

---

---

## СРАВНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

### Правовой статус и дополнительные основания увольнения руководителя организации по законодательству Беларуси и России

*К. Л. Томашевский*

Международный университет «МИТСО»,  
Республика Беларусь, 220099, Минск, ул. Казинца, д. 21, корп. 3

**Для цитирования:** Томашевский, Кирилл Л. 2018. «Правовой статус и дополнительные основания увольнения руководителя организации по законодательству Беларуси и России». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 3: 397–412. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu14.2018.309>

Цель настоящей статьи — рассмотреть правовой статус руководителя организации, особенности его назначения на должность, в сравнительном аспекте проанализировать дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации по законодательству Беларуси и России и выработать предложения по его гармонизации. Вышеуказанная цель предопределила постановку ряда задач, решаемых в статье. Одна из этих задач состоит в том, чтобы, опираясь на разработки белорусских и российских ученых-юристов и сравнительный анализ национального законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, изучить сложный правовой статус руководителя организации (двойственный в трудовом праве и тройственный в гражданском, особенно корпоративном, праве). Вторая задача — поиск оптимальных путей совершенствования норм о прекращении трудовых договоров с руководителями организаций в Беларуси и России с соблюдением баланса интересов наемных руководителей и собственников имущества организаций (учредителей). Кроме того, исследуются несколько дискуссионных теоретико-прикладных вопросов, связанных с оформлением правоотношений с руководителем, выступающим единоличным учредителем юридического лица, а также рассматриваются дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации по трудовому законодательству Беларуси и России, выявляются сходства и различия в регламентации отдельных оснований, определенные пробелы и коллизии, требующие преодоления и разрешения с учетом более успешного опыта правового регулирования. В итоге автор высказывает предложения по гармонизации подходов в трудовом законодательстве Беларуси и России, в особенности по определению компенсаций, выплачиваемых руководителям ор-

---

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2018

ганизаций при увольнении. В статье применены сравнительно-правовой метод, метод системного анализа и логические приемы.

*Ключевые слова:* руководитель организации, учредитель, работник, трудовой договор, увольнение, компенсация.

**1. Введение.** Трудовые отношения с руководителями организаций характеризуются значительной спецификой по сравнению с типичными (стандартными) трудовыми отношениями с большинством наемных работников. Эта специфика обусловлена главным образом особенностями выполняемой ими трудовой функции по руководству юридическим лицом и выражается в особом правовом статусе руководителя организации (по мнению одних авторов — двойственном (Волк, Курьлева и Томашевский 2007, 16, 18–20; Зайцева 2003, 15), а по мнению других — даже тройственном (Ворончук 2014)), значительно большем объеме должностных обязанностей (причем преимущественно управленческих), несении общей ответственности за состояние дел на вверенном предприятии и т. д. Отмеченные выше особенности трудового статуса руководителя организации, на которые обращали внимание и А. Ф. Нуртдинова и Л. А. Чиканова (Нуртдинова и Чиканова 2010), обуславливают и потребность в дифференциации правового регулирования их труда при помощи специальных норм трудового права.

Научно-практический анализ регулирования особенностей труда руководителей организаций проводился в монографии О. Б. Зайцевой (Зайцева 2014), практическом пособии, подготовленном в Беларуси под ред. А. В. Корнеева и К. Л. Томашевского (Волк, Курьлева и Томашевский 2007), а также в ряде кандидатских диссертаций (Акопов 1999; Загордуев 2005; Михайленко 2001; Сергеев 2007), научных статьях.

Несмотря на внимание в литературе к теме дифференциации правового регулирования труда руководителей организаций, в действующем законодательстве остается много белых пятен и коллизий, требующих устранения с учетом разумного и апробированного опыта двух братских республик (Республики Беларусь и Российской Федерации), входящих в Союзное государство и Евразийский экономический союз.

**2. Основное исследование.** Общие правила об особенностях регулирования труда руководителя любой организации содержатся в гл. 18 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) и гл. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)<sup>1</sup>.

Схожие легальные дефиниции руководителя организации закреплены в ч. 1 ст. 273 ТК РФ и ч. 1 ст. 252 ТК Беларуси. Приведем формулировку из ТК Беларуси, которая является более лаконичной: под *руководителем организации* понимается физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 252). В п. 3 ст. 103 Гражданского кодекса (далее — ГК) Беларуси также подчеркивается статус руководителя (директора, генерального директора) акционерного общества в качестве единоличного исполнительного органа. Согласно п. 3 ст. 53 части первой ГК РФ (с изм.

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс» и Национальному правовому интернет-порталу «Pravo.by». Дата обращения 7 марта, 2018. <http://www.consultant.ru>; <http://www.pravo.by>.

и доп., внесенными Федеральным законом от 05.05.2014 № 99-ФЗ) 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. Таковую же обязанность несут члены коллегиальных органов юридического лица (наблюдательного или иного совета, правления и т. п.). Поскольку наемный руководитель уполномочен через ТК РФ (а значит, законом) выполнять функции единоличного исполнительного органа, то и данную обязанность (действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно) он также обязан выполнять, хотя она и вытекает из ГК РФ, т. е. из гражданского законодательства.

