

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

А. В. Завгородний\*

### ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ БЕЗ УКАЗАНИЯ ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЯ

**Прекращение трудового договора с руководителем организации на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ.** Общественные отношения с участием руководителя организации относятся к разряду сложных и неоднозначных, так как в их правовом регулировании участвуют нормы не только трудового, но и иных отраслей российского права. С одной стороны, руководитель как работник вступает в трудовые правоотношения с работодателем, с другой стороны, руководитель является единоличным исполнительным органом, деятельность которого регулируется нормами гражданского, предпринимательского, административного и иных отраслей права.

Решение об увольнении руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ может быть принято уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации или уполномоченным собственником лицом (органом). Принимая подобное решение, указанные органы (лица) не обязаны объяснять причины увольнения. Данное основание предполагает возникновение таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные ТК РФ.

Право уволить руководителя организации по данному основанию является безусловным, оно не связано с существованием каких бы то ни было объективных обстоятельств. Самого решения соответствующего уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) достаточно для признания увольнения правомерным.

Руководитель организации может быть досрочно уволен в этом случае в любой момент, причем независимо от его поведения, уровня квалификации и даже деловых качеств.

---

\* Завгородний Александр Васильевич — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права юридического факультета СПбГУ.

© А. В. Завгородний, 2012

E-mail: zav@jurfak.spb.ru

Поскольку увольнение по п. 2 ст. 278 ТК РФ, как правило, не зависит от самого руководителя, законом установлена дополнительная гарантия на случай такого расторжения трудового договора. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации по данному основанию и при отсутствии виновных действий руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже *трехкратного среднего месячного заработка* (ст. 279 ТК РФ). Представляется, что указанную компенсацию следует отнести к категории выходных пособий, которые в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачиваются работникам при прекращении трудового договора по отдельным основаниям, являющимся, по сути, гарантийными выплатами.

Законодатель не устанавливает конкретного размера компенсации и не ограничивает ее каким-либо верхним пределом. Размер компенсации определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон. Подобные выплаты должны в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы. Размер компенсации может определяться с учетом времени, оставшегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т. п.<sup>1</sup>

Если размер такой компенсации трудовым договором не предусмотрен, то при принятии решения об увольнении работодатель должен сам в одностороннем порядке определить ее размер. Невыплата работнику компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора может быть расценена как нарушение установленного порядка увольнения и повлечь в последующем признание увольнения в судебном порядке незаконным.

Нельзя не отметить, что законодательное закрепление права прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения. Это также не предполагает, что он вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

---

<sup>1</sup> *Выходное пособие* — это денежная сумма, выплачиваемая работнику при увольнении в установленных случаях и в определенных размерах. В ч. 4 ст. 178 ТК РФ говорится, что трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие (помимо установленных в самой ст. 178 ТК РФ) случаи выплаты выходных пособий.

Следует признать, что в России очень небольшие выходные пособия, которые работодатель выплачивает при увольнении работника по своей инициативе. В качестве примера можно привести размеры выходных пособий при индивидуальном увольнении работника по инициативе работодателя в зарубежных странах. Так, например, в Венгрии размер выходного пособия равен 1–6-месячной заработной плате в зависимости от трудового стажа; в Австрии — 1–12-месячной заработной плате в зависимости от трудового стажа; в Испании — 45-дневная заработная плата за каждый год работы на данном предприятии с установлением максимума — 18-месячной заработной платы. Подобная практика выплаты выходного пособия работникам в зависимости от стажа их работы, установленная в зарубежных странах, соответствует требованиям международных норм. Так, Конвенция № 158 МОТ предусматривает, что размер выходных пособий должен зависеть от трудового стажа, что представляется вполне логичным. Однако эта норма до сих пор не реализована в российском законодательстве.

Собственнику следует учитывать, что общеправовой принцип недопустимости злоупотреблением правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, национальной, языковой или религиозной принадлежности, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений с руководителем организации, определяя пределы полномочий собственника.

Положения п. 2 ст. 278 ТК РФ не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить свое увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению.

Однако судебная практика исходит из того, что суды проверяют лишь соблюдение процедуры увольнения руководителя при реализации полномочия на расторжение трудового договора органами, перечисленными в п. 2 ст. 278 ТК РФ. Но при этом суды общей юрисдикции не проверяют причины, ставшие поводом для прекращения трудовых отношений с руководителем организации.

