

# Увольнение невиновного руководителя

## Может ли суд лишить компенсации

**1** Кто определяет вину работника — работодатель или суд

**2** Какая практика сложилась по компенсации руководителям при увольнении

**3** Как оформить приказ об увольнении по п. 2 ст. 278 ТК



**Александр Карпухин,**  
партнер Five Stones  
Consulting



**Дарья Сивкова,**  
юрист Five Stones  
Consulting



Собственник вправе уволить руководителя организации по своей инициативе. Для этого руководителю необязательно нарушать должностные обязанности или трудовую дисциплину (ст. 278 ТК). В таком случае ему гарантирована компенсация не ниже трех окладов. В статье расскажем, почему суды не признали право руководителя на получение такой гарантии.

### ПРИЧИНА УВОЛЬНЕНИЯ — ИНОСТРАННОЕ ГРАЖДАНСТВО

1 января 2016 года вступил в силу Федеральный закон № 305-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О средствах массовой информации”», который запретил иностранным гражданам руководить российскими СМИ. По этой причине известный медиахолдинг уволил руководителя, гражданку Германии, по п. 2 ст. 278 ТК без виновных действий работника.

При увольнении руководителю не выплатили компенсацию в размере трехкратного среднего заработка (ст. 279 ТК), что послужило поводом для обращения в суд. Суд первой инстанции удовлетворил требования о взыскании компенсации при увольнении, процентов за задержку выплаты компенсации, компенсации морального вреда. Работодатель не доказал вину работника.

**Важный нюанс:** трудовой договор с руководителем организации нельзя расторгнуть по п. 2 ст. 278 ТК в период временной нетрудоспособности работника или пребывания в отпуске (ст. 81 ТК).

#### Цитируем документ

«...По смыслу ст. 279 ТК РФ, если при увольнении руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ компенсация не была выплачена, то ответчик в суде должен представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями руководителя.

Однако в ходе судебного разбирательства ответчиком не представлены конкретные факты, свидетельствующие о неправомерном поведении генерального директора и совершении ею каких-либо виновных действий...» (решение Пресненского районного суда г. Москвы от 01.06.2017 по делу № 2-3317/2017).

## Как перечислять зарплату на карты, чтобы избежать штрафов от налоговой и трудовой инспекции

Читайте в журнале «Зарплата»

**Быстрая подписка: 8 (800) 550 15 57**

Реклама

**На заметку:** при расторжении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК 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 (ст. 279 ТК).

Однако суды апелляционной и кассационной инстанций усмотрели вину в действиях руководителя, что лишает его права на получение компенсации, и отменили решение первой инстанции.

#### Цитируем документ

«...Истец является гражданкой Германии, в силу занимаемой ею должности не могла не знать об изменении действующего законодательства и невозможности осуществления ею должностных обязанностей в качестве генерального директора средства массовой информации, однако исполнение функциональных обязанностей в качестве генерального директора ответчика не прекратила, с соответствующими заявлениями/служебными записками к ответчику не обращалась, что < ...> свидетельствует о наличии в действиях истца недобросовестности в виде виновного бездействия...» (апелляционное определение Московского городского суда от 10.11.2017 по делу № 33-38617/2017).

Несмотря на то что руководитель уволен по п. 2 ст. 278 ТК без виновных действий, апелляция установила виновные обстоятельства и переквалифицировала увольнение.

## ПРОТИВОПОЛОЖНАЯ ПРАКТИКА

Сложившаяся судебная практика по подобным делам опровергает доводы Мосгорсуда.

**Работодатель не заявлял о наличии виновных действий работника.** Из оснований увольнения руководителя, установленных ТК, он выбрал увольнение по п. 2 ст. 278 ТК, не подразумевающее наличие вины. Приказ об увольнении, позиция работодателя в суде не содержали указаний на вину работника.

Апелляция и кассация переквалифицировали основания увольнения. Такой подход неоднозначен. Из толкования трудового законодательства следует, что вопрос наличия или отсутствия вины работодатель решает по своему усмотрению в каждом конкретном случае, суд же не вправе вторгаться в его исключительную компетенцию.

#### Цитируем документ

«...Привлечение работника к дисциплинарной ответственности относится к исключительной компетенции руководителя, и суд не вправе производить оценку целесообразности принятия решения о привлечении кого-либо к дисциплинарной ответственности...» (апелляционное определение Ярославского областного суда от 02.04.2012 по делу № 33-1602/12).

#### Цитируем документ

«...Суд не вправе самостоятельно определять мотивы принятия решения о досрочном прекращении полномочий генерального директора, вторгаясь тем самым в исключительную компетенцию участни-

**КОММЕНТАРИЙ АВТОРА**

**Александр Карпухин,**  
партнер Five Stones Consulting

Правовая позиция апелляции и кассации в толковании п. 2 ст. 278 ТК неоднозначна. Учитывая наличие устоявшейся противоположной судебной практики, работодателям не рекомендуется ориентироваться на выводы, изложенные в судебных решениях. Подана жалоба в ВС. Он должен разъяснить, имели ли право суды самостоятельно квалифицировать действия работника в качестве виновных при подобных обстоятельствах.