Представляется неточным определение руководителя организации, предложенное Э. Р. Мартиносян, согласно которому руководитель — это «лицо, которое в силу закона или документов юридического лица выступает от его имени (генеральный директор, директор, управляющий и т. д.)» (Мартиносян 1996, 48). Действительно, под это определение можно легко подвести не только любого представителя организации, действующего на основании доверенности или локального нормативного правового акта, но даже управляющую компанию, осуществляющую управление другим юридическим лицом на договорной основе. Более того, данный автор вообще не усматривал трудовых отношений между руководителем и собственником имущества организации, а заключаемый между ними контракт считает всегда гражданско-правовым (Мартиносян 1996, 50–53).

В литературе (Люттов 2003, 24; Михайленко 2001) высказывалась и диаметрально противоположная точка зрения: отношения руководителя организации и ее собственника (уполномоченного им органа) всегда трудовые. В русле этого концептуального подхода Д. Г. Замордуревым было сформулировано определение руководителя организации «как обладающего специальным трудовым статусом работника, который в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией в качестве единоличного исполнительного органа» (Замордурев 2005, 9).

Полагаем, обе вышеуказанные концептуальные позиции страдают некоторой односторонностью. Руководитель организации может работать как по гражданско-правовому договору (например, управляющий в статусе индивидуального предпринимателя), так и по трудовому договору/контракту (любое другое физическое лицо). Более того, на практике встречается ситуация, когда руководитель организации работает вообще без какого-либо договора (если физическое лицо является единственным собственником или учредителем организации и лично ею руководит). К слову, из вышеуказанных трех моделей в Беларуси и России вторая модель построения правоотношений между руководителем и собственником имущества организации (трудоправовая) наиболее распространена, хотя и не является единственно возможной. Довольно удачную попытку определить понятие руководителя организации, допускающее по общему правилу трудоправовую модель его статуса и в виде исключения и иную (гражданско-правовую), предприняли российский автор Ю. С. Сергеенко (Сергеенко 2007, 6) и белорусский исследователь И. О. Ворончук (Ворончук 2014).

Далее в статье будем вести речь прежде всего о наемном руководителе организации, привлекаемом к работе на основании трудового договора.

По вопросу о том, входят ли трудовые отношения руководителя-учредителя в сферу действия отрасли трудового права, в науке трудового права велись дискуссии. Одни авторы (например, Д. Р. Акопов (Акопов 1999, 7)) считали, что труд такого руководителя не подлежит регулированию нормами трудового права. Иной точки зрения придерживалась Ю. С. Сергеенко, предлагая регулировать труд единственного учредителя общества с ограниченной или с дополнительной ответственностью нормами ТК РФ (Сергеенко 2007, 8–9). К слову, соответствующие нормы-исключения, предусматривающие неприменимость к таким руководителям-учредителям норм соответствующих глав трудовых кодексов, содержатся в ч. 2 ст. 252 ТК Беларуси и ч. 2 ст. 273 ТК РФ. Причем ч. 2 ст. 273 ТК РФ имеет ряд преимуществ по сравнению с ч. 2 ст. 252 ТК Беларуси. Во-первых, она охватывает не только ситуацию, связанную с руководством организацией единственным собственником имущества организации (что для Беларуси применимо только в отношении частного унитарного предприятия), но и случай, когда хозяйственное общество имеет единственного учредителя — физическое лицо (что стало возможным после внесения Законом Республики Беларусь от 15.07.2015 № 308-З изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-XII «О хозяйственных обществах», которые вступили в силу с 26 января 2016 г.). Во-вторых, из ч. 2 ст. 273 ТК РФ вытекает, что положения гл. 43 ТК РФ не распространяются на отношения, связанные с руководством организацией по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим). Если с последним исключением применимости гл. 43 ТК РФ к отношениям с индивидуальным предпринимателем следует в целом согласиться, хотя возможны ситуации, когда физическое лицо, имея статус индивидуального предпринимателя, заключает с учредителями трудовой договор и руководит организацией в качестве наемного руководителя, то предыдущее исключение (в отношении управляющей компании) представляется надуманным, так как из легального определения руководителя организации, закрепленного в ч. 1 ст. 273 ТК РФ, однозначно вытекает, что руководителем организации является именно физическое лицо, а значит, и нормы гл. 43 ТК РФ, регулирующие труд руководителей организации, не могут распространяться на управляющую организацию, имеющую статус юридического лица.

На практике возник вопрос: означает ли неприменимость в отношении руководителей — учредителей своих же фирм норм гл. 18 ТК Беларуси и гл. 43 ТК РФ невозможность применения к ним остальных норм данных кодексов? Однозначного ответа на данный вопрос кодексы не дают. На практике бывают случаи, когда такой руководитель-собственник заключает трудовой договор от имени юридического лица, им же учрежденного, с самим собой как с наемным руководителем. Такая ситуация не в полной мере соответствует п. 3 ст. 183 ГК Беларуси, согласно которому представитель не может совершать сделки от имени представляемого в отношении себя лично. В п. 3 ст. 182 части первой ГК РФ содержится аналогичное правило, но допускающее исключения, предусматриваемые законом. Полагаем, что возможность оформления трудовых отношений в данном случае все же возможна, поскольку стороной в таком трудовом договоре выступает юридическое лицо. Схожего взгляда придерживаются и некоторые российские авторы (Дзарасов и Огородов 2008). К тому же правила ГК РФ (включая нормы о доверенностях и иных сделках) могут применяться к регулированию трудовых отношений только в порядке меж-

отраслевой аналогии (т. е. при пробелах в трудовом законодательстве). Вместе с тем желательно, чтобы учредитель (собственник) на основании доверенности уполномочил третье лицо заключить от имени учрежденного им юридического лица с собой трудовой договор, по которому он становится наемным работником, получает заработную плату, пользуется правом на отпуск и т. д. Предлагаемое решение проблемы будет укладываться в нормы как трудового, так и гражданского законодательства Беларуси и России.