По смыслу постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П<sup>2</sup> компенсация, предусмотренная ст. 279 ТК РФ, является правовой гарантией защиты прав и законных интересов руководителя в связи с потерей работы. Целевое назначение этой выплаты — в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы.

Решение о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ в отношении руководителя унитарного предприятия, принимается органом, уполномоченным собственником унитарного предприятия и в порядке, установленном Правительством РФ.

Руководитель организации как субъект трудового права имеет определенную специфику. С одной стороны, руководитель является органом юридического лица, порядок формирования и полномочия которого определены гражданским законодательством. При этом существует непосредственная связь между руководителем (органом) и юридическим лицом, так как орган является неотъемлемой частью самой организации и он наделен определенными властными полномочиями. Руководитель организации в силу закона или учредительных документов юридического лица выступает от его имени, должен действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Он обязан по требованию учредителей (участников) юридического лица, если иное не предусмотрено законом или договором, возместить убытки, причиненные им юридическому лицу. С другой стороны, юридическое лицо и его руководитель состоят в отношениях, предметом которых является труд руководителя, носящий несамостоятельный характер, ибо выполняется в пользу и для целей юридического лица. В этой части руководитель является наемным работником. Права и обязанности руководителя организации как единоличного исполнительного органа юридического лица

---

<sup>2</sup> *Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «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» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.*

и как наемного работника взаимосвязаны. В своей совокупности они создают единый правовой статус руководителя организации (юридического лица).

Именно многоаспектность трудовой функции руководителя организации, включающей в себя обязанности как трудового, так и гражданско-правового характера, дает основание ученым-правоведам продолжать исследовать особый правовой статус единого исполнительного органа юридического лица и его особую юридическую правосубъектность. Тем не менее ТК РФ, устанавливая особенности регулирования труда руководителя организации, не выделяет специальные критерии трудовой правосубъектности руководителя. Однако ч. 2 ст. 275 ТК РФ указывает, что трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Руководитель, вступающий в трудовое правоотношение и заключающий трудовой договор, одновременно представляет работодателя, заключая трудовые договоры с другими работниками и осуществляя иные кадровые полномочия. В связи с этим на практике понятие «руководитель» зачастую ассоциируется с понятием «работодатель». Однако руководитель — это наемный работник и субъект трудового права, выполняющий на основе заключенного трудового договора особую трудовую функцию в процессе труда, в которую включаются и функции общего руководства всей деятельностью юридического лица. Поэтому работодатель и руководитель как орган работодателя — это не тождественные понятия. Работодатель реализует трудовую правосубъектность юридического лица, а руководитель — трудовую правосубъектность наемного работника, работающего по трудовому договору и обладающего всеми правами и обязанностями, входящими в юридический статус работника.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Выполнение указанных требований подразумевает необходимость соблюдения руководителем организации совокупности предписаний не только ТК РФ, но и гражданского, административного, налогового и иного законодательства.

Таким образом, 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, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) либо как нарушение гарантированного ст. 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу ч. 3 ст. 55 Конституции РФ должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

Правомочия собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который осуществляет управление его имуществом, не обосновывая при этом необходимости принятия такого решения, направлены на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, а также

определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, т. е. должны быть установлены законодателем в конституционно значимых целях.

**Смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).** Изменения трудового договора могут касаться не только условий, указанных в договоре, но и его субъекта — работодателя. Трудовое законодательство запрещает замену работника в трудовом договоре, поскольку трудовые отношения носят строго личный характер. Но в соответствии со ст. 75 ТК РФ допустима при определенных обстоятельствах замена в трудовом договоре *работодателя*.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать *переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица другому лицу или другим лицам*, в частности:

— при приватизации государственного или муниципального имущества, т. е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, ее субъектов, муниципальных образований, в собственность физических или юридических лиц;

— при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность;

— при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;

— при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.<sup>3</sup>

В силу ст. 213 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) коммерческие и некоммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, являются собственниками имущества, переданного им в качестве вкладов (вносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами.

Кроме того, необходимо учитывать, что собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и общества, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществом в процессе их деятельности, является общество или товарищество в целом (п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ). Его участники в соответствии с абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательные права в отношении данных юридических лиц (например, в виде права участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли и проч.). Следовательно, изменение состава участников (акционеров) само по себе не может служить основанием для прекращения трудового договора с работниками организации, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, и, следовательно, смены собственника имущества не происходит. Соответственно не происходит изменения содержания трудового договора.

