

ОРГАНЫ
УПРАВЛЕНИЯ
И КОНТРОЛЯ**Маковкина Ю.В.**

Старший юрист
гражданско-
правового
департамента
Юридической
фирмы «Клифф»

**Данилевский В.В.**

Старший юрист
гражданско-
правового
департамента
Юридической
фирмы «Клифф»

**Конфликтное
увольнение
генерального
директора**

Фигура генерального директора (директора, президента и пр.) с точки зрения правового регулирования имеет двойственный характер.

С одной стороны, это орган юридического лица, через который последнее приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности. При этом генеральный директор действует от имени юридического лица без доверенности, осуществляет текущее руководство деятельностью компании, совершает сделки, а также осуществляет иные полномочия, не отнесенные федеральным законом или уставом общества к компетенции общего собрания участников общества, совета директоров (наблюдательного совета) общества и коллегиального исполнительного органа общества. Место нахождения юридического лица определяется по месту нахождения его исполнительного органа.

То есть из норм корпоративного права следует, что юридическое лицо не может существовать без единоличного исполнительного органа — генерального директора.

При этом генеральный директор, руководитель организации, является простым наемным работником, в отношении которого распространяются нормы трудового права (права, обязанности и гарантии работника). Естественно, трудовым законодательством регламентированы некоторые особенности, регулирующие труд руководителя организации.

Таким образом, генеральный директор отвечает за деятельность компании в целом, а также является обычным наемным работником, который имеет право на труд, отдых, выплату заработной платы и посо-

бия по временной нетрудоспособности, а равно гарантии защиты его интересов как работника от незаконного увольнения по инициативе работодателя и прочее.

Правовой статус генерального директора как органа юридического лица и как работника — руководителя организации различен, что в итоге порождает конфликт таких отраслей права, как корпоративное право и трудовое право.

Для того чтобы избежать судебных споров с руководителем в ситуации расторжения договора с ним, нормы указанных отраслей необходимо применять во взаимосвязи.

Особенность правового статуса руководителя организации обусловлена спецификой его трудовой деятельности, самим местом и ролью в механизме управления предприятием.

Как представляется, в основе находятся нормы корпоративного права, поскольку именно решение учредителей юридического лица о том, кто будет являться исполнительным органом компании, порождают последующие взаимоотношения с избранным руководителем, в том числе и трудовые.

Заключение же трудового договора с избранным директором является лишь следствием решения собственников. Обратной последовательности быть не может.

Однако все кардинально меняется в случае с прекращением отношений с руководителем. Здесь соблюдение только корпоративных норм оказывается недостаточным. Более того, нарушение процедур, подчиненных трудовому праву, перечеркивает волю учредителей юридического лица по безусловному самостоятельному определению судьбы их предприятия.

Процесс расставания с руководителем компании по инициативе собствен-

ников процедурно делится на две части: корпоративную и трудовую.

Еще 15.03.2005 КС РФ в своем Постановлении No 3-П сформулировал позицию, согласно которой собственник имущества организации наделен конкретными правомочиями, позволяющими ему в целях достижения максимальной эффективности экономической деятельности и рационального использования имущества как самостоятельного, под свою ответственность назначать (выбирать) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, так и прекращать трудовой договор с ним (о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 ст. 279 ТК РФ).

Вместе с тем такое правомочие собственника является безусловным с точки зрения корпоративного права, но не является таковым с точки зрения трудового (вспомним, к примеру, ограничения на расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами, находящимися в отпуске либо на больничном. Этот вопрос мы дополнительно рассмотрим далее).

В вышеупомянутом Постановлении КС РФ оправдал это необходимостью установления баланса конституционных прав и свобод, справедливого согласования прав и законных интересов сторон в трудовом договоре, являющихся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в РФ как социальном правовом государстве.

Основания для увольнения

Причинами смены генерального директора могут являться различные обстоятельства: личные (например, учредитель,

обладающим большим процентом долей в уставном капитале общества, считает необходимым поставить своего руководителя либо найден более квалифицированный специалист и др.), смена собственника организации (ст. 75 ТК РФ) и прочее.

Вышеуказанные обстоятельства влекут за собой непосредственно действия: с одной стороны, по смене ЕИО, что регламентируется корпоративным законодательством РФ, а с другой стороны — по расторжению трудового договора с генеральным директором как работником, подчиняющимся нормам трудового законодательства РФ.

В такой момент возникает необходимость соблюдения ряда формальностей.

Первым возникает вопрос трудового права: какое основание будет выбрано работодателем для расторжения трудового договора?

