

image not found or type unknown



Руководитель организации, с одной стороны, представляет ее интересы при осуществлении хозяйственной деятельности, а с другой - сам является наемным работником. В силу двойственного правового статуса руководителя заключение и расторжение трудового договора с ним имеет ряд особенностей. Кто такой руководитель?

Руководитель организации — это физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Кроме того, руководитель является также уполномоченным должностным лицом нанимателя, которое имеет право принимать решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений. В законодательстве определены следующие наименования для должностей руководителей организаций: генеральный директор; директор; заведующий; начальник; председатель; управляющий. При этом в хозяйственных обществах может быть должность и директора, и генерального директора (при условии, что общество имеет дочерние предприятия, подчиненные организации либо обособленные подразделения и это наименование должности закреплено его учредительными документами). Отметим, что трудовым законодательством установлены требования к руководителю организации: высшее образование и стаж работы на руководящих должностях не менее пяти лет. При этом в порядке исключения наниматель может назначить (принять на работу) лиц, образование и (или) стаж работы которых не отвечают требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками соответствующей должности. В отношении хозяйственных обществ определено, что требования к квалификационным, профессиональным и иным качествам кандидатов могут быть установлены (в части, не урегулированной уставом) локальным нормативным правовым актом (например, Положением о руководителе организации), утвержденным общим собранием участников общества либо его советом директоров (наблюдательным советом). Обращаем внимание на то, что предъявляемые к руководителю требования не должны противоречить законодательству. Например, к руководителю не могут предъявляться дискриминационные требования. В то же время требования о стаже работы, образовании и опыте работы в определенной отрасли не противоречат

законодательству. Особенности заключения трудового договора с руководителем

Процедура заключения трудового договора с руководителем организации зависит от конкретной организационно-правовой формы юридического лица. Так, в хозяйственных обществах (ООО, ОДО, ОАО, ЗАО) лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа (директора), избирается общим собранием участников либо советом директоров (наблюдательным советом) в соответствии с уставом хозяйственного общества. При этом директором может быть стороннее лицо, не являющееся участником общества. Решения общего собрания и совета директоров (наблюдательного совета) оформляются протоколом. Решение о назначении на должность принимается на общем собрании участников хозяйственного общества простым большинством голосов. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества (учредителем) этого унитарного предприятия и подотчетен ему. Назначение оформляется решением, примерная формулировка которого может быть следующей: От имени нанимателя трудовой договор подписывается: в хозяйственном обществе - председателем общего собрания участников или иным лицом (участником), уполномоченным решением общего собрания, либо председателем совета директоров (наблюдательного совета) или иным его членом, уполномоченным этим советом; Отметим, что в законодательстве нет четкого ответа на вопрос, необходимо ли заключать трудовой договор с директором унитарного предприятия, который одновременно является его учредителем. С одной стороны, если рассматривать трудовой договор как сделку, то ее совершение в отношении себя лично не допускается гражданским законодательством, с другой - если трудовой договор не заключается, то нет юридических оснований для выплаты руководителю заработной платы. Полагаем, в данной ситуации при заключении трудового договора учредитель предприятия может уполномочить иное физическое лицо на подписание трудового договора со стороны нанимателя, что не будет противоречить нормам гражданского и трудового законодательства. На основании протокола общего собрания участников, протокола заседания совета директоров (наблюдательного совета) или решения учредителя после подписания трудового договора руководитель издает приказ о своем назначении. Поскольку приказ - это правовой акт, издаваемый руководителем организации, действующим на основе единоначалия, для разрешения основных задач, стоящих перед организацией, то подписываться он должен либо директором, либо иным уполномоченным им лицом. Обращаем внимание на то, что дата начала работы руководителя может не совпадать с датой его назначения (избрания) на должность. Например, если протокол общего собрания общества об избрании