Таким образом, содержание ст. 75 ТК РФ затрагивает достаточно узкий круг обстоятельств, позволяющих говорить о *переходе права собственности* на имущество организации.

---

<sup>3</sup> См.: п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6).

Более подробно остановимся на порядке и условиях приватизации государственного и муниципального имущества, которые определены в Федеральном законе от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»<sup>4</sup> (с последующими дополнениями и изменениями).

В соответствии с п. 1 ст. 13 Федерального закон «О приватизации государственного и муниципального имущества» одним из способов приватизации государственного и муниципального имущества является *преобразование унитарного предприятия в открытое акционерное общество* (ОАО). Следовательно, унитарное предприятие может быть преобразовано только в открытое акционерное общество в порядке, установленном законодательством о приватизации.

Преобразование унитарного предприятия в открытое акционерное общество представляет собой такой способ приватизации, который предполагает отчуждение государственного или муниципального имущества при реорганизации государственного (муниципального) унитарного предприятия, осуществляемой в форме его преобразования в ОАО. Суть этого процесса заключается в том, что государственное имущество, которым было наделено государственное предприятие на ограниченном вещном праве (праве хозяйственного ведения), передается в собственность вновь создаваемому частному субъекту (открытому акционерному обществу).

Особенности этого способа приватизации заключаются в том, что его реализация сопровождается двумя разнородными, но взаимосвязанными в данном случае процессами: во-первых, преобразование публичной собственности в частную собственность и, во-вторых, *упразднение* одного юридического лица (государственного унитарного предприятия) и *возникновение* нового юридического лица (открытого акционерного общества).

Государственное и муниципальное имущество отчуждается в собственность физических и (или) юридических лиц исключительно на возмездной основе (за плату либо посредством передачи в государственную или муниципальную собственность акций открытых акционерных обществ, в уставный капитал которых вносится государственное или муниципальное имущество).

Преобразование унитарного предприятия в юридическое лицо иной организационно-правовой формы осуществляется в соответствии с законом о приватизации. Государственное имущество может вноситься в уставный капитал общества при учреждении ОАО. Возможно также внесение пакета акций, принадлежащих государству, в счет оплаты уставного капитала нового АО.

Правительство РФ может принять решение о приватизации государственного имущества, в котором определяются ее способ — приватизация путем внесения государственного пакета акций ОАО в уставный капитал вновь создаваемого ОАО, а также размер уставного капитала и другие основные параметры общества, включая состав его учредителей (впоследствии акционеров).

Первым шагом при приватизации, например, федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) является утверждение Правительством Российской Федерации прогнозного плана (программы) приватизации на очередной финансовый год. Если решение об условиях приватизации ФГУП будет приниматься Правительством РФ, например, на основании Указа Президента РФ или Федеральным агентством по

---

<sup>4</sup> СЗ РФ. 2002. № 4. Ст. 251.

управлению государственным имуществом<sup>5</sup> (Росимуществом), то согласование сделок и действий ФГУП осуществляет Росимущество. В остальных случаях, когда принятие решения об условиях приватизации поручается территориальному управлению Росимущества, предприятие должно обращаться в этот территориальный орган.

Руководителю ФГУП следует учитывать, что включение предприятия в прогнозный план приватизации устанавливает для руководства ряд ограничений.

Так, в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества»<sup>6</sup> со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до дня государственной регистрации созданного хозяйственного общества унитарное предприятие без согласия собственника не может совершать сделки (несколько взаимосвязанных сделок), цена которых превышает 5 % балансной стоимости активов унитарного предприятия на дату утверждения его последнего балансного отчета или более чем в пятьдесят тысяч раз превышает установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

Кроме того, унитарное предприятие без согласия собственника не может совершать сделки (несколько взаимосвязанных сделок), связанные с возможностью отчуждения, прямо или косвенно, имущества, стоимость которого превышает 5 % балансной стоимости активов унитарного предприятия на дату утверждения его последнего балансного отчета или более чем в пятьдесят тысяч раз превышает установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, получать кредиты, осуществлять выпуск ценных бумаг, выступать учредителем хозяйственных товариществ или обществ, а также приобретать и отчуждать акции (доли) в уставном (складочном) капитале хозяйственных товариществ или обществ.