Руководитель юридического лица выступает в трудовых отношениях в двойной роли (в чем и проявляется двойственность его трудовая правового статуса). С одной стороны, в большинстве случаев он сам является наемным работником. В этом смысле руководитель (как и любой другой наемный работник) имеет право на получение заработной платы, трудового отпуска, на социальное страхование и т. д. С другой стороны, руководитель организации по закону является «первым» уполномоченным должностным лицом нанимателя (работодателя) и исполнительным органом юридического лица, возглавляющим «администрацию» предприятия (по советской терминологии) и осуществляющим основную часть его прав и обязанностей по отношению к другим наемным работникам (абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси). Специфическое положение руководителя по отношению к собственнику имущества (учредителю) организации отмечают и другие авторы (Курылева 2002; Нуртдинова и Чиканова 2010).

Так называемая работодательная сторона по отношению к руководителю как наемному работнику имеет свою специфику, состоящую в разделении правомочий нанимателя между собственником имущества организации (учредителями, участниками, акционерами) и самим юридическим лицом. Так, собственник имущества организации либо уполномоченный им орган заключает с руководителем трудовой договор или контракт, подписывает изменения к нему и принимает решение о его расторжении (ст. 254, 257–260 ТК Беларуси). Статья 275 ТК РФ, посвященная регулированию заключения трудового договора с руководителем организации, упускает важный вопрос о том, кто именно подписывает и заключает трудовой договор с руководителем организации. Полагаем, что этот вопрос нуждается в регламентации в отдельной части указанной статьи. В свою очередь, заработную плату руководителю выплачивает само юридическое лицо (как титульный или непосредственный работодатель по отношению к руководителю); оно же предоставляет руководителю трудовой отпуск, направляет его в служебную командировку и осуществляет ряд других полномочий работодателя, несмотря на то что соответствующие приказы в отношении себя может подписывать и сам руководитель.

По вопросу наименований должностей руководителей организаций в законодательстве Беларуси имеются определенные ограничения. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.05.2003 № 643 «О некоторых мерах по упорядочению наименований должностей руководителей организаций и сокращенных наименований юридических лиц» Правительство поручило Комитету по стандартизации, метрологии и сертификации, Министерству труда и социальной защиты внести изменения в свои правовые акты, установив такие наименования должностей руководителей организаций, как генеральный директор, директор, заведующий, начальник, председатель, управляющий. Следовательно, такое наименование должности руководителя организации, как «президент», не должно пред-

усматриваться уставами вновь образуемых юридических лиц, регистрируемых в Республике Беларусь. Подобные ограничения отсутствуют в законодательстве Российской Федерации.

В целях защиты интересов собственников имущества юридического лица закон предоставляет им *дополнительные полномочия по смене руководителей*. Это выражается в дополнительных основаниях прекращения с руководителем трудового договора (контракта) по инициативе (решению) собственника имущества организации либо уполномоченного им органа, установленных в законодательстве.

В ТК Беларуси закреплены шесть дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем организации (пять — по инициативе собственника или уполномоченного им органа, одно — по инициативе самого руководителя), а именно:

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47);

2) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера согласно п. 1<sup>1</sup> ст. 47);

3) нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и/или пособий (п. 1<sup>2</sup> ст. 47);

4) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства) (п. 1 ст. 257, ст. 258);

5) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 257, ст. 259);

6) досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации (ст. 260).

Для сравнения: в России в ст. 278 и 280 ТК РФ закреплены следующие дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации (четыре из них связаны с инициативой собственника, учредителя или уполномоченного им органа, пятое — с инициативой самого руководителя):

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

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 в соответствии со ст. 145 ТК РФ 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;

4) иные основания, предусмотренные трудовым договором (ст. 278 ТК РФ);

5) досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации (ст. 280 ТК РФ).

Сравнительный анализ вышеприведенных дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации в Беларуси и России демонстрирует следующие отличия в подходах законодателей.

Во-первых, белорусский законодатель распределил данные основания между гл. 4 и 18 ТК Беларуси, что не совсем оправданно с точки зрения законодательной техники. Если в отношении п. 1 и п. 1<sup>2</sup> ст. 47 ТК Беларуси такое решение справедливо, так как данные основания распространяются не только на руководителей организации, но и на других руководящих должностных лиц (его заместителей, главных бухгалтеров), то в отношении п. 1<sup>1</sup> ст. 47 ТК Беларуси этого сказать нельзя. Данное основание распространяется только на руководителя организации, и, следовательно, закрепить его стоило в гл. 18 ТК Беларуси.

Во-вторых, отличаются и сами юридические факты, лежащие в основании увольнения руководителей организаций в п. 1 и п. 1<sup>2</sup> ст. 47 ТК Беларуси и п. 1 ч. 2 ст. 280 ТК РФ. Вероятно, законодателям Беларуси и России стоило бы взаимно перенять те основания, которые закреплены лишь в одном из двух государств.

В-третьих, не совсем корректно сформулированным представляется основание, закрепленное в п. 1 ч. 1 ст. 280 ТК РФ, поскольку при отстранении руководителя от должности трудовые отношения с ним не прекращаются, а приостанавливаются. Российскому законодателю в данном случае следовало бы более точно формулировать те юридические факты, которые влекут прекращение трудовых отношений.

