывали восстанавливать сотрудника на работу.

В этой связи целесообразно указать на те различия между основаниями увольнения по пункту 9 и пункту 10 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Из совместного толкования закона, а также постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 следует, что пункт 9 применяется тогда, когда фактический материальный ущерб уже причинен, в то время как по пункту 10 существует лишь угроза его причинения.

Кроме того, пункт 9 может применяться в случаях, когда не было нарушения трудовых обязанностей [51; с. 79].

Данное основание является виновным, и для того, чтобы в судебном порядке его применение было признано обоснованным и законным, необходимо соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания.

Согласно статье 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Резюмируя вышесказанное, данное основание обладает рядом оценочных категорий ввиду многообразности трудовой функции руководителя организации, и ввиду того, что суду надлежит в каждом случае выяснять, действительно ли решение было необоснованным и повлекло негативные последствия, является эффективным. Для применения данного основания необходимо доказать, что такое решение действительно являлось необоснованным, а, значит, противоречит общей хозяйственно-деловой практике, что такое решение повлекло за собой негативные материальные последствия для организации, а бремя доказывания таких фактов лежит на работодателе. Отсутствие хотя бы одного из вышеперечисленных факторов влечет признание такого увольнения незаконным, а руководитель подлежит восстановлению на работе. Представляется достаточно органичной и единообразной судебная практика, что, несомненно, положительно влияет на правоприменение сложных оценочных категорий. Основание относится к категории виновных, а, следовательно, к нему применяется порядок применения дисциплинарного взыскания.

3.3 Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением руководителем организации своих трудовых обязанностей

Согласно пункту 10 части 1 статьи 81 ТК РФ руководитель организации (филиала, представительства), его заместители могут быть уволены за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Следует отметить, что руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по данному основанию.

Данная норма так же, как и в предыдущем рассмотренном случае, имеет оценочную категорию, в связи с чем в пункте 48 постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 сказано следующее: «вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. Обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей в данном случае следует, в частности, расценивать неисполнение обязанностей, возложенных на данное лицо трудовым договором, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации».

Тем не менее, под «грубым» можно понимать очевидное и виновное нарушение обязанностей руководителя организации.

Важно обратить внимание на тот факт, что расторжение трудового договора по данному основанию происходит в связи с нарушением трудовых обязанностей, а, следовательно, увольнение по этому основанию является мерой дисциплинарного взыскания. В этой связи расторжению трудового договора в таком случае должна предшествовать вся процедура применения дисциплинарных взысканий, установленная ТК РФ и описанная в работе ранее. Несоблюдение такого порядка влечет за собой признание незаконным само увольнение с негативными для организации последствиями.

В силу того, что расторжение трудового договора по данному основанию происходит в связи с нарушением трудовых обязанностей необходимо определиться с объемом этих трудовых обязанностей. Прежде всего это, конечно, трудовой договор и должностная инструкция. Но в силу положения и повышенной ответственности данного лица есть и другие источники его обязанностей. Это учредительные документы организации, положение о филиале, представительстве, иные локальные акты, а также федеральные законы и другие нормативные акты. Например, руководитель обязан обеспечивать соблюдение ТК РФ по отношению к работникам организации, даже если это не прописано в его трудовом договоре [51; с. 72].

Так же в отличие от рассмотренного выше основания, для данной нормы не имеет значения наступление негативных последствия в связи с грубым нарушением трудовых обязанностей, важен сам факт свершения грубого нарушения.

Представляется, что примерами таких действий могут быть нарушение правил учета материальных ценностей, требований охраны труда, искажение финансовой или статистической отчетности и др. Такая же позиция была выражена в апелляционном определении Московского городского суда от 22 января 2014 г. по делу № 33-1488/14, где было определено следующее: «...описательно-оценочная формулировка "грубое нарушение" свидетельствует о разнообразии обстоятельств, которые могут быть квалифицированы работодателем (собственником) как достаточные для принятия решения о прекращении трудовых отношений с лицом, занимающим руководящую должность, что делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, однако может являться предметом оценки суда, рассматривающего трудовой спор» [90].

К данной категории случаев можно отнести и превышение работником своих служебных полномочий и (или) использование их в корыстных целях. Однако очевидно, что невыполнение каких-либо действий, которые не входили

в состав обязанностей данного работника, не может служить основанием для увольнения.

Анализ судебных решений и определений свидетельствует о широком применении данного основания увольнения к руководителям организаций. В частности, под грубым нарушением суды понимают неправомерное изъятия и удержания учредительных документов общества [91], установление в деятельности организации практики отсутствия контроля и реагирования руководителем организации на грубые нарушения своих подчиненных [100], длительное непринятие должных мер по обеспечению транспортной безопасности в организации, которая не обязательно должна была повлечь за собой негативные последствия [99], нарушение финансовой дисциплины в части порядка распоряжения денежными средствами организации, которое однозначно говорит о недобросовестности руководителя [86], ведение нелегальной коммерческой деятельности с использованием своих должностных полномочий [78] и др.