Как и штатные работники, генеральный директор может быть уволен как на общих основаниях, определенных главой 13 ТК РФ, так и по специальным основаниям, относящимся лишь к нему, как единоличному органу управления, руководителю организации (глава 43 ТК РФ).

Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации:

- увольнение в связи с наступлением определенного обстоятельства (смена собственника организации);
- в связи с отстранением от должности руководителя организации — должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, ли-

бо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ).

Выбор основания расторжения трудового договора имеет существенное значение для оформления процедуры увольнения руководителя. Если это связано просто с решением учредителя о смене ЕИО, то отсутствует необходимость мотивировать указанное решение, все сводится к простому волеизъявлению (право учредителей, установленное законом). Однако если принимаемое решение связано с виновными действиями руководителя организации либо потенциальной конфликтной ситуацией с работником, то в данной ситуации учредителям общества свое решение следует подкрепить доказательствами виновных действий директора-работника, а также указать в решении на причины расторжения договора. Необходимость фиксации наличия виновных действий, явившихся основанием для принятия учредителями соответствующего решения, также связано с обязанностью работодателя по выплате компенсации, определенной ст. 279 ТК РФ.

Процедура принятия решения

После того как работодателем (учредителями общества) будет выбрано основание расторжения договора, необходимо соблюсти процедуру смены ЕИО, которая регламентируется нормами корпоративного права.

Ошибки в процедуре прекращения отношений несут значимые юридические риски для компании, вплоть до фактического паралича деятельности предприятия, в котором одновре-

менно могут оказаться восстановленный в правах судебным решением ранее уволенный директор и уже вновь назначенный собственниками и несколько месяцев эффективно работающий новый руководитель. И причиной тому, по большей части, является, на наш взгляд, двойственность правового статуса руководителя, на которого распространяются правовые нормы как корпоративного, так и трудового законодательства.

Процедура принятия решения учредителями организации регламентирована федеральными законами (ФЗ «Об акционерных обществах», ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и т. д.) и уставом организации. На основании норм законов и положений учредительных документов установлены требования к порядку созыва общего собрания акционеров либо учредителей, кворум, необходимый для принятия решения, а также ряд иных формальностей, подлежащих соблюдению во избежание возможности оспаривания увольнения директором. Сама процедура принятия решения выглядит следующим образом. Во-первых, необходимо проверить положения устава организации на предмет содержащихся в нем положений об органе, полномочном разрешать вопрос об избрании и отстранении от должности ЕИО. Иногда собственники компании передают такие полномочия от общего собрания участников совету директоров общества.

Необходимо проанализировать положения о порядке созыва компетентного органа юридического лица. Существенным моментом в данной ситуации является кворум и количество голосов, определенные законом и уставом юридического лица и необходимые для проведения самого собрания и принятия решения о смене единоличного испол-

нительного органа. Например, в ООО для принятия решения о прекращении полномочий исполнительного органа необходимо простое большинство об общего числа голосов в обществе. Впрочем, уставом общества может быть предусмотрена необходимость большего числа голосов, например необходимость квалифицированного большинства в 3/4 или 5/6 от общего числа голосов.

В судебной практике встречались случаи, когда устав предусматривал необходимость получения 100% голосов — такие положения уставов признавались судами как противоречащие закону. Но бывают и не столь крайние варианты: когда директор становится еще и участником общества и количества его голосов достаточно, чтобы по факту исключить принятие подобного решения (директор — владелец 25% голосов, а уставом общества предусмотрено 75% и один голос для принятия решения по образованию исполнительных органов общества).

Напомним, что общее собрание правомочно принимать решения только по тем вопросам повестки дня, которые содержались в заранее разосланных участникам общества уведомлениях (если иной порядок доведения информации не установлен уставом общества).

При наличии конфликтной ситуации между учредителями и директором последний может уклоняться от исполнения возложенной на него законом обязанности по созыву общего собрания учредителей по требованию полномочного органа, на практике он может уклоняться от проведения собрания.

Директор обязан в течение пяти дней с момента получения требования полномочного органа о созыве собрания принять решение о проведении собрания или об отказе в проведении собрания. Отказ возможен лишь в случае, ес-

ли требование о проведении заявлено не полномочным органом или в повестку дня включены вопросы, не относящиеся к компетенции общего собрания. При уклонении директором от проведения общего собрания или отказе в его созыве возникает право участника общества на самостоятельный созыв внеочередного общего собрания, минуя ЕИО (п. 4 ст. 35 Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

Принятие решения о смене ЕИО юрилица на общем собрании, созванном без участия директора (т. е. с нарушением формальных процедур), и при его отсутствии не является основанием для отмены судом такого решения по иску директора. В то же время, если данный генеральный директор входит в число участников общества, нарушение процедуры созыва собрания предоставляет ему возможности по оспариванию решений, принятых на таком собрании.