Несколько подробнее стоит остановиться на одном основании, связанном с принятием собственником, учредителем или уполномоченным им органом решения о прекращении трудового отношения с руководителем организации (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ и ст. 259 ТК Беларуси). Рассмотрим общие черты этих оснований и некоторые отличия, в том числе в части гарантий, предоставляемых руководителю.

Для лучшего восприятия приведем сначала сами нормы трудового права, закрепляющие сравниваемые основания и выплачиваемые руководителям при этом увольнении компенсации (табл.).

Из сравнения норм ТК Беларуси и ТК РФ усматриваются две общие для них черты: 1) в обоих кодексах речь идет о немотивированном (без указания причины) прекращении трудового договора; 2) оба кодекса предусматривают выплату увольняемому руководителю компенсации.

Теперь укажем на отличия в подходах белорусского и российского законодателей применительно к формулированию сравниваемых оснований увольнения и выплачиваемых компенсаций. Причем этих отличий, как мы увидим, в данных нормах гораздо больше, чем сходств.

1. Российский законодатель более точно указывает на субъектов, принимающих решение об увольнении руководителя («уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом)»), тогда как в ТК Беларуси речь идет лишь о «собственнике имущества организации или уполномоченным им органе». Можно ли в качестве такого собственника или уполномоченного им органа рассматривать учредителей (участников или акционеров) хозяйственных обществ, которые, строго говоря, не являются собственниками

Таблица. Основания увольнения руководителя по решению собственника, уполномоченного органа юридического лица в Беларуси и России

Беларусь	Россия
<b>ОСНОВАНИЕ</b>	
<p>Принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 257 ТК Беларуси)</p> <p>По решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации (первое предложение ст. 259 ТК Беларуси)</p>	<p>В связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ)</p>
<b>ГАРАНТИИ</b>	
<p>В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (второе предложение ст. 259 ТК Беларуси)</p>	<p>В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 279 ТК РФ)</p>

имущества учрежденного ими юридического лица и имеют лишь обязательственные права в отношении его имущества, а собственником выступает само хозяйственное общество? Вопрос риторический, и на него может быть дан только отрицательный ответ, хотя на практике эту норму толкуют расширительно, распространяя ее и на данный случай.

- В ст. 259 ТК Беларуси законодатель зачем-то указал на *досрочное* расторжение трудового договора, введя некоторых авторов и практических работников в заблуждение относительно того, что с руководителем организации якобы всегда заключается срочный трудовой договор (контракт). Если для руководителей государственных организаций в Беларуси действительно применяется именно контрактная система найма, то при найме руководителей частных (негосударственных) организаций может быть использован и трудовой договор на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, заключаемый, например, до выхода основного работника из социального отпуска. Более разумно поступил российский законодатель, не вводя данных слов в нормы трудового права, закрепляющие аналогичное основание увольнения.
- В первом предложении ст. 259 ТК Беларуси, предусматривающем основание увольнения, имеются слова «в случае отсутствия виновных действий



(бездействия) руководителя организации». Для сравнения: в ст. 279 ТК РФ, закрепляющей компенсацию, выплачиваемую при увольнении руководителя по п. 2 ст. 278, есть слова «при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя». Только на первый взгляд здесь усматривается сходство. Смысловое отличие носит принципиальный характер. Белорусский законодатель, введя вышеуказанные слова в само основание увольнения, тем самым как бы ограничил возможности учредителей (собственников, иных уполномоченных органов) увольнять руководителя, к которому есть претензии за какие-то виновные деяния. Однако, вероятно, такой смысл изначально не предполагался законодателем, так как у собственника должно быть право замены руководителя организации не только при его добросовестном поведении, но и при наличии нарушений. Российский законодатель поступил куда более дальновидно, связав с отсутствием виновного поведения не возможность увольнения руководителя по данному основанию, а выплату компенсации, которую ему производят при увольнении.

4. Наконец, еще одно важное отличие, в котором российские нормы также превосходят белорусские, состоит в механизме определения размера компенсации, выплачиваемой руководителю организации при увольнении по данному основанию. Логика белорусского законодателя состоит в следующем: размер компенсации определяют сами стороны в трудовом договоре. При таком подходе стороны могут указать размер компенсации условно — и «1 руб.» и «1 млрд руб.», — что является неразумными крайностями, так как первый размер может быть расценен как злоупотребление правами со стороны нанимателя, а второй — со стороны работника (так называемая проблема «золотых парашютов» (Мартиросян 2012, 169; Fiss 2016)). «Золотыми парашютами» (*golden parachute*) согласно «Кембриджскому словарю» называются большие суммы, выплачиваемые какому-либо лицу, которое выполняло важную работу в компании, когда это лицо должно оставить свою работу<sup>2</sup>.

Кроме того, проблема усугубляется в случаях, когда в трудовом договоре вообще не указан конкретный размер компенсации, что может создавать невозможность или затруднительность реализации данного основания увольнения со стороны собственника, уполномоченного им органа. Российский же законодатель, установив минимально возможный размер компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка, по существу, защитил руководителя, увольняемого при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействия), от возможных злоупотреблений со стороны работодателя, но не решил проблему «золотых парашютов». На наш взгляд, как российскому, так и белорусскому законодателям стоило бы ввести ограничения не только нижнего предела компенсации, выплачиваемой руководителям при увольнении по решению собственника (акционером), но и верхнего, что позволило бы решить обе вышеуказанные проблемы.