Однако лицу, которое приняло решение об увольнении руководителя по такому основанию, не всегда удастся доказать в суде грубый характер нарушения. Так в определении Свердловского областного суда от 6 сентября 2012 г. по делу N 33-10969/2012 указано, что, оценивая в каждом конкретном случае проступок руководителя, применяется не только формальный подход по соблюдению установленных процедур и проверке фактов нарушений, но также и общеправовыми понятиями, как степень вины, справедливость, равенство, соразмерность и гуманизм, а также учитывает предшествующее поведение работника, его отношение к труду и др. [83]

Говоря о положении, закрепленном в пункте 10 части 1 статьи 81 ТК РФ, необходимо прибегнуть к сравнительному анализу вышеуказанного положения, а также нормы, установленной в пункте 6 части 1 статьи 81 ТК РФ. Бросается в глаза дублирование положений закона, ведь исходя из прямого толкования нормы, установленной в пункте 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, нет никаких ограничений для применения такой нормы к специальным субъектам, таким

как руководитель организации, филиала или представительства, его заместители, главный бухгалтер. Подпункты данной нормы (разглашение охраняемой законом тайны, прогул и др.) так же будут являться однократными грубыми нарушениями, более того, они более сконкретизированы по сравнению с положениями пункта 10 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Тем не менее, представляется, что дублирования все же не происходит ввиду необходимости для специальных субъектов, указанных выше, собственного основания для увольнения. Это необходимость проявляется в силу уже отмеченной выше многогранности трудовых обязанностей руководителя и невозможности предусмотреть все однократные грубые нарушения, которые могут быть им допущены.

Тем не менее, увольнение, например, в связи с разглашением охраняемой законом тайны даже руководителя организации будет законно производиться по специальной норме пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, так как пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ носит общий характер по объектному составу. В иных же случаях, непоименованных в пункте 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, необходимо применять специальную норму для руководителей организации. Такая позиция была так же выражена в определении Московского городского суда от 2 февраля 2011 г. по делу № 33-291, в котором суд установил, что в виду прогула бывшего руководителя организации, он должен был быть уволен именно по пункту 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, так как именно данной нормой предусмотрено такое основание [79].

Резюмируя вышесказанное, под «грубым» нарушением следует понимать очевидное и виновное деяние. Тем не менее, ввиду того, что данная категория так же является оценочной, судами по-разному трактуется термин «грубое» нарушение, что свидетельствует о многообразии судебной практики. Данное основание является дисциплинарным взысканием, в связи с чем для его применения необходимо соблюсти порядок, предусмотренный в ТК РФ.

Так же необходимо подчеркнуть, что данное основание является специальным по субъектному составу по отношению к положениям пункта 6

части 1 статьи 81 ТК РФ. Вместе с тем, по объектному составу пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ будет специальным по отношению к пункту 10 части 1 статьи 81 ТК РФ. Неверное применение данных схожих положений повлечет за собой неправомерность увольнения.

3.4 Расторжение трудового договора с руководителем организации за несоблюдение установленного предельного уровня соотношений заработной платы

Основание, предусмотренное пунктом 1 части 2 статьи 278 ТК РФ является новеллой законодательства, и изложена следующим образом: «несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия».

Данное основание было введено в действующее законодательство Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 03.07.2016 N 347-ФЗ [13].

Это обусловлено изложением статьи 145 ТК РФ в новой редакции: «Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей, их

заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Редакция значительно расширила круг лиц, на которых распространяются новые правила соотношения заработных плат, и, соответственно, определила круг руководителей, которые могут быть уволены за несоблюдение данного правила. Так, к таким руководителям относятся: руководители государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ. Таким образом, данное основание предусмотрено для специальных субъектов – руководителей государственных учреждений и корпораций. Представляется, что такое изменение было внесено законодателем по причинам, упоминаемым ранее (в связи с которыми был фиксирован максимальный размер компенсации для аналогичных руководителей) – с целью предотвратить дискредитацию государственной власти в глазах населения.

Также представляется, что принятию такого изменения в законодательстве также послужила уже упоминаемая в работе ранее антикоррупционная направленность законодательства.

Такие правила применяются с 1 января 2017 года, а, следовательно, и увольнение по такому основанию может быть произведено также не раньше 1 января 2017 года.

Вместе с тем, норма в силу своей новизны не применялась по прямому назначению, и данные как правоприменительной, так и судебной практики отсутствуют.

Но несмотря на то, что положения, закрепленные данным основанием увольнения, еще не нашли своего отражения в материалах судебной и правоприменительной практики, в них уже можно обнаружить ряд проблем, которые могут препятствовать ее применению.

