

Сухарев А.Е., канд. юрид. наук, доцент
УрГЮА, Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ УВОЛЬНЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ РЕШЕНИЯ О ДОСРОЧНОМ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В статье рассматриваются особенности правового положения руководителя организации, влияние его гражданско-правового статуса (как единоличного исполнительного органа юридического лица) на его трудовую статус (как работника), возможности его увольнения по произвольному решению собственника согласно п.2 ст. 278 ТК РФ. Исследуется соответствие содержания п. 2 ст. 278 ТК РФ Конституции РФ, общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам Российской Федерации

Традиционные для трудового права проблемы соотношения, реализации и применения общих и специальных норм приобрели особую актуальность после принятия нового Трудового Кодекса Российской Федерации. Содержащийся в нем ряд норм-изъятий существенно ограничил в ряде случаев права отдельных категорий работников, что привело к попыткам признания соответствующих дифференцированных норм нелегитимными, противоречащими фундаментальным началам российского законодательства о труде, Конституции Российской Федерации, общепризнанным принципам и нормам международного права. Так, в частности, на практике уже не раз ставилось под сомнение соответствие Конституции РФ, нормы, содержащейся в п. 2 ст. 278 ТК РФ, позволяющей работодателю увольнять работника-руководителя организации по любым произвольным мотивам.

Сторонники признания неконституционности п.2 ст. 278 ТК РФ обычно рассматривают соответствующую норму как обладающую дискриминационным характером, ограничивающую трудовые права работников, и, прежде всего, закрепленное Конституцией РФ и ТК РФ право на труд (включая свободу труда и защиту работника от дискриминации в сфере труда). Признавая методологическую верность подобного подхода (то есть необходимость проверки содержания п. 2 ст. 278 ТК РФ с точки зрения свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда), следует подчеркнуть, что дополнительное основание прекращения трудового договора, предусмотренное п.2 ст. 278 ТК РФ, распространяется лишь на специального субъекта трудового права – руководителя организации. В случае заключения трудовых договоров с членами коллегиального исполнительного органа организации п. 2 ст. 278 ТК РФ может быть так же применен и к данной категории работников. Таким образом, п. 2 ст. 278 ТК РФ содержит дифференцированную норму трудового права, регулиующую трудовые отношения особой категории работников, обладающих особым трудовым правовым статусом. При этом его специфичность в рассматриваемой ситуации

в значительной мере обусловлена гражданско-правовым статусом физического лица – руководителя организации, как единоличного исполнительного органа организации. Подобная зависимость устанавливается потому, что большинство прав и обязанностей работников данной категории, связанных с выполнением ими их трудовой функции по управлению организацией, особенности содержания, заключения и прекращения с ними трудовых договоров «вторичны» по отношению к порядку формирования органов юридического лица, их правам и обязанностям, предусмотренным гражданским законодательством. Системность права требует в данном случае обязательного учета в содержании норм трудового права правомочий различных, предусмотренных гражданским законодательством субъектов (общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью, общего собрания акционеров акционерного общества и других) по образованию исполнительных органов и досрочному прекращению их полномочий. Иначе будет нарушено единство правового регулирования и будет поставлена под сомнение сама возможность и способность законодателя регулировать гражданские и трудовые общественные отношения непротиворечивым образом. Решающее влияние гражданско-правового статуса физического лица как единоличного исполнительного органа организации на его трудовую правовую статус как руководителя организации является важнейшим и необходимым фактором для правильной правовой оценки дискриминационного или недискриминационного характера содержания п.2 ст. 278 ТК РФ.

Общий запрет на ограничение и умаление свобод человека и гражданина, а также допустимые исключения из данного правила содержатся соответственно в ч. 2 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ.

Ч. 2 ст. 55 Конституции РФ: *«В Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина».*

Ч. 3 ст. 55 Конституции РФ: *«Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства».*

Применительно к сфере труда указанные нормы получают необходимое развитие в Трудовом Кодексе Российской Федерации и международно-правовых источниках права (общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, при этом, если *«...международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора»*).

Согласно ч. 1 и ч. 2 ст. 3 ТК РФ:

«Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, на-

циональности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

В то же время ч. 3 ст. 3 ТК РФ устанавливает:

«Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными Федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите».