Итак, обе нормы ст. 259 ТК Беларуси не лишены недостатков с точки зрения законодательной техники и нуждаются, на наш взгляд, в совершенствовании, а до этого — в правильном толковании. В частности, слова «до истечения срока

<sup>2</sup> Cambridge Dictionary. Accessed March 3, 2018. <https://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/golden-parachute>.

его действия» и «досрочное расторжение» ставят вопрос о том, распространяется ли данное основание на трудовые договоры на неопределенный срок или только на контракты, поскольку срок первых в принципе не может истечь (так как он не определен). Сложность в толковании данных норм вносят также слова «в случае отсутствия виновных действий (бездействия)» и правовые последствия неуказания в трудовом договоре конкретной суммы компенсации при увольнении по ст. 259 ТК Беларуси.

Внести определенность в уяснение правил ст. 259 ТК попытался Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в п. 48 Постановления от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»: «Судам следует иметь в виду, что действие ст. 259 ТК распространяется на отношения по расторжению трудовых договоров с руководителями организаций после вступления в силу ТК, т. е. с 1 января 2000 г., *при условии установления в трудовом договоре (контракте) размера компенсации за досрочное его расторжение и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя* (курсив наш. — К. Т.)». Первая часть этого разъяснения не вызывает особых вопросов, так как основывается на правиле о действии закона во времени. Согласно ст. 9 ТК Беларуси законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством; по отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Остановимся на вышеуказанном разъяснении Пленума Верховного Суда Беларуси в части возможности увольнения руководителя организации по ст. 259 ТК Беларуси «при условии установления в трудовом договоре (контракте) размера компенсации за досрочное его расторжение». Пленум затронул здесь очень важную проблему о правовом значении отсутствия в трудовом договоре (контракте) конкретной суммы компенсации при увольнении руководителя по ст. 259 ТК Беларуси, но предложенное им решение данной проблемы представляется спорным.

Во-первых, согласимся с О. С. Курылевой в том, что «единственным основанием увольнения руководителя является решение собственника организации или уполномоченного им органа» (Курылева 2001, 26). Этот вывод основан на грамматическом, логическом и систематическом толковании норм ст. 257 и 259 ТК Беларуси. Действительно в п. 2 ст. 257 Беларуси в качестве дополнительного основания увольнения называется только «принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора». Следовательно, выплата компенсации не входит в основание увольнения по ст. 259 ТК Беларуси, а представляет собой гарантийную выплату, которая должна сопровождать данное увольнение, но не влиять на принятие или непринятие собственником решения об увольнении.

Во-вторых, на практике трудовые договоры (в том числе контракты) с руководителями, даже заключенные после принятия ТК Беларуси, далеко не всегда содержат конкретную сумму компенсации при увольнении руководителя по ст. 259 ТК Беларуси. Даже в Примерной форме контракта с руководителем государственной организации, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.06.2007 № 87, данная компенсация не упоминается. Следовательно, новое условие о размере компенсации можно включить в трудовой

договор (контракт) только по соглашению с наемным руководителем либо при перезаключении с ним контракта на новый срок или найме нового руководителя (Томашевский 2002а, 147). Добиться же согласия руководителя на внесение соответствующих изменений в контракт, особенно когда уже есть необходимость в его «немотивированном» увольнении, — весьма проблематичная задача. Использование в этой ситуации «каучуковой» конструкции изменения существенных условий труда (под угрозой увольнения по п. 5 ст. 35 ТК) представляется спорным, так как речь идет о введении нового условия трудового договора, а не об изменении условий труда. Толкование, предложенное Пленумом, вообще превращает ст. 259 ТК в «мертворожденную». Существует ли другой выход из данной ситуации? О. С. Курылева предлагает по аналогии закона исходить из минимальной компенсации, выплачиваемой работнику при досрочном расторжении контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (Курылева 2002, 86). Соглашаясь с данным автором относительно наличия в законодательстве пробела, подлежащего преодолению судами по аналогии закона, полагаем, что давно созрела необходимость внесения дополнений в ТК Беларуси и установления минимальной (а лучше и максимальной) величины данной компенсации.

Итак, второе предложение ст. 259 ТК Беларуси следовало бы дать в следующей редакции: *«При увольнении по данному основанию, не связанному с виновным поведением руководителя организации, ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного и не выше десятикратного среднемесячного заработка данного руководителя».*

Аналогичное правило стоило бы включить и в ст. 279 ТК РФ.

Представляет интерес сама правовая природа компенсации, выплачиваемой руководителю при его увольнении по ст. 259 ТК Беларуси. Является ли она «выходным пособием» (ст. 48 ТК Беларуси), «минимальной компенсацией за ухудшение правового положения работника» (Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180), особым видом гарантийной выплаты или гражданско-правовым «отступным» (ст. 380 ГК Беларуси)? Последний из предложенных вариантов, безусловно, исключается по отношению к наемному руководителю. Если же руководитель управляет предприятием по гражданско-правовому договору (в качестве индивидуального предпринимателя — управляющего), то, конечно, можно предусмотреть в самом договоре конкретный размер отступного, выплачиваемого при расторжении такого договора. При этом стороны будут исходить из норм ГК, а не ТК. Полагаем, что компенсация согласно ст. 259 ТК Беларуси в настоящий момент является отдельным видом гарантийной выплаты. От выходного пособия ее отличает «индивидуально-договорной порядок установления», тогда как выходное пособие выплачивается в случаях, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением или нанимателем (ч. 1 и 7 ст. 48 ТК Беларуси). От минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника данная компенсация отличается, во-первых, отсутствием ее минимальных размеров в законодательстве, а во-вторых, распространением «минимальной компенсации» только на контракты, а «компенсации по ст. 259» — на любые трудовые договоры.