Так, законодателем не был определен порядок увольнения по такому основанию. Главное, что необходимо определить – является ли данное основание виновным. Это необходимо для того, чтобы определиться с применением к этому основанию порядка дисциплинарного взыскания.

Так, перечень оснований, в которых увольнение является дисциплинарным взысканием, перечислен в части 3 статьи 192 ТК РФ. К ним в частности относятся:

- 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 4) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- б) принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества (пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 7) однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- 8) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- 9) спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев (пункт 1 статьи 348.11 ТК РФ);
- 10) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил (пункт 2 статьи 348.11 ТК РФ).

Перечень является исчерпывающим. Очевидно, что основание прекращения трудового договора, предусмотренное пунктом 1 части 2 статьи 278 ТК РФ, не относится к виновным основаниям.

Такой же позиции придерживается и некоторые авторы. Поскольку законодатели не отнесли данное нарушение к дисциплинарным проступкам, соблюдать какую-либо процедуру в отношении допустившего таковое (например, запрашивать объяснения) не требуется. Достаточно издать приказ об увольнении и иметь доказательства нарушения [57; с. 71].

Однако, согласиться с таким мнением не представляется возможным.

Буквальное толкование данного основания, безусловно, говорит о прямом нарушении со стороны руководителя, нарушения им предписаний закона, а, следовательно, и о вине последнего. Виновность данного деяния, следовательно, влечет за собой увольнение по виновному основанию. В связи с этим, применяя такое основание для увольнения, необходимо применять процедуру дисциплинарного взыскания, предусмотренного ТК РФ. Такого же мнения придерживается В.В. Рябинин: «...по сути, это увольнение за нарушение установленного порядка оплаты труда и должно оно осуществляться в порядке, предусмотренном для применения дисциплинарных взысканий» [50; с. 45].

Таким образом, новелла законодательства, еще не успев опробовать себя, уже требует внесения некоторых изменений. В частности, для дальнейшего эффективного использования данной нормы, а также соблюдения единообразия судебной практики (почему такая неопределенность может привести к нарушению данного принципа будет рассмотрено в работе далее) необходимо внести изменения в норму части 3 статьи 192 ТК РФ, добавив в нее ссылку на пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ.

Более того, возникают сомнения относительно того, будет ли в принципе использоваться данное основание. Ведь для непоименованных оснований ранее у работодателя был так называемый «золотой парашют» (пункт 2 части 1 статьи 278 ТК РФ), который предусматривает безусловное право собственника на увольнение руководителя. Конечно, как справедливо замечено В.В. Рябининым, для применения такого основания руководителю выплачивается значительная компенсация.

Вместе с тем, такие обстоятельства для увольнения можно включить в сам текст трудового договора, и хоть для таких оснований также возникает вопрос относительно применения процедуры дисциплинарного взыскания (данная проблематика будет рассмотрена в работе далее), для оснований, предусмотренных трудовым договором, во всяком случае, существует судебная практика, пусть и достаточно неопределенная.

Применение же абсолютно нового основания порождает неопределенность как для работодателя, так и для руководителя, что может повлечь за собой негативные последствия.

Также вопросы вызывают сама формулировка данного положения: из буквального толкования следует, что ответственность для руководителя организации в виде увольнения наступает только в случае, если не соблюден предельный уровень соотношения заработных плат именно заместителя руководителя и главного бухгалтера со среднемесячной заработной платой иных работников учреждения.

В связи с этой назревает вполне обоснованный вопрос: несоблюдение вышеуказанных пределов, например, самого руководителя с другими работниками не является нарушением порядка, а, следовательно, отсутствуют основания для увольнения такого руководителя? С учетом, что в статье 145 ТК РФ, на которую ссылается данное положение, имеется предельное соотношение заработных плат руководителя и иного персонала. Или несоблюдение предельного уровня соотношения работников с другой, непоименованной в законе должностью, но имеющее прямое отношение к руководящему составу также не будет образовывать события нарушения?

Данные вопросы законодатель оставляет без ответа, но, тем не менее, из буквального толкования пункта 1 части 2 статьи 278 ТК РФ следует вывод о наличии нарушения только в случае, если одной стороной предельного соотношения является или заместитель руководителя, или главный бухгалтер. Следовательно, те правоотношения, которые данная норма призвана регулировать, не охвачены ей в полном объеме, что, безусловно говорит о неэффективности и необходимости в значительном пересмотре данного основания расторжения трудового договора.

Более того, в ГД ФС РФ от 26 января 2017 г. внесен проект Федерального закона №1096146-6 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления соотношения максимального и минимального размеров средней заработной платы работодателя и работников организации» [20], авторы которого вовсе предлагают текст данного основания увольнения руководителя:

«несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса предельного уровня соотношения максимальной и минимальной заработной платы работников, единоличных исполнительных органов (директора, генеральные директора), членов исполнительных органов организации (правления, дирекции) и (или) членов советов директоров (наблюдательных советов) государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования,

государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия».

