

Корпоративные отношения

Можно ли сократить директора?

Руководитель является одной из ключевых фигур в системе управления организацией. От его решений зависит общее состояние корпоративных дел, экономические показатели, а иногда и возможность дальнейшего существования предприятия. Именно поэтому потребность изменить систему управления организацией часто связана в представлении учредителя с желанием сменить руководителя.



При этом, как правило, рассматриваются разные варианты замещения. Но не стоит упускать из виду, что законодательство позволяет, несмотря на кажущуюся абсурдность, принять решение о сокращении должности директора.

Дмитрий СКОРОДУЛИН, преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, практикующий юрист

Формально на основании ст. 257 Трудового кодекса (далее — ТК) наниматель имеет право применить по отношению к руководителю организации, как к наемному работнику, любые общие основания увольнения, предусмотренные ст. 42 ТК. Одной из причин расторжения трудового договора по инициативе нанимателя является сокращение должности (ст. 42 ТК).

Увольнение директора по п. 1 ст. 42 ТК может быть проведено в случае замены единоличного исполнительного органа (руководителя) на коллегиальный исполнительный орган. Указанное действие требует принятия собственником имущества (участниками, учредителями) решения об изменении учредительных документов организации и регистрации данных изменений в исполкоме. Образовать коллегиальный исполнительный орган и избрать его членов можно только после прохождения регистрационной процедуры. Срок обращения в регистрирующий орган для закрепления изменений в устав, касающихся системы управления в организации, не установлен. Однако поскольку уведомление в адрес директора об увольнении в связи с сокращением должно быть сделано не менее чем за 2 месяца до увольнения, протокол соответствующего решения собственников (участников, учредителей) должен быть подписан заблаговременно.

При этом собственник имущества обязан:

- соблюдать запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске;
- предоставить руководителю один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей;
- выплатить директору выходное пособие.

Согласно ч. 1 ст. 43 ТК увольнение в связи с сокращением допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (в т.ч. с переобучением). В связи с этим возникает вопрос о необходимости предложения собственником имущества (участниками, учредителями) увольняемому руководителю возможности трудоустройства во вновь образуемом коллегиальном органе управления. Ведь члены коллегиального органа управления могут выполнять свои функции, в т.ч. на основании трудового договора (контракта).

Полагаем, что в данном случае собственник не обязан предлагать увольняемому руководителю перевод на работу во вновь образуемый коллегиальный орган. В принципе, коллегиальный орган управления призван заменить единоличный исполнительный орган, и он начнет действовать лишь после увольнения руководителя организации в связи с сокращением. До этого работа в коллегиальном органе управления не может быть предложена ему по объективным причинам.

Особенность увольнения наемного директора по сокращению заключается в ограничении возможности установления с новым лицом, которому предполагается поручение функций единоличного исполнительного органа, трудовых отношений. В этом случае действительно

должно быть произведено сокращение численности или штата работников, т.к. сохранение должности директора либо введение в штатное расписание должности руководителя с иным наименованием и назначение на нее нового лица будет означать, что сокращение фактически не состоялось.

Поскольку при сокращении директора его преемник фактически не может быть принят на работу по трудовому договору (контракту), возникает вопрос: какие иные правовые основания существуют для выполнения лицом функций единоличного исполнительного органа? В их числе отметим:

- выполнение собственником имущества функций единоличного исполнительного органа на общественных началах. Например, согласно п. 4 ст. 113 Гражданского кодекса собственник имущества унитарного предприятия — физическое лицо вправе непосредственно осуществлять функции руководителя;
- передачу функций (полномочий) единоличного исполнительного органа хозяйственного общества по договору другой коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему) (ч. 9 ст. 53 Закона от 9.12.1992 № 2020-XII «О хозяйственных обществах»). Отметим, что избрание такого способа управления повлечет изменение (в т.ч. возможное увеличение) числа акционированных лиц хозяйственного общества.

Еще одним возможным вариантом сокращения директора организации может являться ситуация реорганизации юридического лица.

Законодательство не делает различий в регулировании трудовых отношений в зависимости от формы осуществления реорганизации. Согласно ч. 3 ст. 36 ТК трудовые отношения продолжают с согласия работника при любой форме реорганизации юридического лица. Между тем на практике часто возникает вопрос о продолжении трудовых отношений с наемным руководителем при реорганизации в форме присоединения или слияния. В таких случаях приходится либо делать выбор из двух руководителей, либо создавать коллегиальный исполнительный орган, в который вошли бы оба руководителя. Однако второй вариант не всегда может отвечать интересам собственника (участников). Более того, действующим законодательством не предусмотрены случаи обязательного образования собственником (участниками) коллегиального органа управления.

Полагаем, что вариант увольнения одного из руководителей является более актуальным в подобной ситуации. Часть 4 ст. 36 ТК позволяет уволить одного из руководителей по п. 1 ст. 42 ТК, если условия, предусмотренные трудовым договором с руководителем, не могут быть сохранены. По нашему мнению, причины несохранения условий трудового договора с одним из руководителей будут носить скорее субъективный характер, что обусловлено правом собственника определять систему управления юридическим лицом и определять лиц, которым доверяется управление организацией.

Спрашивали — отвечаем

Совместительство

Командовать и учреждать

Вправе ли директор ОАО работать по совместительству на должности, не являющейся руководящей, в другом ООО, в котором он также выступает соучредителем?