Указание на «отсутствие виновных действий (бездействия) руководителя» в ст. 259 ТК Беларуси и вышеприведенном разъяснении Пленума Верховного Суда сделано, на наш взгляд, не совсем удачно. Закон вовсе не ограничивает применение ст. 259 ТК Беларуси невиновным поведением руководителя. Собственник может воспользоваться данным основанием увольнения и при наличии претензий к работе руководителя, в том числе при наличии «однократного грубого нарушения трудовых обязанностей» (Курылева 2001, 26–27), могущего быть и самостоятельным основанием увольнения по п. 1 ст. 47 ТК Беларуси (Томашевский 2002б). Пленум Верховного Суда Беларуси попытался устранить эту неясность при помощи усилительной частицы «и», но последняя может смешиваться с союзом «и» и вести к неверному толкованию ст. 259 ТК Беларуси.

Наконец, полагаем, что на вопрос о том, распространяется ли ст. 259 ТК Беларуси на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, должен быть дан положительный ответ. И ст. 257, и ст. 259 ТК Беларуси, формулирующие данное дополнительное основание увольнения руководителя, говорят о «трудовом договоре». Это собирательное понятие включает трудовые договоры на неопределенный срок, срочные трудовые договоры и некоторые другие (ст. 17 ТК Беларуси). Слова «досрочное» и «до истечения срока» в ст. 259 ТК Беларуси не ограничивают сферу применения данной статьи, а лишь свидетельствуют о недостатках законодательной техники при ее формулировании. Не исключает заключения трудового договора на неопределенный срок и норма ч. 1 ст. 254 ТК Беларуси о том, что трудовой договор с руководителем заключается «на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон». Даже если уставом организации предусмотрено заключение с руководителем контракта, по соглашению сторон возможно заключение трудового договора на неопределенный срок, поскольку последнее улучшает правовое положение работника (ч. 3 ст. 7 ТК Беларуси). Иногда «бессрочные» трудовые отношения с руководителем возникают в силу законодательства (например, руководитель был принят по приказу и заявлению без заключения контракта в письменной форме; контракт был заключен, но истек его срок, а стороны своевременно его не продлили на новый срок; контракт был заключен с нарушением требований о минимальном и максимальном сроке контракта).

Мы рассмотрели проблемы с применением ст. 259 ТК Беларуси, хотя схожие вопросы могут возникнуть и при реализации ст. 260 ТК. В ч. 2 ст. 260 ТК Беларуси предусматривается выплата руководителем по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа при увольнении его по собственной инициативе без уважительных причин в пользу организации компенсации в размере, определяемом трудовым договором. Полагаем, что и в этом случае необходимо законодательно установить минимальный и максимальный размер данной компенсации.

**3. Выводы.** Проведенный в статье сравнительно-правовой анализ вопросов заключения и прекращения трудовых договоров с руководителями организаций по законодательству Беларуси и России показал потребность во взаимном учете положительного и отрицательного опыта в плане как юридической терминологии, так и точности законодательных формулировок соответствующих оснований увольнения.

С учетом проведенного анализа и для устранения сложностей с применением на практике ст. 259 и 260 ТК Беларуси предлагаем внести соответствующие из-

менения и дополнения в ТК Беларуси, имея в виду более удачные формулировки п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Ранее нами уже предлагались конкретные формулировки данной статьи (Томашевский 2003, 135), но пока они, к сожалению, не восприняты белорусским законодателем, что создает трудности с применением ст. 259 и 260 ТК Беларуси на практике.

Вопросы юридической ответственности директоров компаний, достаточно глубоко исследованные в зарубежной научно-практической литературе (Dharamdial 2014; Erasmus 2013), оставляем за рамками статьи, учитывая ее ограниченный объем.

В заключение отметим, что мы остановились на наиболее актуальных общих вопросах правового регулирования труда руководителей организаций. Трудовые отношения с руководителями различных видов юридических лиц также отличаются спецификой, но эта проблема заслуживает отдельного рассмотрения.

## Библиография

- Акопова, Елена М., Дмитрий Р. Акопов. 1997. «Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий». *Государство и право* 6: 55–59.
- Акопов, Дмитрий Р. 1999. *Правовое регулирование труда руководителей организации*. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М.: МГУ.
- Волк, Елена А., Ольга С. Курылева, Кирилл Л. Томашевский. 2007. *Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками*. Минск: Агентство Владимира Гревцова.
- Ворончук, Ирина О. 2014. «Правовое регулирование труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа». *Юстыцыя Беларусі* 1: 37–41.
- Дзарасов, Марат Э., Дмитрий В. Огородов. 2008. «Трудовой договор с руководителем хозяйственного общества, где он является единственным участником». *Корпоративный юрист* 5: 38–41.
- Зайцева, Ольга Б. 2003. «Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ». *Трудовое право* 3: 15–19.
- Зайцева, Ольга Б. 2014. *Руководитель организации как субъект трудового права*: монография. М.: Проспект.
- Замордуйев, Дмитрий Г. 2005. *Руководитель организации как специальный субъект трудового права*. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М.: Московская государственная юридическая академия.
- Курылева, Ольга С. 2002. «Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации: коллизии закона и правоприменительной практики». *Юрист* 3: 83–86.
- Курылева, Ольга С. 2001. «Расторжение трудового договора с руководителем организации». *DE JURE* 44: 25–27.
- Люттов, Никита Л. 2003. «Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права». *Трудовое право* 2: 19–24.
- Мartiносян, Элла Р. 1996. «Правовая природа отношений между руководителем организации и собственником ее имущества». *Государство и право* 10: 48–53.
- Мartiносян, Элла Р. 2012. «Проблемы оплаты руководителей высшего звена». *Вестник Новосибирского государственного университета. Право* 8.1: 167–170.
- Михайленко, Юлия А. 2001. *Трудовое правоотношение руководителя акционерного общества*. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул: Алтайский государственный университет.
- Нуртдинова, Алия Ф., Людмила А. Чиканова. 2010. *Права работодателей в трудовых отношениях*. М.: Эксмо.
- Сергеенко, Юлия С. 2007. *Правовое положение руководителя организации в отношениях, регулируемых нормами трудового права*. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов: Саратовская государственная академия права.
- Томашевский, Кирилл Л. 2002а. «Научно-практический комментарий к Постановлению Пленума Верховного Суда “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде”: основные новеллы». *Промышленно-торговое право* 4: 105–151.

- Томашевский, Кирилл Л., Анатолий А. Войтик 2003. *Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и законодательства)*. Минск: Дикта.
- Томашевский, Кирилл Л. 20026. «Увольнение руководителя (иных должностных лиц) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей». *Юрист (Минск)* 12: 87–89.
- Dharamdial, Justin (Ed.). 2014. *Directors' Responsibilities in Canada*. Toronto: Osler, Hoskin & Harcourt LLP.
- Erasmus, Johan, Nina le Riche. 2013. *Duties of Directors*. Johannesburg: Deloitte & Touche.
- Fiss, Peer. 2016. "Short History of golden Parachutes". *Harvard Business Review* 10. Accessed March 5, 2018. <https://hbr.org/2016/10/a-short-history-of-golden-parachutes>.

Статья поступила в редакцию 8 марта 2018 г.,  
рекомендована в печать 30 мая 2018 г.

#### Контактная информация:

Томашевский Кирилл Леонидович — канд. юрид. наук, доц.; k\_tomashevski@tut.by

## Legal regulation of employment relations with heads of organizations in Belarus and Russia

*K. L. Tomashevski*

Belarus International University "MITSO", 21/3, Kazinza st., Minsk, 220099, Republic of Belarus

**For citation:** Tomashevski, Kirill L. 2018. "Legal regulation of employment relations with heads of organizations in Belarus and Russia". *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 3: 397–412. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu14.2018.309>

The purpose of this article is to better understand the legal status of the head of the organization, especially his appointment, to analyze in a comparative aspect the additional grounds for termination of the employment contract with the head of the organization according to with the legislation of Belarus and Russia and to develop proposals for its harmonization. The above-mentioned goal predetermined the formulation of a number of tasks to be solved in this paper. One of these tasks is to analyze the complex legal status of the head of the organization (dual in labour law and triple based on the norms of civil law, especially corporate law) based on the development of Belarusian and Russian legal scientists and comparative analysis of the national legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation. The second task is to find the best ways to improve the rules on termination of employment contracts with heads of organizations in Belarus and Russia in compliance with the balance of interests of hired top-managers and property owners of organizations (founders). The article also examines several controversial theoretical and practical issues related to the establishment of legal relations with the head, which is the sole founder of a legal entity as well as review the additional grounds for terminating an employment contract with the head of the organization under the labour legislation of Belarus and Russia, identifies gaps and collisions. The article uses the comparative legal method, system analysis and logical methods.

**Keywords:** head of the organization, founder, employee, employment contract, dismissal, compensation.

## References

- Akopov, Dmitriy R. 1999. *Pravovoe regulirovanie truda rukovoditelei organizatsii*. Avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk [Legal regulation of work of heads of the organization. PhD Thesis]. Moscow: Moscow state University named after M. V. Lomonosov. (In Russian)