Таким образом, к вопросу о соблюдении необходимых формальностей при проведении общего собрания желательно подойти достаточно внимательно и ответственно.

Когда руководителя организации уволить нельзя?

В соответствии с положениями ст. 81 ТК РФ уволить руководителя организации, как и любого другого работника, нельзя во время отпуска или временной нетрудоспособности.

Полагаем, что в подобном случае конфликт норм корпоративного и трудового права проявляется наиболее ярко. С одной стороны, юридическое лицо не может осуществлять деятельность без генерального директора, с другой — существует масса сложностей с его увольнением как работника.

На практике это способно создать серьезные проблемы для учредителей в случае конфликтного увольнения директора, который обращается в суд с иском об оспаривании расторжения трудового договора, предоставляя листок нетрудоспособности на дату принятия решения о его увольнении.

Также сложную конфликтную ситуацию может создать увольнение генерального директора, предоставившего справку о беременности. Законодательством установлена гарантия в виде запрета увольнения беременных женщин по инициативе работодателя.

Безусловно, одним из основных принципов российского права является добросовестность участников правоотношений, а также разумность их действий. Беременность не может являться причиной расторжения договора с работником, данное основание носит дискриминационный характер. Полагаем, основная сложность в данной ситуации связана именно с тем, что беременная женщина неизбежно представит листок нетрудоспособности по беременности и родам. Данная ситуация разрешается обычным способом: с новым работником заключается срочный трудовой договор на период временной нетрудоспособности руководителя.

Выплата компенсации

Даже если само увольнение не создает конфликт и работник не возражает против прекращения трудовых отношений, то не стоит забывать о таком моменте, как обязанность выплаты работнику компенсации в связи с досрочным прекращением трудового договора на основании решения полномочного органа при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя в размере, опреде-

ляемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ).

Вопрос о размере такого, предусмотренного законом, «золотого парашюта» является зачастую основным камнем преткновения во взаимоотношениях между работником и работодателем.

Обращаем внимание на еще одну формальность, которая может сыграть свою роль в случае возникновения конфликтной ситуации. При смене ЕИО желательно составить акт приема-передачи документов, печатей компании от прежнего руководителя к новому.

Последовательность действий процедуры увольнения

Последовательность действий в процессе увольнения генерального директора выглядит следующим образом:

- оформление решения (протокола) общего собрания учредителей о прекращении полномочий (увольнении) генерального директора и об избрании нового (оба вопроса можно отразить в одном протоколе). Если в протоколе не будет указано иное, то полномочия директора прекращаются в день принятия решения. В данном решении также определяется лицо, ответственное за передачу дел;
- оформление приказа о прекращении полномочий увольняемого руководителя организации (в последний рабочий день);
- оформление акта приема-передачи дел (печать, документы, отчетность, если является ее хранителем, и т. д.) между отстраняемым и новым руко-

водителями. Порядок передачи дел может быть установлен внутренними документами организации.

- выплата увольняемому руководителю причитающихся ему денежных средств, внесение записи в трудовую книжку.
- оформление приказа о назначении нового руководителя организации;
- регистрация изменений о смене руководителя организации в ЕГРЮЛ (заявление в налоговую инспекцию должно быть подано в течение трех дней с момента принятия решения);

В случае несоблюдения вышеизложенной процедуры решение собрания учредителей может быть оспорено в арбитражном суде.

Споры с участием генерального директора

В чем еще проявляется конфликт отраслей корпоративного и трудового права? Практические проблемы несет вопрос о подведомственности дел об оспаривании решений о прекращении полномочий руководителя организации.

Если споры о признании незаконным решения о прекращении полномочий руководителя рассматривались обычно арбитражными судами как корпоративные споры (подп. 2 п. 1 ст. 33, ст. 225.1 АПК РФ), то споры о признании незаконным приказа об увольнении и о восстановлении на работе – есть компетенция судов общей юрисдикции как трудовых споров (ст. 391 ТК, п. 3 ст. 22 ГПК РФ).

Но как рассмотреть иск о восстановлении на работе, если основанием для оспаривания увольнения выступают на-

рушения собственниками предприятия, допущенные при принятии решения о досрочном прекращении полномочий. Для этого прежде всего следует признать незаконность такого решения. А это уже компетенция арбитражного суда.