Следует также учитывать, что дополнительные гарантии для работников при смене собственника имущества организации в процессе приватизации предусмотрены и Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества». Так, со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации создания открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

В отношении каждого из ФГУП, включенного в прогнозный план приватизации, Росимущество издает распоряжение о подготовке к приватизации. В этом распоряжении, в частности, определяется ответственное подразделение Росимущества или его территориальный орган, с которым ФГУП предстоит содействовать. Кроме того перечисляются необходимые мероприятия по подготовке к приватизации и сроки их проведения. Если решение об условиях приватизации принимается территориальным органом, состав и сроки данных мероприятий должны быть указаны в его распоряжении.

Следующим шагом является формирование промежуточного баланса в объеме и по формам годовой бухгалтерской отчетности. При этом пояснения должны быть составлены по всем статьям баланса. Промежуточный баланс подлежит проверке аудиторской

---

<sup>5</sup> Положение о Федеральном агентстве по управлению государственным имуществом (с изменениями от 27 января 2012 г.). Утверждено Постановлением Правительства РФ от 5 июня 2008 г. № 432 (СЗ РФ. 2008. Ст. 2721).

<sup>6</sup> СЗ РФ. 2002. № 4. Ст. 251.

организацией, выигравшей соответствующий конкурс. В случае выявления аудитором нарушений Росимущество или территориальный орган организует проверку расхождений в документах, представленных ФГУП и аудитором. По результатам проверки составляется акт, на основании которого соответствующие изменения вносятся в учетные данные ФГУП.

В состав документов, предъявляемых в ответственное за принятие решения об условиях приватизации ФГУП ведомство, помимо акта инвентаризации и промежуточного баланса входит оформленный в соответствии с законодательством план земельного участка. Также необходимо предъявить правоустанавливающие документы на земельный участок, указать численность работников хозяйственного общества, площадь и перечень объектов недвижимого имущества и т. п.

На основании представленных документов Росимуществом или его территориальным органом осуществляется расчет балансной стоимости подлежащих приватизации активов ФГУП. Расчет производится на основе данных промежуточного бухгалтерского баланса, подготавливаемого с учетом результатов инвентаризации имущества на дату составления акта инвентаризации.

Ответственный орган принимает решение об условиях приватизации ФГУП. Решением определяется способ приватизации — преобразование ФГУП в ОАО. Кроме того, утверждаются состав подлежащего приватизации имущественного комплекса ФГУП, перечень объектов, не подлежащих приватизации в составе имущественного комплекса ФГУП, перечень обременений (ограничений) имущества, включенного в состав подлежащего приватизации имущественного комплекса ФГУП, расчет балансовой стоимости подлежащих приватизации активов ФГУП, размер уставного капитала, количество, категории и номинальная стоимость акций ОАО.

Также утверждается устав ОАО, назначается единоличный исполнительный орган общества, определяется количественный и персональный состав совета директоров, назначаются члены ревизионной комиссии.

ОАО, созданное путем преобразования унитарного предприятия, с момента его государственной регистрации в едином государственном реестре юридических лиц становится *правопреемником* этого унитарного предприятия.

В соответствии со ст. 223 ГК РФ право собственности у приобретателя вещи по договору возникает с момента ее передачи, если иное не предусмотрено законом или договором. Однако в случаях, когда отчуждение имущества подлежит государственной регистрации, право собственности у приобретателя возникает с момента такой регистрации, если иное не установлено законом.

Что касается работников организации, то они *не могут* быть уволены в связи со сменой собственника имущества организации. Это прямо предусмотрено в ч. 2 ст. 75 ТК РФ, где установлено, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. Исключением из этого правила являются лишь *руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер*. Трудовые отношения с другими работниками продолжают и при новом собственнике. Действие прежнего трудового договора при данных обстоятельствах не прекращается, и новый трудовой договор не заключается, а все условия, установленные прежним договором, должны выполняться. При этом никакого дополнительного оформления трудовых отношений не требуется.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо специальных сроков предупреждения работников о смене собственника организации. Вместе с тем согласно

ч. 3 ст. 75 ТК РФ работник может отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, и трудовой договор с ним в этом случае прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, работодатель все же обязан поставить в известность работников организации о произошедшем изменении (очевидно, после регистрации перехода права собственности).

Если работник в связи со сменой собственника имущества организации отказывается продолжать работу, он на этом основании подлежит увольнению со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Отказ работника от продолжения работы у нового собственника должен быть выражен обязательно в письменной форме.

К сожалению, в ТК РФ не установлен срок, в течение которого работник имеет право уволиться по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Для того чтобы работник не мог злоупотребить своим правом на увольнение по данному основанию, необходимо законодательно установить конкретный срок, в течение которого работник будет иметь возможность воспользоваться этим правом. Представляется, что этот срок может равняться сроку, предоставленному ч. 1 ст. 75 ТК РФ новому работодателю для увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, а именно *трем месяцам*. Если в течение указанного срока работник не воспользовался своим правом и не отказался от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, то в последующем он может прекратить трудовые отношения по своей инициативе только на общих основаниях, в частности по собственному желанию.

Как уже было сказано, прекращение трудовых отношений с *руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером* может быть реализовано новым собственником в течение *трех месяцев* со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

При этом следует иметь в виду, что акционерное общество, созданное в результате преобразования государственного унитарного предприятия, в порядке, предусмотренном законодательством о приватизации, с момента его государственной регистрации в Едином государственном реестре юридических лиц становится как правопреемник собственником имущества, включенного в план приватизации или передаточный акт.<sup>7</sup>

Если в течение указанного срока названные работники не были уволены по данному основанию, то впоследствии новый собственник (работодатель) может расторгнуть трудовые договоры с ними только на общих основаниях.

Появление в ТК РФ такой нормы объясняется тем, что в условиях многоукладной экономики новый собственник должен иметь право решить вопрос о смене руководящих работников организации, которые имеют особый правовой статус, определяемый характером их труда.<sup>8</sup> Подобная норма предоставляет новому собственнику определенную гибкость в подборе и расстановке управленческого звена организации.

Как мы видим, единственным юридическим основанием, порождающим право работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными лицами, является *факт смены*

---

<sup>7</sup> См. п. 11 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации № 10, Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации № 22 от 29 апреля 2010 г. «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при разрешении споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2010. № 7.

<sup>8</sup> Коршунов Ю. П., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И., Шеломов Б. Ф. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М., 2005. С. 166–167.

собственника имущества организации, поэтому для применения п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имеют значения *личные и профессиональные качества* увольняемых работников.

Новый собственник имущества организации может также возложить на руководителя организации обязанность по расторжению трудовых договоров со своими заместителями и главным бухгалтером по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При увольнении по данному основанию не предусмотрено предупреждение работников об увольнении со стороны работодателя.<sup>9</sup>

Как правильно определить трехмесячный срок, в течение которого у работодателя сохраняется право на увольнение указанных выше категорий работников, установленный ч. 1 ст. 75 ТК РФ? Трехмесячный срок начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанного права (день государственной регистрации), и истекает в соответствующее число последнего (третьего) месяца (ст. 14 ТК РФ).

В соответствии со ст. 181 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию не ниже *трех средних месячных заработков* работника. Компенсация выплачивается независимо от того, была ли ее выплата предусмотрена трудовым договором или нет. Конкретный размер (но не ниже трех средних месячных заработков) компенсации может быть определен как в трудовом договоре, так и в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Размер компенсации исчисляется по правилам ст. 139 ТК РФ и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы<sup>10</sup> (с изменениями на 11 ноября 2009 г.), т. е. из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты заработной платы, которые предусмотрены локальными нормативными актами об оплате труда работников.

Увольнение в связи со сменной собственника организации производится при отсутствии вины указанных категорий работников, а также без установления конкретных сроков предупреждения об увольнении.

Необходимо учитывать, что не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Подобное ограничение является общей нормой, предусматривающей определенный уровень гарантий для случаев увольнения работников по инициативе работодателя.

В связи со сменой собственника имущества работодатель (новый собственник) обязан внести соответствующие изменения в трудовые книжки всех работников организации, в частности, отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки сделать запись: *«Такая-то организация с такого числа переименована в такую-то»*, а в графе 4 проставить основание переименования — приказ (распоряжение) или

<sup>9</sup> Во многих зарубежных странах работник увольняется с предупреждением во всех случаях, кроме увольнения за грубый проступок, или же он получает заработную плату за срок предупреждения.

<sup>10</sup> Утверждено Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618).