Нет, не вправе. Согласно ст. 255 Трудового кодекса* (далее — ТК) руководителю организации запрещено выполнять оплачиваемую работу на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики. Указанное правило не распространяется только на руководителей организации, являющихся единственными собственниками имущества организации или ИП (ст. 252 ТК).

Таким образом, если один из соучредителей работает в ОАО директором, несмотря на то что он выступает соучредителем в

ООО, выполнять оплачиваемую работу на условиях штатного совместительства в ООО он не вправе.

Вместе с тем, если руководитель организации не является государственным должностным лицом, он вправе выполнять иную оплачиваемую работу в других организациях, в т.ч. и в указанном ООО, по договорам гражданско-правового характера (договор подряда, договор возмездного оказания услуг и т.д.).

Считать и руководить

Заместитель главного бухгалтера работает на полную ставку и планирует по совместительству устроиться работать директором в другую фирму. Возможно ли это?

Да, возможно. Ограничения, касающиеся работы по совместительству, установлены ст.ст. 255 и 348 ТК: запрещено выполнять оплачиваемую работу



на условиях штатного совместительства руководителям организаций; лицам моложе 18 лет; на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени; на работах в госорганах на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров.

Кроме того, не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Таким образом, прямого ограничения для трудоустройства зам. главного бухгалтера на работу руководителем организации по совместительству нет.

*ОТ РЕДАКЦИИ.

Проектом закона «О внесении изменений и дополнении в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» предусмотрены изменения в ст. 255 ТК, согласно которым с 1.01.2013 г. руководитель коммерческой организации частной формы собственности получит право работать по совместительству.

Договор подряда

Без командировочных

Должны ли оплачиваться командировочные расходы гражданам, выполняющим работу по договорам подряда?

Нет, командировочные расходы возмещаются только в том случае, если между гражданином и организацией заключен трудовой договор. Вместе с тем руководитель организации вправе предусмотреть в договоре подряда условие, обязывающее заказчика возмещать подрядчику стоимость проезда к строительному объекту и найма жилья.

Главбух на подряде

Можно ли заключить договор подряда на выполнение обязанностей главного бухгалтера?

Да, можно. Но только со специалистом-бухгалтером, являющимся ИП. В соответствии со ст. 6 Закона от 18.10.1994 № 3321-XII «О бухгалтерском учете и отчетности» (далее — Закон № 3321-XII) руководитель организации обязан организовать бухгалтерский учет и создать необходимые условия для правильного его ведения. При этом руководитель организации имеет право (в зависимости от объема учетной работы):

- создать бухгалтерскую службу как структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером;
- ввести в штат должность бухгалтера;
- передать на договорных началах ведение бухгалтерского учета организации, оказывающей услуги по ведению бухгалтерского учета и отчетности, специалисту-бухгалтеру, являющемуся ИП;
- вести учет лично в случаях, предусмотренных Законом № 3321-XII или иными законодательными актами.

Работали без договора

Строительная организация привлекала граждан по договорам подряда. После истечения срока договоров они продолжали выполнять работу, но на других объектах. Заключить с ними новый договор подряда в письменной форме не удалось, хотя руководство неоднократно предлагало его подписать. На последнем объекте подрядчики допустили брак, и организация отказалась оплачивать выполненную работу до его устранения. Граждане отказались устранить брак и собираются обратиться в суд с требованием привлечь организацию к ответственности за ненадлежащее оформление трудовых отношений и взыскать зарплату.

Какие ошибки допущены при организации труда подрядчиков?

Согласно ст. 408 Гражданского кодекса (далее — ГК) при совершении лицом, получившим предложение заключить договор (в т.ч. договор подряда), в срок, установленный для принятия предложения, действий по выполнению его условий (например, выполнение работ), предложение считается принятым. Если руководство предлагало гражданам заключить договор подряда, а они, не подписав его, приступили к выполнению оговоренной работы, то, учитывая, что ранее эти граждане выполняли такую же работу по договорам подряда, можно предположить, что между организацией и ними возникли не трудовые, а гражданско-правовые отношения.

В соответствии со ст. 673 ГК заказчик обязан в порядке и сроки, предусмотренные договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять результат выполненной работы, а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику.

В случаях, когда работа выполнена подрядчиком с отступлениями от договора подряда, ухудшившими результат работы, или с иными недостатками, заказчик вправе (если иное не установлено законодательством или договором) по своему выбору потребовать от подрядчика:

- безвозмездного устранения недостатков в разумный срок;
- соразмерного уменьшения установленной за работу цены;
- возмещения своих расходов на устранение недостатков, когда право заказчика устранять их предусмотрено в договоре подряда (ст. 676 ГК).

Обязанность уплатить подрядчику обусловленную цену после окончательной сдачи результатов работы возникает при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика — досрочно (ст. 665 ГК).

Таким образом, требование организации безвозмездно устранить выявленные недостатки является правомерным. Обратите внимание на то, что при обнаружении недостатков необходимо составить соответствующий акт и направить подрядчику письменное требование об устранении недостатков.

За несоблюдение письменной формы гражданско-правовых договоров предусмотрен штраф в соответствии со ст. 9.25 КоАП. Поэтому отказ граждан подписать договор подряда необходимо оформить актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дмитрий ПИСЛЕВИЧ, юрист