руководителя составлен 27.02.2012, то датой начала его работы может быть иная дата, например, 12.03.2012 (это отражается в протоколе и трудовом договоре). Рассмотрим отдельные условия, которые могут предусматриваться в трудовом договоре с руководителем. Условие о предварительном испытании. Для того чтобы проверить, соответствует ли работник (в том числе руководитель) поручаемой ему работе, трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Срок предварительного испытания не должен превышать три месяца, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Условие о предварительном испытании необходимо закрепить в трудовом договоре, поскольку его отсутствие означает, что работник принят без такого испытания. Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительных документах процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем (конкурс, избрание или назначение на должность и др.), а также правила и форму проведения этих процедур (например, конкурс открытый или закрытый), критерии, которым должен отвечать кандидат, и др. При этом следует принимать во внимание тот факт, что, если заключению трудового договора с руководителем организации предшествовал конкурс, в такой договор нельзя внести условие об установлении испытательного срока. Если трудовой договор с руководителем заключен без проведения конкурса, а в учредительных документах конкурс предусмотрен как обязательное условие для приема на должность, договор должен быть прекращен по п. 3 ст. 44 ТК - на основании нарушения установленных правил приема на работу. Условие о сроке действия трудового договора с руководителем. Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. На основании данной нормы можно сделать вывод о срочном характере такого договора. Согласно п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК с руководителем организации срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет. В отношении руководителей государственных организаций законодательными актами установлено, что контракт с ними заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет. На практике может возникнуть вопрос: как поступить в случае, если по истечении срока полномочий руководителя новое лицо на эту должность не назначается (не избирается)? Полагаем, что в данной ситуации должны быть применены нормы ст. 39 ТК: если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

прекращения, действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок. Условие о компенсации. Если трудовой договор расторгается досрочно по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа в случае отсутствия виновных действий руководителя, последнему выплачивается компенсация в размере, определяемом договором. Другими словами, расторгнуть договор с руководителем по данному основанию можно, если в нем прямо предусмотрен размер компенсации. Важно отметить, что размер данной компенсации законодательно не определен, он должен быть оговорен в трудовом договоре и привязан к заработной плате руководителя, к базовой величине или установлен в твердой сумме.

Особенности прекращения трудового договора с руководителем. Помимо общих для всех работников оснований увольнения, для руководителя предусмотрены и специальные основания прекращения трудового договора: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (ст. 47 ТК), смена собственника имущества (п. 1-1 ст. 47 ТК), банкротство (ст. 258 ТК), решение собственника имущества организации в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации (ст. 259 ТК) и др. Кроме того, руководитель может сам досрочно расторгнуть трудовой договор (ст. 260 ТК). Рассмотрим более подробно «невиновное» основание досрочного увольнения руководителя - по решению собственника имущества. Данное основание может применяться, если собственником (уполномоченным им органом) принято соответствующее решение и при увольнении предусмотрена компенсация, размер которой установлен в трудовом договоре.

Следует различать такие действия, как принятие решения об увольнении руководителя и оформление приказа. Сначала собственник имущества организации выносит решение, а затем оформляется приказ. Так, решение о прекращении трудового договора с руководителем в хозяйственном обществе может принимать общее собрание как высший орган управления обществом или совет директоров (наблюдательный совет). Прекращение трудового договора с руководителем унитарного предприятия оформляется решением собственника, на основании которого издается приказ. Обращаем внимание на то, что, если в хозяйственных обществах руководитель был назначен общим собранием, решение о приостановлении его полномочий первоначально может быть принято советом директоров (наблюдательным советом). Этот же орган передаст полномочия руководителя на время (до назначения нового руководителя) иному лицу (например, заместителю директора). Данная норма может применяться в ситуации,

когда директор не участвует в деятельности общества либо противодействует ей. Отметим, что, если уставом не будет предусмотрено такое право совета директоров, передавать полномочия руководителя другому лицу не допускается. Одновременно с указанными выше действиями совета директоров (наблюдательного совета) будет решаться вопрос о проведении внеочередного общего собрания участников хозяйственного общества для принятия решения о досрочном прекращении полномочий руководителя общества и о назначении нового директора. Решения о приостановлении полномочий и о проведении внеочередного собрания принимаются большинством не менее трех четвертей голосов членов совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственного общества, о досрочном прекращении полномочий и назначении нового директора - простым большинством голосов.

Таким образом, в хозяйственном обществе изданию приказа может предшествовать принятие двух решений органами общества.

Таким образом, поскольку правовой статус руководителя организации отличается от статуса иных работников, в отношении заключения и прекращения трудового договора с ним законодательством предусмотрены особые правила, которые не всегда детально регулируют данные вопросы, что вызывает определенные сложности в применении этих правил на практике.