- Akopova, Elena M., Dmitriy R. Akopov 1997. "Osobennosti pravovogo regulirovaniia truda rukovoditelei gosudarstvennykh unitarnykh predpriatii" ["Features of legal regulation of work of heads of the state unitary enterprises"]. *Gosudarstvo i pravo* [State and Law] 6: 55–59. (In Russian)
- Dharamdial, Justin (Ed.). 2014. *Directors' Responsibilities in Canada*. Toronto: Osler, Hoskin & Harcourt llp.
- Dzarasov, Marat E., Dmitriy V. Ogorodov. 2008. "Trudovoi dogovor s rukovoditelem khoziaistvennogo obshchestva, gde on iavliaetsia edinstvennym uchastnikom" ["Employment contract with the head of the economic society, where he is the only participant"]. *Korporativnyi iurist* [Corporate lawyer] 5: 38–41. (In Russian)
- Erasmus, Johan, Nina le Riche. 2013. *Duties of Directors*. Johannesburg: Deloitte & Touche.
- Fiss, Peer. 2016. "Short history of golden Parachutes". *Harvard Business Review* 10. Accessed March 5, 2018. <https://hbr.org/2016/10/a-short-history-of-golden-parachutes>.
- Kuryleva, Olga S. 2001. "Rastorzhenie trudovogo dogovora s rukovoditelem organizatsii" ["Termination of employment contract with the head of the organization"]. *DE JURE* 44: 25–27. (In Russian)
- Kuryleva, Olga S. 2002. "Rastorzhenie trudovogo dogovora s rukovoditelem organizatsii po resheniiu sobstvennika imushchestva organizatsii: kollizii zakona i pravoprimeritel'noi praktiki" ["Termination of the employment contract with the head of the organization by the decision of the owner of the property of the organization: conflict of law and law enforcement practice"]. *Iurist* [Lawyer] 3: 83–86. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. 2003. "Pravovoi status rukovoditelia organizatsii i chlenov kollegial'nogo ispolnitel'nogo organa organizatsii s tochki zreniia trudovogo prava" ["Legal status of the head of the organization and members of the collegiate executive body of the organization from the point of view of labor law"]. *Trudovoe pravo* [Labor law] 2: 19–24. (In Russian)
- Martirosian, Ella R. 1996. "Pravovaia priroda otnoshenii mezhdru rukovoditelem organizatsii i sobstvennikom ee imushchestva" ["The legal nature of the relationship between the chief executive and the owner of its property"]. *Gosudarstvo i pravo* [State and law] 10: 48–53. (In Russian)
- Martirosyan, Ella R. 2012. "Problemy opłaty rukovoditelei vysshego zvena" ["Issues of pay of senior executives"]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Vestnik of Novosibirsk State University. Law] 8.1: 167–170. (In Russian)
- Mikhailenko, Yuliya A. 2001. *Trudovoe pravootnoshenie rukovoditelia aktsionernogo obshchestva*. Avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk [Labour legal relationship of the head of joint-stock company. PhD Thesis]. Barnaul: Altai state University. (In Russian)
- Nurtdinova, Alia F., Lyudmila A. Chikanova. 2010. *Prava rabotodatelei v trudovykh otnosheniakh* [Employers' rights in labour relations]. Moscow: Eksmo. (In Russian)
- Sergeenko, Julia S. 2007. *Pravovoe polozhenie rukovoditelia organizatsii v otnosheniakh, reguliruemyykh normami trudovogo prava*. Avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk [The legal status of the head of the organization in relations regulated by norms of labour law. PhD Thesis]. Saratov: Saratov state Academy of law. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2002a. "Nauchno-prakticheskii kommentarii k Postanovleniiu Plenuma Verkhovnogo Suda 'O nekotorykh voprosakh primeneniia sudami zakonodatel'stva o trude': osnovnye novelly" ["Scientific and practical commentary on the decision of the Plenum of the Supreme Court 'On certain issues of application of labour legislation by the courts': main novelties"]. *Promyshlenno-torgovoe pravo* [Industrial and commercial law] 4: 105–151. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2002b. "Uvol'nenie rukovoditelia (inykh dolzhnostnykh lits) za odnokratnoe gruboe narushenie trudovykh obiazannosti" ["Dismissal of the head (other officials) for a single gross violation of labor obligations"]. *Iurist (Minsk)* [Lawyer (Minsk)] 12: 87–89. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L., Anatoly A. Voitik. 2003. *Nauchno-prakticheskii kommentarii k zakonodatel'stvu o trudovykh kontraktakh (s prilozheniem primernykh form kontraktov i zakonodatel'stva)* [Scientific and practical commentary to the legislation on employment contracts (with the application of the approximate forms of contracts and legislation)]. Minsk: Dicta. (In Russian)
- Volk, Elena A., Olga S. Kuryleva, Kirill L. Tomashevski. 2007. *Direktor kommercheskoi organizatsii: prava, obiazannosti, otvetstvennost' pered gosudarstvom, sobstvennikom i rabotnikami* [Director of a commercial organization: rights, obligations, liability to the state, owner and employees]. Minsk: Vladimir Grevtsov Agency. (In Russian)
- Voronchuck, Irina O. 2014. "Pravovoe regulirovanie truda rukovoditelia organizatsii i chlenov kollegial'nogo ispolnitel'nogo organa" ["Legal regulation of work of CEO and members of the collegiate executive body"]. *Iustitsyia Belarusi* [Justicia of Belarus] 1: 37–41. (In Russian)
- Zaitseva, Olga B. 2003. "Differentsiatsiia pravovogo regulirovaniia truda rukovoditelia v sviazi s priniatiem novogo Trudovogo kodeksa RF" ["Differentiation of legal regulation of the manager's work in

connection with the adoption of the new Labor code of the Russian Federation”]. *Trudovoe pravo* [Labor law] 3: 15–19. (In Russian)

Zaitseva, Olga B. 2014. *Rukovoditel' organizatsii kak sub'ekt trudovogo prava: monografiia* [Head of the organization as a subject of labor law. Monograph]. Moscow: Prospect. (In Russian)

Zamorduev, Dmitry G. 2005. *Rukovoditel' organizatsii kak spetsial'nyi sub'ekt trudovogo prava*. Avtoref. dis. ... kand. iurid. nauk [The head of the organization as a special subject of labor law. PhD Thesis]. Moscow: Moscow state law Academy. (In Russian)

#### Author's information:

*Kirill L. Tomashevski* — PhD, Associate Professor; k\_tomashevski@tut.by