Таким образом, авторы проекта предлагают вовсе изменить лиц, предельное соотношение заработных плат которых должно соответствовать заработным платам других работников. Важно заметить, что в перечне, предложенном авторами проекта, отсутствуют такие должности как заместитель руководителя и главный бухгалтер, а также предложено установить соотношения не только максимального, но и минимального разрыва между заработными платами. Такой вывод авторов законопроекта представляется весьма логичным, ведь установление и минимального соотношения заработных плат будет обеспечением прав и законных интересов самого руководителя, в частности на достойную оплату столь ответственного труда.

Представляется, что для корректного правоприменения (и вообще применения) такого положения нужно учесть положения данного проекта, а также выводы, сделанные в данной работе, а пункт 1 часть 2 статьи 278 ТК РФ следует изложить в следующей редакции: «несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения максимальной и минимальной заработной платы руководителя, членов исполнительных органов организации (правления, дирекции) и (или) членов советов директоров (наблюдательных советов), заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера, и (или) иных лиц, находящихся на руководящих должностях государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия».

Таким образом, данное основание является новеллой трудового законодательства, которое еще не нашла своего применения, но уже требует внесения изменений, в частности, в часть 3 статьи 192 ТК РФ. Более того,

исходя из системного анализа данного пункта 1 части 2 статьи 278 ТК РФ, статьи 145 ТК РФ, а также проекта ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления соотношения максимального и минимального размеров средней заработной платы работодателя и работников организации» существенного изменения требует сама редакция основания для увольнения руководителя, в связи с чем предлагается внести следующие изменения в пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ: «несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения максимальной и минимальной заработной платы руководителя, членов исполнительных органов организации (правления, дирекции) и (или) членов советов директоров (наблюдательных советов), заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера, и (или) иных лиц, находящихся на руководящих должностях государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия». Более того, возникают существенные вопросы относительно ее востребованности и эффективности использования – представляется, что, возможно, что есть иные, уже опробованные правоприменителями и судами механизмы увольнения руководителей. Поэтому будет ли данная норма применяться, или станет очередной «мертвой» нормой Законодателя – остаётся открытым вопросом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной магистерской диссертации был проведен анализ правового регулирования расторжения трудового договора с руководителем организации. Расторжение трудового договора является важным аспектом трудовых отношений в целом, он касается социально-правовых гарантий, поэтому его тщательная регламентация имеет неоспоримую важность и необходимость.

В работе были проанализированы термины «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение», сделан вывод о скорее, теоретической значимости данных разделений, практически они чаще всего является заменяемыми. Классификация, проведенная в данной работе, так же имеет теоретическое значение, необходимое для систематизации знаний об основаниях прекращения трудового договора.

Неопределенность в формулировках положений права ведет к неопределенности понимания данных норм, а, следовательно, к многообразию мнений относительно одних и тех же фактов. Это свидетельствует о том, что разные авторы и правоприменители трактуют положения закона по-разному, часто вопреки их первоначальному смыслу, задачам, которые такие положения преследуют.

По ряду оснований увольнения руководителя существует устоявшаяся судебная практика, несмотря на наличие оценочных категорий, таких как «необоснованное решение» и «грубое нарушение», применение данных норм законодательства осуществляется достаточно успешно и эффективно. Присутствие оценочных категорий положительно влияют на практику применения данной нормы, так как широкий спектр обязанностей руководителя, а, следственно, и сфер, где может быть принято необоснованное решение, не позволяет сформулировать универсальное правило. По данным положениям законодательства существуют разъяснения Верховного суда РФ, которые, несомненно, положительно влияют на формирование правоприменительной практики.

Основание расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренное пунктом 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ, относится к категории антикоррупционных норм законодательства. Несмотря на то, что введена в законодательство эта норма была достаточно давно по вопросу существует достаточно скудная судебная и правоприменительная практика. Этот вопрос редко исследовался в научной литературе, что значительно затрудняет применение такой нормы. Представляется, что необходимо разъяснение Верховного суда РФ по особенностям, которые следует учитывать при ее применении. Более того, скудная судебная практика по норме, принятой в 2013 году свидетельствует о том, что она не нашла широкого применения, в том числе в связи с ее неразъясненностью вышестоящим судом. Детальное ее разъяснение приведет к более эффективной правореализации и правоприменению, положительно повлияет на практику увольнения руководителей как в целом, так и по рассматриваемому основанию.

Что касается специальных оснований увольнения руководителя, то необходимо всестороннее уточнение норм законодательства. «Недосказанность» закона позволяет трактовать нормы права по-разному, в зависимости от заинтересованности субъектов правовых отношений. Вместе с тем, такой подход противоречит цели нормы, ведет к ущемлению прав и законных интересов лиц.

В этой связи представляется необходимым внести изменения и изложить в иной редакции следующие нормы ТК РФ:

Во-первых, пункт 1 части 1 статьи 278 ТК РФ следует изложить следующим образом: «в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника или прекращением его полномочий в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)», так как механизм, существующий в действующем законодательстве, не учитывает возможность расторжения трудового договора с руководителем в процедурах банкротства «внешнее управление» и «конкурсное производство», что, объективно, вносит определенную разрозненность в судебную практику, не соответствует

эффективности применения правовых норм. Вместе с тем, большая часть увольнений неизменно приходится именно на процедуру конкурсного производства, и арбитражные управляющие, по закону обязанные производить процедуру увольнения, зачастую знакомы с трудовым законодательством поверхностно, что приводит к существенно различной практике даже в рамках одного региона. Это, естественно, негативно сказывается на применении нормы в целом, и устранение такой проблемы требуется не только в рамках трудового законодательства, но, следовательно, и в рамках законодательства о банкротстве, что значительно повышает значимость данной нормы.

Во-вторых, требует изменений положение статьи 279 ТК РФ, устанавливающей компенсационные выплаты при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 частью 1 статьи 278 ТК РФ. Ее следовало бы изложить в следующей редакции: «в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка (если трудовым договором не установлен более высокий размер), за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом». Именно такая формулировка исключит немногочисленные, но все-таки существующие прецеденты двоякого толкование такой нормы, и значительно подчеркнет гарантийный характер выплаты компенсации по данному основанию. Данное основание является бесспорно невиновным, поэтому иное его толкование противоречит тому смыслу, которое трудовое законодательство в него вкладывает. В связи с однозначным пониманием данной нормы, наличие указания на отсутствие виновных действий со стороны руководителя является юридическим рудиментом, не имеющим какого-либо смысла, так как в случае наличия виновных действия, руководитель должен быть уволен по другому основанию. В этой связи необходимо исключение из формулировки словосочетания «при отсутствии виновных действий руководителя», так как такое основание для расторжения трудового договора с руководителем является невиновным, поэтому существующая формулировка

способствует лексическому отягчению нормы, а, следовательно, сложности его применению.

В-третьих, абсолютной новеллой законодательства является пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ, в связи с чем по данному вопросу не имеется материалов судебной практики, основание не успело быть достаточно исследованным. Представляется, что такое основание безоговорочно является виновным, в связи с чем его надлежит включить, как одно из увольнений, признаваемым дисциплинарным взысканием, в часть 3 статьи 192 ТК РФ со следующей формулировкой: «расторжение трудового договора с руководителем организации за несоблюдение установленного предельного уровня соотношения заработной платы». Такая поправка сможет пресечь споры и расхождение судебной практики по данному вопросу, что несомненно положительно повлияет на использование данной нормы. Всесторонний анализ нормы п.1 ч.2 ст.278 ТК РФ, а также статьи 145 ТК РФ, проекта ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления соотношения максимального и минимального размеров средней заработной платы работодателя и работников организации» позволяет сделать вывод о необходимости существенного изменения текста самой статьи. Представляется, что в формулировке данного основания существует некая недосказанность, касающаяся перечня субъектов, несоблюдение соотношения заработных плат которых приводит к нарушению норм трудового законодательства. Законодатель указывает лишь двух субъектов, несоблюдение соотношения зарплат, которых приводит к нарушению, вместе с тем, совершенно очевидно, что перечень таких лиц значительно шире, и не только перечисленные субъекты могут воспользоваться злоупотреблением правом в данной сфере. Также целесообразным видится законодательное введение ответственности не только за несоблюдение соотношения минимальной заработной платы, но и максимальной, с целью всестороннего учета прав всех сторон правоотношений. В этой связи пункт 1 части 2 статьи 278 ТК РФ предлагается изложить в следующей редакции: «несоблюдение установленного

в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса соотношения максимальной и минимальной заработной платы руководителя, членов исполнительных органов организации (правления, дирекции) и (или) членов советов директоров (наблюдательных советов), заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера, и (или) иных лиц, находящихся на руководящих должностях государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия». Вместе с тем, остается открытым вопросом вероятность и эффективности ее использования. Но в силу фактического отсутствия научного и практического материала, сделать какой-либо точный прогноз не представляется возможным.

В-четвертых, в положениях ТК РФ существует две дублирующие друг друга нормы: пункт 13 части 11 статьи 81 ТК РФ и пункт 2 части 2 статьи 278 ТК РФ. Они идентичны, применяются в аналогичных спорах, по ним существует крайне схожая судебная практика. Законодательно не обосновано наличие двух повторяющих положения друг друга норм. В этой связи, представляется необходимым исключение пункта 13 части 11 статьи 81 ТК РФ из положений Кодекса. Такое решение, несомненно, приведет к соблюдению принципа единообразия судебной практики, что, вне всяких сомнений, положительно влияет на весь процесс судопроизводства.