П. 2 Декларации Международной организации труда (МОТ) «Об основных принципах и правах в сфере труда» 1998 г. рассматривает недопущение дискриминации в области труда и занятий в качестве одного из принципов, касающихся основополагающих прав в сфере труда, которые государства-участники МОТ, обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь даже независимо от ратификации основополагающих конвенций МОТ.

Конвенция Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. в целом определяет в преамбуле дискриминацию в области труда и занятий *«...как нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека».* Ст. 1 данной Конвенции содержит развёрнутое определение дискриминации и включает в себя: *«а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;*

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим государством-участником МОТ по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами».

П. 2 ст. 1 данной Конвенции предусматривает то, что *«...любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией».*

Таким образом, основным вопросом для определения дискриминационного или недискриминационного характера содержания ч.2 ст. 278 ТК РФ будет изучение требований, установленных федеральными законами для трудовой деятельности руководителей организаций, которая по материальному содержанию в основном совпадает с деятельностью единоличного исполнительного органа юридического лица, а по юридическому содержанию в основном определяется правами и обязанностями единоличного исполнительного органа юридического лица, установленных гражданским законодательством. Соответственно системность права устанавливает в данном случае необходимость учёта не только Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных за-

конов в сфере труда, но и Гражданского Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в сфере гражданского права (а также международно-правовых источников в сфере труда).

Согласно абзацу второму ч.1 ст. 53 ГК РФ:

«...Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами».

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 20 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» от 14 ноября 2002 г. к правам собственника имущества унитарного предприятия относится назначение на должность руководителя унитарного предприятия, заключение, изменение и прекращение с ним трудового договора в соответствии с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Согласно абзацу 1 ч.4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г.:

«Общее собрание акционеров, если образование исполнительных органов не отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции). Общее собрание акционеров вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий управляющей организации или управляющего».

Согласно абзацу 2 ч.4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» от 26 декабря 1995 г.:

«В случае, если образование исполнительных органов отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, он вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) и об образовании новых исполнительных органов».

Согласно п. 4 ч. 2 ст. 33 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 г., к исключительной компетенции общего собрания участников общества относятся:

«...образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий...».

Таким образом, предусмотренное п. 2 ст. 278 ТК РФ увольнение работника – руководителя организации в связи с принятием решения уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) о досрочном прекращении трудового договора является ничем иным, как необходимым восприятием трудовым правом (его отраслевыми средствами) гражданско-правовых полномочий собственника (иных субъектов) по досрочному освобождению (прекращению полномочий) единоличного исполнительного органа юридического лица. Подобная «рецепция» обеспечивает единство правового регулирования смеж-

ных разновидностей отношений двумя отраслями права. При ином подходе и распространении на руководителей организаций общего правового режима прекращения (расторжения) трудового договора по инициативе работодателя – возможности, предоставляемые собственнику (иным субъектам) гражданским законодательством, окажутся полностью «заблокированными», то есть станут юридически ничтожными. П. 2 ст. 278 ТК РФ устанавливает особенности правового регулирования трудовой деятельности отдельной категории работников, которое обеспечивает в «плоскости трудового права» в трудовых отношениях реализацию гражданско-правовых прав и обязанностей единоличных исполнительных органов юридических лиц с учетом возможностей их досрочного освобождения (прекращения полномочий).

Таким образом, реализация права на труд физических лиц, выбравших или согласившихся на работу в должности руководителя организации, протекает в особых вышеуказанных условиях с неизбежным и необходимым понижением уровня гарантий трудовых прав по сравнению с иными категориями работников. Лица, вступившие в такие трудовые правоотношения, должны отдавать себе в этом отчет и сознавать особенности своего трудового статуса. Подобное ограничение прав нельзя рассматривать как дискриминацию, потому что соответствующие дифференцированные нормы установлены федеральными законами и международно-правовыми источниками права, регулирующими трудовые отношения. Они (нормы) обусловлены спецификой трудовой деятельности руководителей организаций; обеспечивают единство правового регулирования общественных отношений гражданским и трудовым законодательством; делают возможным реализацию отраслевыми юридическими средствами трудового права гражданско-правовых полномочий собственника (иных субъектов) по досрочному освобождению (прекращению полномочий) единоличного исполнительного органа юридического лица по свободному усмотрению собственника (иных субъектов).