иное решение работодателя, его дату и номер (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

Если новый собственник придет к выводу, что количество работников организации превышает необходимый уровень, то он может после государственной регистрации перехода права собственности инициировать их увольнение в порядке сокращения численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Подобное увольнение осуществляется с соблюдением всех необходимых условий процедуры увольнения, выплатой выходного пособия и другими гарантиями и компенсациями.

Право решать, каким количеством работников осуществлять производственную деятельность, принадлежит работодателю. Решение вопроса о сокращении численности или штата работников принимает непосредственно руководитель организации.

Как сокращение численности, так и сокращение штата работников является самостоятельным основанием прекращения трудового договора с работниками, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Под *сокращением численности* работников следует понимать уменьшение в целом численного состава работников организации, численности соответствующих штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием.

В отличие от сокращения численности *сокращение штата* может в целом даже увеличить численный состав организации. Это становится возможным, если при сокращении штата работодатель исключает из штатного расписания<sup>11</sup> одни штатные единицы и взамен их вводит другие. В связи с этим возможна замена одной должности на другую, которая будет предполагать не только более высокие требования к квалификации работника, но и другую, отличную от прежней трудовую функцию по новой должности.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работодатель в соответствии с ч. 1 ст. 180 ТК РФ предлагает работнику другую работу в той же организации, и лишь при ее отсутствии может наступить увольнение.

Другая работа предлагается работодателем одновременно с письменным предупреждением работника об увольнении.

Таким образом, работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику в первую очередь работу по его специальности, профессии, квалификации, а при ее отсутствии — другую работу. При этом должны предлагаться не только вакантные должности, имеющиеся в структурном подразделении, где работает работник, но и иные вакантные должности, имеющиеся в организации. Подобная работа может быть *постоянной* или *временной*, как на условиях *полного*, так и *неполного рабочего времени*. Следовательно, непредоставление высвобождаемому работнику вакантной работы (должности), которая на момент сокращения численности (штата) предусмотрена штатным расписанием, но является временной или неполной ставкой, считается правонарушением.

Следует иметь в виду, что судебная практика исходит из обязанности работодателя предлагать подлежащему увольнению работнику в порядке трудоустройства не только все имеющиеся вакансии, но и выполнение работы временно отсутствующего

---

<sup>11</sup> Унифицированная форма штатного расписания утверждена постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 и распространяется на все организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории России (Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2004. № 5).

работника в связи с длительной болезнью, пребыванием в командировке, нахождением в отпуске за уходом за ребенком и т. д.<sup>12</sup>

Поскольку мероприятие по сокращению численности штата заканчивается моментом увольнения, то предложить имеющиеся вакантные должности работодатель должен в том числе и в день увольнения. Нарушение правила о предложении работнику другой работы, появившейся в период срока предупреждения, также следует рассматривать как нарушение порядка увольнения работника, безусловно, влекущее восстановление его на работе.

Работодатель обязан предлагать работнику работу по мере появления вакантной должности, иной работы, которую мог бы выполнять работник, подлежащий увольнению в связи с сокращением численности или штата. Поэтому вряд ли правомерно говорить о количестве предложений, которые работодатель должен сделать работнику в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата. Обязанность по трудоустройству работника возлагается на работодателя с момента предупреждения о сокращении штата до момента расторжения трудового договора.

Следует отметить, что закон не содержит требования к форме предложения работы (должности) в порядке трудоустройства подлежащему увольнению работнику. Между тем недооценка формальной стороны данного вопроса в ряде случаев влечет за собой негативные последствия как для работника, так и для работодателя. Предоставление вакантных должностей (работы) в порядке трудоустройства целесообразно оформлять письменными документами.

Так, для принятия решения о переводе на другую работу, предлагаемую работодателем, работник должен быть уведомлен, по крайней мере, о трудовой функции (по новой должности или работе) и (или) о других существенных условиях, которые должны быть указаны в документе по предупреждению.

Работодатель обязан предлагать работнику вакантные должности (работу) в течение всего 2-месячного срока предупреждения. Однако если работнику в течение срока предупреждения по договоренности с работодателем будет предоставлен очередной оплачиваемый отпуск (часть отпуска) с последующим увольнением по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то очередное предложение работнику вакансий должно произойти в последний день его работы до ухода в отпуск. Действующее трудовое законодательство не обязывает работодателя предлагать сокращаемому работнику вакансии в период пребывания его в отпуске, тем более что порой сделать это практически невозможно.