В силу того, что основания расторжения трудового договора с руководителем, предусмотренное трудовым договором может быть как виновным, так и не виновным, представляется возможным изменение части 3 статьи 192 ТК РФ путем включения в ее текст такого основания увольнения, как «прекращение трудового договора по дополнительным основаниям, включенными непосредственно в трудовой договор в случаях, предусмотренных законом, если такие основания предполагают виновное действие (бездействие) работника». Это обеспечит защиту прав и законных

интересов отдельной категории лиц, и также приведет к единообразию судебной практики.

Таким образом, несмотря на достаточную теоритическую изученность данного института, он требует значительных нормативно-правовых изменений.

Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что отдельные правовые нормы о прекращении трудовых отношений с руководителем организации нуждаются в устранении пробелов, и исключении дублирующих положений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты.

1. Конституция Российской Федерации (с поправками на 21 июля 2014 г.) // *Собрание законодательства Российской Федерации*. - 2014. - № 9. - Ст. 851.
2. Относительно дискриминации в области труда и занятий : Конвенция N 111 Международной организации труда (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // *Ведомости ВС СССР*. - 1961 г. - N 44. - Ст. 448.
3. Гражданский кодекс РФ : федеральный закон № 51-ФЗ : от 30.11.1994 : по состоянию на 01.10.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон N 197-ФЗ : от 30.12.2001 : по состоянию 12.11.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 2002. - №1 (ч. 1). - Ст. 3.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации : федеральный закон N 95-ФЗ : от 24.07.2002 : по состоянию на 12.11.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 2002. - № 30. - Ст. 3012.
6. Об акционерных обществах : федеральный закон Федеральный закон N 208-ФЗ : от 26.12.1995 : по состоянию на 04.11.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 1996. - № 1. - Ст. 1.
7. Об обществах с ограниченной ответственностью : Федеральный закон N 14-ФЗ : от 08.02.1998 : по состоянию 04.11.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 1998. - № 7. - Ст. 785.
8. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации : Федеральный закон N 67-ФЗ : от 12.06.2002 : по состоянию на 29.05.2019 // *Собрание законодательства РФ*. - 2002. - N 24. - Ст. 2253.

9. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон N 127-ФЗ : от 26.10.2002 : по состоянию на 26.11.2019) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 43. - Ст. 4190.

10. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам : Федеральный закон N 230-ФЗ : от 03.12.2012 // Собрание законодательства РФ. – 2012. - N 50 (часть 4). - Ст. 6953.

11. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон № 231-ФЗ : от 03.12.2012 // Собрание законодательства РФ. – 2012. - N 50 (часть 4). - Ст. 6954.

12. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников : Федеральный закон N 56-ФЗ : от 02.04.2014 // Собрание законодательства РФ. - 2014. - N 14. - Ст.1548.

13. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон N 347-ФЗ : от 03.07.2016 // Собрание законодательства РФ. - 2016. - N 27 (часть II). - Ст. 4280.

14. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий : Постановление Правительства РФ N 234 : от 16.03.2000 // Собрание законодательства РФ. – 2000. - N 13. - Ст. 1373.

15. О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения : Постановление Правительства РФ № 329 : от 12 апреля 2013 г. // Собрание законодательства РФ. - 2013. - № 16. - Ст. 1958.

16. Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия : Приказ Минэкономразвития России N 49 : от 2 марта 2005 г. // Бюллетень

нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2005. - № 23.

17. О примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, находящегося в ведении Роскосмоса : Приказ Роскосмоса N 21к : от 23 января 2013 г. // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

18. Об утверждении Перечня воинских должностей, должностей федеральной государственной гражданской службы в Министерстве обороны Российской Федерации, должностей в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством обороны Российской Федерации : Приказом Министра обороны Российской Федерации N 175 : от 4 апреля 2016 г. // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2016. - N 24.

19. О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ) : Указ Президиума ВС СССР от 31.01.1961 // Ведомости ВС СССР. – 1961. - N 6. - Ст. 58.

20. О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления соотношения максимального и минимального размеров средней заработной платы работодателя и работников организации : Проект Федерального закона N 1096146-6 // Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации. - URL: <http://asozd.duma.gov.ru> (дата обращения 18.03.2019).

Литература.

21. Абросимов Д. А. Прекращение трудового договора с руководителем организации / Д.А. Абросимов // Молодой ученый. — 2016. — №18. — С. 313-323.

22. Байдина О. Увольнение по соглашению сторон: стоит ли соглашаться? / О. Байдина // Трудовое право. - 2017. - N 6. - С. 57 - 73.