Другим распространенным аргументом сторонников признания неконституционности п. 2 ст. 278 ТК РФ является рассмотрение соответствующей нормы как относящейся исключительно к процессуальному, а не материальному праву. При такой трактовке для увольнения руководителя организации потребуются общие основания прекращения (расторжения) трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Полагаем, что такая трактовка отражает лишь личную субъективную точку зрения её авторов и не основана на действующем законодательстве. Ст. 278 ТК РФ озаглавлена как дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации. В тексте её прямо указано:

«Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по следующим основаниям: ...»

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

Приведённая формулировка закона позволяет сделать вывод о том, что законодатель сознательно отказался в данном случае от формирования «казуальных» оснований и мотивировок увольнения, предоставив в данном случае работодателю произвольно расторгать трудовой договор с руководителем организации. Такая редакция п. 2 ст. 278 ТК РФ в полной мере соответствует закреплённым гражданским законодательством (ГК РФ и иными федеральными законами) полномочиям собственника (иных субъектов) по досрочному освобождению (прекращению полномочий) единоличного исполнительного органа юридического лица по произвольному усмотрению собственника (иных субъектов), нормам-принципам общей части трудового права, запрещающим дискриминацию труда, закреплённым в ТК РФ, международно-правовым стандартам в сфере труда, закреплённым, в частности, в нормативных актах Международной организации труда, и Конституции РФ (закреплённым в ней и охраняемым правам собственника и трудовым правам).

Как бы не развивалась в дальнейшем теоретическая дискуссия по указанным вопросам, её итог на практике подведён на сегодняшний день Конституционным Судом Российской Федерации. В Постановлении от 15 марта 2005 г. *«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»* Конституционный суд РФ признал *«...положения пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", в соответствии с которыми трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, в том числе советом директоров (наблюдательным советом) акционерного общества, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, не противоречащими Конституции Российской Федерации...»*.

В качестве основных доводов для обоснования подобной позиции Конституционный Суд РФ обращает внимание на:

- отличия в статусе руководителя организации от статуса других работников,
- взаимодействие трудового и гражданско-правового статусов руководителя (как работника и как единоличного исполнительного органа организации),
- закрепление в законодательстве не только прав работника, но и прав собственника имущества организации, баланс конституционных прав и свобод, справедливое согласование прав и законных интересов сторон в трудовом договоре,
- особые требования, предъявляемые к труду руководителя, значение его труда для организации, специфику его трудовой деятельности и трудовой функции,

- а также подчеркивает то, что увольнение руководителя в данном случае не является мерой юридической ответственности и подлежит компенсации в соответствии со ст. 279 ТК РФ в размере *«...не ниже, чем это предусмотрено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам...»*.

По мнению автора, Конституционный Суд РФ, к сожалению, не уделил необходимого внимания международно-правовым стандартам дискриминации в сфере труда и закрепленным в них возможностям ограничения прав отдельных категорий работников. Вопрос этот следует рассматривать как исключительно важный, учитывая содержание ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ, обязательства Российской Федерации перед Международной организацией труда, содержание Декларации Международной организации труда (МОТ) «Об основных принципах и правах в сфере труда» 1998 г. и Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., значение конвенций и иных юридических актов МОТ для правоприменительной практики в Российской Федерации. П. 2 ст. 278 ТК РФ действительно ограничивает права руководителей организаций, но данное ограничение нельзя рассматривать как дискриминацию не только, согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ, но и по критериям Конвенции МОТ № 111. Таким образом, формальное несоответствие п. 2 ст. 278 ТК РФ части 2 ст. 55 Конституции РФ утрачивает свое значение (учитывая закрепленное Конституцией РФ приоритетное значение международно – правовых договоров Российской Федерации по отношению к национальному законодательству). С большей определенностью, по-видимому, следовало подчеркнуть также решающее значение гражданско-правового статуса руководителя для его трудово-правового статуса. Тем не менее, аргументацию Конституционного Суда РФ следует признать развернутой и вполне достаточной в теоретическом плане, как учитывающую различия в статусе руководителя и обычного работника, права собственника имущества организации и другие вышеуказанные положения, закрепленные в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г.

Конституционный Суд РФ приходит к выводу о том, что *«...федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора...»*, при этом *«...не требуется подтверждать необходимость прекращения трудового договора теми или иными конкретными обстоятельствами»*. Данные особые правила, по мнению Конституционного Суда РФ, не могут расцениваться как нарушение закрепленных Конституцией РФ прав, нарушение равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина.