

УДК 34.08

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Приженникова Алена Николаевна

канд. юр. наук
Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы заключения трудового договора с руководителем организации. Являясь органом юридического лица, руководитель теряет и приобретает свои полномочия в соответствии с нормами гражданского права. Однако по нормам трудового права, руководитель, как и остальные сотрудники, остается наемным работником организации. Таким образом, особенностью правового статуса руководителя организации является распространение действий норм гражданского законодательства и трудового законодательства. В этой связи, правовой статус руководителя организации в сфере трудовых правоотношений имеет определенную двойственность.

Ключевые слова: трудовые правоотношения; трудовой договор; дисциплинарная ответственность; материальная ответственность; уголовная ответственность; трудовая книжка.

LEGAL REGULATION OF COMPANY EXECUTIVE'S LABOR: CURRENT ISSUES

Prizhennikova Alena Nikolaevna

candidate of legal science
Finance University under the Government of Russian Federation, Moscow

Abstract. In the article the questions of the conclusion of employment agreement with a head of the organization are considered. As a body of a legal entity a head loses and gains its powers in accordance with the rules of the proposition of civil law. However, according to the propositions of labor law a head as the rest of the staff remains an employee of an organization. Thus, a feature of a legal status of a head of an organization is to spread the operation of the proposition of civil and labor law. In this regard the legal status of a head of an organization has a definite duality in the field of labor relations.

Key words: labor relations; labor contract; disciplinary liability; liability for breakage; criminal liability; employment history.

Введение. В соответствии с трудовым законодательством, руководителем признается физическое лицо, которое в соответствии с законом и учредительными документами осуществляет непосредственное руководство данной организацией. Федеральными законами определен круг полномочий руководителя, который является значительно более шире по сравнению с полномочиями остальных работников организации.

Предмет. В соответствии с ТК РФ возникают трудовые правоотношения на основании трудового договора, в частности, в результате из-

брания, назначения на должность или утверждения в должности работника (ст. 16). На практике, актуальными являются вопросы:

- 1) Какое лицо уполномочено заключать трудовой договор с руководителем организации?
- 2) О заключении трудового договора с руководителем организации, являющимся ее единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества.
- 3) Кто ведет трудовые книжки?
- 4) Ответственность руководителя организации.

Цель и результат. В акционерных обществах трудовой договор от имени общества с избранным руководителем подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) или лицо, уполномоченное советом директоров (наблюдательным советом) общества (п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ) [9].

В соответствии со ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ в обществах с ограниченной ответственностью трудовой договор от имени общества может быть подписан следующими лицами:

- лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избран единоличный исполнительный орган общества;
- участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества;
- председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества (если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров) или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) [10].

В соответствии с п. 1 ст. 20 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ трудовой договор с руководителем унитарного предприятия заключает собственник имущества такого предприятия [11].

Руководитель организации может выполнять функции единоличного исполнительного органа. Исследуя этот вопрос, можно прийти к выводу, что правовой статус руководителя организации имеет определенные особенности. С одной стороны, руководитель является органом юридического лица, порядок формирования и полномочия которого определены гражданским законодательством. С другой стороны, юридическое лицо и его руководитель состоят в трудовых отношениях, которые регулируются трудовым законодательством. Указанная особенность правового статуса руководителя является причиной множества мнений относительно отраслевой принадлежности отношений с руководителем организации [4; 5; 12], а также законодательство РФ допускает возможность, как мы выяснили, использования для регулирования правового статуса руководителя как трудового, так и гражданско-правового договора.

Во-первых, ТК РФ не запрещает подписывать трудовой договор работодателю, как организации, и работнику, как руководителю организации, одним лицом. Поэтому, данный договор может быть подписан одним и тем же лицом;

Во-вторых, отсутствие письменного договора с руководителем – единственным участником (учредителем) общества может повлечь риск исключения налоговыми органами из состава признанных расходов на оплату труда заработной платы руководителя, учтенной на основании п. 1 ст. 255 НК РФ [3];

В-третьих, в соответствии с нормой ТК РФ у руководителя организации может возникнуть административная ответственность за нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ [2]).

В соответствии с ч. 3 ст. 66 ТК РФ работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у этого работодателя является для работника основной.

В настоящее время существует различное мнение о роли и значении трудовой книжки:

- 1) Зачем нужна трудовая книжка?;
- 2) Если трудовой книжки не будет, это намного затруднит работу кадровиков. В таком случае, о трудовой деятельности сотрудника можно будет узнать только из его слов?
- 3) Как проверить достоверность данных, если не будет трудовой книжки?
- 4) Как определить уровень деловой и профессиональной компетенции будущего сотрудника.

Автор считает, что возможно более эффективным было бы ликвидировать недостатки в работе трудовых книжек улучшением их законодательной базы. Например, предусмотреть наказание при потере трудовой книжки по вине работника, или считать действительной только первую книжку; рассмотреть возможность создания электронной версии трудовой книжки для индивидуального учёта стажа; разрешить работодателям вносить в трудовую книжку сведения о взысканиях не только, когда дисциплинарным взысканием является увольнение для отражения более объективной характеристики работника.

Руководитель организации может нести дисциплинарную, материальную, уголовную ответственность.

Привлечь руководителя к дисциплинарной ответственности можно за невыполнение или ненадлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей, за нарушение трудового законодательства, коллективного договора (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Например, нарушение руководителем организации трудового законодательства или условий коллективного договора, соглашения.

Материальная ответственность может наступить в соответствии со ст. 234 ТК РФ. В соответствии ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что

это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка [7]. В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Возмещение убытков руководителем организации может быть предусмотрено и федеральными законами.

Например, согласно Федеральным законам «Об акционерных обществах», «Об обществах с ограниченной ответственностью» руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. А поскольку ответственность руководителя наступает в силу закона, работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. Так как ответственность руководителя организации вытекает из закона, то заключение с ним договора о полной индивидуальной материальной ответственности не является обязательным [1].

Таким образом, в соответствии с нормой ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или госу-

дарственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Например, в соответствии со ст. 236 ТК РФ обязанность выплаты заработной платы возникает независимо от вины работодателя.

Необходимо обратить внимание, что в соответствии с абз. 3 п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 начисление процентов за несвоевременную выплату заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов [6].

В УК РФ [8] имеется норма за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145); за невыплату свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности в виде штрафа в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до одного года (ст. 145.1).

Перечисленные деяния ст. 145.1 УК РФ, повлекшие тяжкие последствия, в соответствии с УК РФ наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Трудовой договор может быть прекращен по тем же основаниям, что и трудовые договоры с другими работниками. Эти основания перечислены в ст. 77 ТК РФ. Руководитель, может расторгнуть трудовой договор и по собственному желанию. Однако он должен уведомить письменно работодателя (собственника имущества организации, его представителя) не за две недели, а за месяц до предполагаемой даты увольнения. Данное обстоятельство установлено в ст. 280 ТК РФ.

Нормой ст. 81 ТК РФ и ст. 278 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем. Так, например, если трудовой договор с руководителем организации расторгается по инициативе общего собрания участников (акционеров), руководителю выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ). При этом компенсация выплачивается, только если отсутствуют виновные действия (бездействие) руководителя. Конкретная сумма такой компенсации устанавливается трудовым договором. Она выплачивается только при условии отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя.

При увольнении руководителя организации издается приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора. Руководитель получает на руки трудовую книжку.

Заключение. В соответствии со ст. 21 ТК РФ вступив в трудовые правоотношения, руководитель организации, как и любой другой работник, имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление обусловленной трудовым договором работы; рабочее место; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы; отдых; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; полную достоверную информацию об условиях труда и т.д.

Следовательно, на руководителя организации распространяются общие для всех работников нормы трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Иванова С. Материальная ответственность: кто в зоне риска // ЭЖ-ЮРИСТ. 2013. № 32.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195-ФЗ.
3. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000. № 117-ФЗ.
4. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 августа 2009 года № 22-2-3199.
5. Письмо Роструда от 06.03.2013. № 177-6-1.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
8. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996. № 63-ФЗ.
9. Федеральный закон от 26.12.1995. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
10. Федеральный закон от 08.02.1998. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
11. Федеральный закон от 14.11.2002. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
12. Шкловец И.И. Письмо от 28 декабря 2006 г. № 2262-6-1.