Не самая удачная, на наш взгляд, попытка по разрешению спора о подведомственности сделана в Постановлении ВС РФ № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующих труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». Суд прямо указал, что к компетенции судов общей юрисдикции должны относиться дела об оспаривании руководителями организаций решений уполномоченных органов организаций о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора (п. 3).

Но вряд ли можно признать, что позиция является единственно верной и исключает не только все спорные вопросы о компетенции судов, но и практические трудности, с которыми столкнуться все стороны в случае одновременного возникновения в «конфликтном» увольнением директора еще и корпоративного спора между собственниками предприятия.

Не редки случаи, когда в процессе увольнения директора либо спустя некоторое время после него собственники предприятия обнаруживают факты причинения убытков обществу в результате действий директора. Это и пени за несвоевременно уплаченные налоги, когда предприятие имело такую финансовую возможность, и убытки компании от совершения директором сделок по заведомо заниженной рыночной цене в ущерб интересам компании, и необоснованное и выходящее за рамки компетенции премирование директором се-

бя или иных работников предприятия, и многие иные случаи.

Так, согласно ч. 2 ст. 277 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями.

Закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в ст. 44 и закон «Об акционерных обществах» в ст. 71 прямо указывают, что ЕИО общества несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием). А при определении оснований и размера ответственности должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела.

Иными словами, требование о возмещении убытков может быть заявлено как к уже уволенному, так и действующему руководителю предприятия.

Подробно порядок взыскания убытков с руководителя, условия распределения бремени доказывания, критерии оценки действий руководителя содержатся в Постановлении Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица».

В круг доказывания входят:

- факт причинения вреда (убытков) и размер вреда (убытков);
- противоправность действий причинителя вреда (вина);
- причинно-следственная связь между действиями причинителя вреда и причиненным вредом (убытками);

Директор несет ответственность, если будет доказано, что при осуществ-

влении своих прав и исполнении своих обязанностей он действовал недобросовестно или неразумно, в том числе если его действия (бездействие) не соответствовали обычным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску.

При этом бремя доказывания недобросовестности и неразумности поведения руководителя должно лечь на истца, который требует возмещения убытков (предприятие, собственник предприятия). А не активная позиция ответчика, либо прямой отказа от предоставления пояснений о причинах и обстоятельствах принятия им тех или иных решений, которые повлекли для компании-работодателя убытки, могут быть квалифицировано судом как недобросовестное поведение с последующими неблагоприятными последствиями для ответчика.

Таким образом, стандартные для таких случаев «оправдания», неблагоприятная рыночная конъюнктура, недобросовестность контрагента, работника и т. п. будут требовать доказательственного подтверждения.

Если же недобросовестность и неразумность действий директора не будут доказаны в суде, то в удовлетворении требований о взыскании убытков будет отказано.

В любом случае, суд должен исходить из того, что не может быть признан виновным в причинении убытка компании ее руководитель, если он действовал исходя из обычных условий делового оборота либо в пределах разумного предпринимательского риска.

Так, в одном из дел разница между ценой сделки, которую совершил директор, и ценой, которую собственники предприятия оценили как рыночную, хотя и была, но была незначительна, а доказательств того, что сделку можно было совершить именно на рыноч-

ных условиях, отсутствовали. При таких обстоятельствах суд отказал во взыскании убытков с директора (Определение ВАС РФ от 13.05.2013 № ВАС-5911/13).

Важно помнить, что само по себе не является препятствием к предъявлению таких требований то обстоятельство, что руководитель действовал с одобрения коллегиальных органов предприятия (совета директоров) или его собственников. Иными словами, за такие действия, приведшие к возникновению у предприятия убытков, будут отвечать и руководитель, и лица, принявшие такие решения солидарно.

Следует отметить, что на требование о возмещении убытков распространяется общий срок исковой давности — три года (ст. 196 ГК РФ).

В заключение хотелось бы отметить, что необходимость изменения нормативного регулирования правового статуса руководителей компаний отмечается не только практикующими юристами.

Так, в начале 2015 года Минюст разработал проект поправок в ТК РФ, в котором указал, что договоры компаний с их руководителями должны подчиняться преимущественно ГК РФ, а все споры по таким договорам должны рассматривать арбитражные суды.

В своем проекте поправок Минюст предлагает оставить трудовое регулирование только в части социальных гарантий. В пояснительной записке прямо говорится, что руководителя «нельзя назвать слабой стороной, права которой нуждаются в такой избыточной опеке, какую имеют в виду нормы трудового законодательства».

Как представляется, такой подход в гораздо большей степени соответствовал бы сути отношений между руководителями компаний и компаниями (их собственниками).