В соответствии со ст. 106 ТК РФ время отпуска — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Таким образом, из легального определения понятия времени отдыха следует, что на период отпуска (как разновидности времени отдыха) приостанавливается исполнение сторонами трудового правоотношения адресованных друг другу субъективных прав и юридических обязанностей. Отсюда следует, что работодатель не вправе требовать, а работник не обязан представлять информацию о целях, месте, порядке и т. п. использования им (работником) своего отпуска. Соответственно возложение на работодателя какой-либо обязанности в отношении ушедшего в отпуск работника (включая информирование его о наличии образовавшихся вакансий)

---

<sup>12</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам № 33-429(04) // Бюллетень судебной практики Омского областного суда. 2006. № 1(26).

в порядке публично-правового регулирования (т. е. в законе) невозможно. Конечно, это не исключает возможности возложения соответствующей обязанности соглашением сторон.

Свое ознакомление с предупреждением работник удостоверяет подписью с указанием даты предупреждения. При отказе от подписи составляется соответствующий акт. Отсчет установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ двухмесячного срока начинается со дня предупреждения работника. Так, если работник был предупрежден за два месяца об увольнении в связи с сокращением штата 26 мая, то срок предупреждения истечет 26 июля (ч. 1 ст. 14 ТК РФ).

Работодатель, предупреждая работника о предстоящем высвобождении, указывает конкретную дату его увольнения. Если высвобождаемый работник к исходу срока предупреждения (на момент увольнения) был временно нетрудоспособен, то работодатель расторгает с ним трудовой договор по окончании временной нетрудоспособности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

В случае несоблюдения работодателем срока предупреждения работника суд (если он не восстанавливает работника по другим основаниям) изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор с ним был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику исходя из его среднего заработка.

Как было сказано ранее, в случае преобразования ФГУП в ОАО трудовые отношения со всеми работниками ФГУП сохраняются. И если работодатель (ОАО) не воспользовался своим правом прекратить трудовые отношения с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером, то изменение ранее установленных условий в их трудовых договорах возможно либо по соглашению сторон, либо в соответствии с требованиями, указанными в ст. 74 ТК РФ. При этом заключение (перезаключение) нового трудового договора не требуется, ибо нет обоснованного основания для расторжения прежнего трудового договора.

Стабильность условий заключенного трудового договора — важнейший принцип договорного права и стабильности трудовых отношений. Следовательно, ни работник, ни работодатель по общему правилу не могут в одностороннем порядке изменить ни одно условие трудового договора.

Однако в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения *трудовой функции* работника. В данном случае изменение условий трудового договора осуществляется по инициативе работодателя, поэтому работодатель обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Законодатель не уточняет процедуры уведомления работника об изменении условий (условия) трудового договора. На практике может быть рекомендовано издание приказа (распоряжения) руководителя организации или иного компетентного лица о переходе к новым условиям труда, с которыми работник должен быть ознакомлен под расписку не позднее указанного в законе срока. В случае нарушения указанного срока уведомления работодатель обязан будет перенести срок введения новых условий на тот

период, на который нарушен срок предупреждения. Например, если с приказом о введении с 1 февраля 2012 г. новых условий труда работник будет ознакомлен 11 января 2012 г., то ввести такие условия работодатель вправе не ранее чем с 11 марта 2012 г.

В течение двух месяцев со дня предупреждения о предстоящем изменении условий трудового договора за работником сохраняются прежние условия труда. Двухмесячный срок предупреждения о предстоящем изменении условий трудового договора установлен для того, чтобы работник в течение этого срока определился, будет ли он продолжать работу в новых условиях.

При письменном отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель обязан так же в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — любую другую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

В случае отказа работника от предложенной ему другой работы, а также при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

При увольнении работника по данному основанию ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Достаточно часто возникает вопрос о возможности применения п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае объединения ряда открытых акционерных обществ в корпорацию.

Следует обратить внимание на то, что ГК РФ не дает определения понятию «корпорация». Скорее всего, в подобных случаях речь идет лишь об организационно-правовой форме управления. Примерами корпораций в России можно считать хозяйственные товарищества, производственные кооперативы, а также *группы юридических лиц*, созданные по типу финансово-промышленных групп, холдингов.