23. Вишнепольская И. Объединение компаний: что делать с "лишними" директорами? / И. Вишнепольская // Трудовое право. – 2013. - № 5. - С. 41-50.
24. Володина М. Увольнение директора: конфликт трудового и корпоративного права/ М. Володина // Трудовое право. – 2014.– №5.– С. 45 – 54.
25. Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации / А.В. Глухов // Юридическая наука. - 2012. - № 1. - С. 70-75.
26. Губенко М.И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики / М.И. Губенко // ВЭПС. - 2016. - №1. - С. 120-123.
27. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. - М.: КНОРУС, 2007. - 456 с.
28. Зайцева О.Б., Руководитель организации как субъект трудового права : монография / О. Б. Зайцева. - М. : Проспект, 2015. - 184 с.
29. Замордуйев Д.Г., Никологорская Е.И. Управление акционерным обществом - должником в реабилитационных процедурах банкротства / Д.Г., Замордуйев, Е.И. Никологорская // Законы России: опыт, анализ, практика. Ежемесячный правовой журнал. – 2007. - № 3. - С. 42-46
30. Канунников А.Б., Копьева Т.В. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя / А.Б. Канунников, Т.В. Копьева // Административное право. – 2013. - № 1. - С. 61-65.
31. Кашлакова А.С., Лудина Д.С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации / А.С. Кашакова, Д.С. Лудина // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - N 1. - С. 25 - 28.
32. Ковалев А. Как уволить руководителя организации без его согласия? / А. Ковалев // Трудовое право. - 2015. - N 11. - С. 5 - 14.
33. Колосова И.Ю. Регулирование труда руководителя организации / И.Ю. Колосова // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2015. - № 7. - С. 52.

34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. - 1272 с.

35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. - М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. - 848 с.

36. Корякин В.М. Увольнение в связи с утратой доверия лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: проблемные вопросы / В.М. Корякин // Право в Вооруженных Силах. - 2016. - № 11-12. - С. 77-84.

37. Кузнецова В.В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015 – 212 с.

38. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором / В.В. Кузнецова // Право и экономика. - 2014. - № 9. - С. 55-60.

39. Куревина Л.В. Верховный Суд об особенностях труда руководителя / Л.В. Куревина // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2015. - N 7. - С. 26 - 34.

40. Лизвинская В. Охрана труда: споры и анализ. Третья часть / В. Лизвинская // Трудовое право. - 2015 - № 8. - С. 46-55.

41. Маврин С.П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации / С.П. Маврин // Правоведение. – 2006. - № 4. - С. 40-49.

42. Маврин С.П. Коллизии интересов работодателя и работника / С.П. Маврин // ЭЖ-Юрист. - 2006. - N 9. - С. 8 - 10.

43. Малинина Л.Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации Л.Ю. Малинина // Юридический вестник Самарского университета. - 2016. - №2. - С. 56-61.

44. Михайленко Ю.А. Трудовое правоотношение руководителя акционерного общества. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Михайленко Ю.А. - Барнаул, 2001. - 196 с.

45. Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И.С. Шиткина. - М.: Юстицинформ, 2015. - 506 с.

46. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2015. - № 6. - С. 68-82.

47. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. – 2010. - № 6. - С. 52-66.

48. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. - М.: ИЗиСП, 2015. - 400 с.

49. Потрашков С. Спорные вопросы прекращения трудового договора с руководителем по причине банкротства компании / С. Потрашков // Трудовое право. - 2015. - N 12. - С. 92-96.

50. Рябинин В.В. Об изменениях в трудовом законодательстве / В.В. Рябинин // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2016. - N 8. - С. 35-45.

51. Сабельников О. Увольнение руководителя за однократное грубое нарушение (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) / О. Сабельников // Трудовое право. - 2014. - № 10. - С. 69-80.

52. Сергеенко Ю.С. Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Сергеенко Ю.С. - М., 2007. - 26 с.

53. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. - М.: Редакция «Российской газеты». - 2016. - Вып. 1. - 176 с.

54. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: Практическое пособие / М.Ю. Тихомиров. - М.: Издательство Тихомирова М.Ю., 2009. - 64 с.

55. Турбина И.А. Единоличный исполнительный орган хозяйственного общества в системе корпоративного управления / И.А. Турбина // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. - 2016. - №1 (30). - С. 145-150.

56. Чернокальцев Д. За что ответит руководитель? / Д. Чернокальцев // ЭЖ-Юрист. - 2016. - N 43. - С. 4-5.

57. Шадрина Т. Предельное соотношение средней зарплаты: что нового? / Т. Шадрина // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2016. - N 10. - С. 71.

Судебная практика.

58. 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 РФ от 15.03.2005 N 3-П // Собрание законодательства РФ. - 2005. - № 13. - Ст. 1209.

59. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминана Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О // Картотека арбитражных дел. - URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

60. По делу о проверке конституционности положений пункта 10 части 1 статьи 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и статьи 20.1 Закона Российской Федерации "О

милиции" в связи с жалобами граждан Л.Н. Кондратьевой и А.Н. Мумолина : Постановление Конституционного Суда РФ от 30.06.2011 N 14-П // Собрание законодательства РФ. - 2011. - N 28. - Ст. 4261.

61. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

62. Определение Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. N 5-В07-170 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

63. Определение Верховного Суда РФ от 04.06.2009 № 53-В09-4 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

64. Определение Верховного Суда РФ от 20 августа 2009 г. N 86-В09-12 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

65. Определение Верховного Суда РФ от 10.06.2011 N 5-В11-37 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

66. Определение Верховного Суда РФ от 16 декабря 2011 г. № 18-В11-73 // Картоотека арбитражных дел. - URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

67. Определение Верховного Суда РФ от 4 мая 2012 г. N 18-В12-19 // Картоотека арбитражных дел. - URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

68. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица : Постановление Пленума Высшего арбитражного суда РФ от 30.07.2013 N 62 // Экономика и жизнь. - 2013. - N 34.

69. Определение Верховного Суда РФ от 25 апреля 2014 г. N 72-КГ14-2 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

70. Определение Верховного Суда РФ от 18.05.2015 по делу N 20-КГ15-1 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

71. 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 02.06.2015 N 21 // БВС РФ. - 2015. - № 7.

72. Определение ВС РФ от 31 октября 2016 г. По делу № 59-КГ16-22 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

73. Определение ВС Республики Башкортостан от 12.03.2015 по делу N 33-2449/2015 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

74. Определение ВС Республики Карелия от 12 июля 2016 г. № 33-2197/2016 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

75. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 19 апреля 2011 г. по делу № А45–18709/2010 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

76. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 июня 2011 г. № 33-16730 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

77. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 04.07.2012 г. по делу № А33-14790/2009к39 // Картотека арбитражных дел. - URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

78. Определение Московского областного суда от 20.05.2010 по делу N 33-973 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

79. Определение Московского городского суда от 2 февраля 2011 г. по делу N 33-291 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

80. Определение Московского городского суда от 18 июля 2011 г. по делу № 33-22203 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

81. Определение Свердловского областного суда от 20 декабря 2011 г. по делу N 33-17874/2011 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

82. Определение Тульского областного суда от 16 февраля 2012 г. по делу N 33-387 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

83. Определение Свердловского областного суда от 6 сентября 2012 г. по делу N 33-10969/2012 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

84. Определение Ярославского областного суда от 12.11.2012 по делу N 33-6060/2012 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

85. Определение Московского городского суда от 04.12.2012 N 11-26307/2012 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

86. Определение Московского городского суда от 24 сентября 2013 г. по делу N 11-30406 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

87. Определение Московского городского суда от 18 октября 2013 г. № 4Г/5-10164/13 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

88. Определение Свердловского областного суда от 31 октября 2013 г. по делу N 33-13727/2013 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

89. Определение Московского городского суда от 9 декабря 2013 г. N 4Г/3-11957/13 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

90. Определение Московского городского суда от 22 января 2014 г. по делу № 33-1488/14 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

91. Определение Московского городского суда от 17 февраля 2014 г. N 4Г/7-551/14 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

92. Определение Московского городского суда от 19 июня 2014 г. № 4Г/8-3852 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

93. Определение Новосибирского областного суда от 10 июля 2014 г. по делу № 33-5635/2014 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

94. Определение Липецкого областного суда от 28 июля 2014 г. По делу № 33-1979/2014 1 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

95. Определение Красноярского краевого суда от 8 сентября 2014 г. по делу N 33-8704/2014 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

96. Определение Московского городского суда от 12 сентября 2014 г. по делу № 33-32189/2014 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

97. Определение Московского городского суда от 24 ноября 2014 г. по делу N 33-43425 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

98. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 23 марта 2015 г. по делу № 33-1311 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

99. Определение Алтайского краевого суда от 1 апреля 2015 г. по делу N 33-2786/15 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

100. Определение Тульского областного суда от 28 апреля 2015 г. по делу N 33-1284 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

101. Определение Московского городского суда от 30 июня 2015 г. № 4Г/8-6044 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

102. Определение Московского городского суда от 28.10.2015 по делу N 33-39624/2015 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 17.03.2018 г.).

103. Определение Московского городского суда от 26 апреля 2016 г. № 33-10229/2016 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2019).

104. Определение Московского городского суда от 06 марта 2018 г. по делу № 33-4944 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2019).

105. Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 5 августа 2015 г. по делу № 2-4318/2015 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 15.03.2019).