Члены корпорации сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица. При этом имущество ОАО, входящих в состав корпорации, остается в собственности частного субъекта, которым и является открытое акционерное общество.

С учетом сказанного следует признать, что в случае объединения ряда юридических лиц (ОАО) в соответствующую корпорацию трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть расторгнут ни с руководителем ОАО, входящего в корпорацию, ни с его заместителями, ни с главным бухгалтером. Право собственности на имущество ОАО, входящих в корпорацию, не переходит к корпорации. Собственником имущества каждого ОАО по-прежнему остается само акционерное общество.

От смены собственника имущества организации следует отличать случаи изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование). В этом случае действие трудовых договоров со всеми работниками организации, в том числе и с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером продолжается.

При изменении ведомственной подчиненности организации изменений в субъектном составе трудового договора не происходит, поскольку работодатель остается прежним. Однако изменение подчиненности может вызвать изменения в организации производства и труда у конкретного работодателя. Разрешение возникающих при этом проблем необходимо осуществлять в рамках ст. 72 или ст. 74 ТК РФ. Как мы видим,

изменение ведомственной подчиненности формально-юридически имеет значение только в рамках административных отношений власти — подчинения.<sup>13</sup>

В соответствии со ст. 57 ТК РФ реорганизация юридического лица может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами.

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

В случае слияния юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

В случае преобразования юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного лица в соответствии с передаточным актом (ст. 57 и 58 ГК РФ). В данном случае не происходит замены субъекта права, а происходит изменение его организационно-правовой формы. Содержание же трудовых отношений остается прежним, т. е. изменения трудового договора как обязательства не происходит.<sup>14</sup>

В перечисленных выше случаях реорганизации организации новые трудовые договоры с работниками не заключаются, и продолжают применяться все условия, установленные прежним договором. В трудовые книжки таких работников ставится штамп с новым названием организации и вносится запись о работе в организации, имеющей новое название.

Запрещение увольнять работников в связи с реорганизацией касается только работодателей. Работник же вправе отказаться от продолжения работы при данных обстоятельствах. В этом случае трудовой договор прекращается в соответствии с ч. 1 п. 6 ст. 77 ТК РФ. Не исключается также увольнение работника по собственному желанию или по соглашению сторон.

Таким образом, следует признать, что в действующем российском законодательстве (за отдельным исключением) не предусмотрено предупреждение работников об увольнении по инициативе работодателя (нанимателя). Это не только расходится с мировой

---

<sup>13</sup> Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. Т. 2. М., 2004. С. 156.

<sup>14</sup> Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда. М., 2005. С. 11.

практикой, но и нарушает международные трудовые стандарты, например ст. 11 Конвенции МОТ № 158,<sup>15</sup> а также п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии.<sup>16</sup>

В качестве одной из основных гарантий, предоставляемых работникам при расторжении трудового договора, выступает выплата выходного пособия. Статья 178 ТК РФ перечисляет основания прекращения трудового договора, требующие выплаты пособия (п. 1 и 2 ст. 81, п. 7–9 ст. 77, п. 1. 2 и 5 ст. 83 ТК), и определяет размеры выходного пособия (от двухнедельного до среднего месячного заработка в зависимости от причины увольнения). Императивные нормы ст. 178 ТК РФ связывают право на получение выходного пособия с основанием прекращения трудового договора. Следовательно, никакие другие обстоятельства не могут устранить право работника на получение выходного пособия или ограничить его.

Обязанность работодателя выплатить выходное пособие в размере не ниже трех средних месячных заработков работника предусмотрена также ст. 181 ТК РФ в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, уволенных в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК РФ).

В российском законодательстве роль выходного пособия при увольнении работника незначительна, а размеры его невелики. Представляется, что российскому законодателью необходимо при проведении реформ законодательства, регулирующего выплаты денежной компенсации увольняемым работникам, учитывать не только мировую практику, но и богатый опыт зарубежных стран с эффективной экономикой. Необходимо расширить число случаев назначения выходного пособия при увольнении работника, привязать размер этого пособия к длительности трудового стажа, увеличить его размеры. Размер выходного пособия должен быть дифференцирован в зависимости от причин и обстоятельств увольнения работника.

---

<sup>15</sup> Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.) (Международная организация труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956. Т. 2. Женева, 1991).

<sup>16</sup> См. Европейскую социальную хартию (пересмотренную). Была принята 3 мая 1996 г., г. Страсбург.