ков юридического лица...» (определение Московского городского суда от 28.02.2012 по делу № 33-3928).

**Суды самостоятельно установили вину работника.** Работодатель не проводил в отношении работника процедуру применения дисциплинарного взыскания. Это меняет логику п. 2 ст. 278 ТК, которая не требует наличия вины руководителя для увольнения.

**Цитируем документ**

«...Федеральный законодатель не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя. Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности...» (постановление КС от 15.03.2005 № 3-П).

**Спорно квалифицирован сам факт вины работника.** На момент подписания трудового договора стороны знали об изменениях в законодательстве о СМИ. Работник не скрывал от работодателя факт наличия иностран-

ного гражданства. Суды же возложили бремя ответственности за риски, известные обеим сторонам, исключительно на работника, который традиционно слабая сторона по сравнению с работодателем.

Судебная практика по аналогичным делам прямо противоположна и констатирует отсутствие вины работника в том случае, если работодатель осознанно принимал на работу работника, не соответствующего каким-либо законодательным требованиям.

**Цитируем документ**

«...Довод апелляционной жалобы заявителя о том, что истец при заключении трудового договора знала о ее приеме на работу без наличия среднего профессионального образования, однако желала продолжения трудовых отношений, не может служить основанием для отмены решения суда, поскольку указанное обстоятельство не свидетельствует о наличии вины со стороны истца, которая при приеме на работу представила достоверные сведения о среднем образовании. Между тем работодатель, зная об отсутствии у истца среднего профессионального образования, принял ее на работу...» (апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2013 по делу № 11-21399/2013, отказано в передаче кассационной жалобы на данное определение для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции).●

Леонид Козак,

частнопрактикующий юрист, г. Москва



#### КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

## Суды чаще встают на сторону работодателей

Мне довелось принимать участие в подготовке кассационной жалобы в ВС по делу упомянутой гражданки Германии. Особенность этого спора в том, что решение Мосгорсуда создает опасный для директоров прецедент.

Суд установил, что возникли обстоятельства, которые не позволяют работнику продолжать работать в компании. Работодатель обязан был предложить работнику другую работу, а при отсутствии таковой — расторгнуть договор. Собственник компании также вправе досрочно прекратить полномочия руководителя, что и было сделано. Это отметила и первая инстанция.

Мосгорсуд посчитал исполнение руководителем трудовых обязанностей после возникших ограничений виновным бездействием. Виновность лишает работника права на денежную компенсацию при расторжении трудового договора по ч. 2 ст. 278 ТК. При этом КС и ВС в своих разъяснениях указали, что расторжение трудового договора по ч. 2 ст. 278 ТК не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты компенсации (постановление КС от 15.03.2005 № 3-П, определение ВС от 04.05.2012 по делу № 18-В12-19 по иску Озеровой О.А. к департаменту образования и науки Краснодарского края).

Сейчас в России судебная практика по такой категории споров до конца не сформирована. Повсеместно отмечаются необоснованные отказы судов в защите прав руководителей организаций. Суды чаще встают на сторону работодателей.

#### СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

С руководителем АО был заключен трудовой договор на срок до первого общего собрания акционеров. После состоявшегося собрания трудовой договор расторгнут не был. Руководитель продолжил исполнять обязанности по договору. На третьем собрании договор расторгли по ч. 2 ст. 278 ТК. Суд отказал в удовлетворении иска о взыскании компенсации, связанной с таким расторжением, ссылаясь на то, что фактически договор был расторгнут в связи с истечением его срока действия (решение Люблинского районного суда г. Москвы от 20.03.2018 по делу № 02-2017/2018).

По делу гражданки Германии мы ждем справедливого решения ВС. В его практике есть решения, которые защищают права руководителей при досрочном расторжении трудовых договоров по ч. 2 ст. 278 ТК (определения ВС от 14.12.2012 по делу № 5-КГ12-61, от 04.05.2012 по делу № 18-В12-19, постановление Пленума ВС от 02.06.2015 № 21).

## Образец

1 Приказ о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации (увольнении) (п. 2 ст. 278 ТК).

1 Форма приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником утверждена приказом ООО «АРТмедиа» от 12.08.2018 № 165

Общество с ограниченной ответственностью  
«АРТмедиа» (ООО «АРТмедиа»)  
(наименование организации)

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0283151
12345678

Дата	Номер
27.07.2018	3-к

### ПРИКАЗ (распоряжение)

#### о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от « 01 « марта 20 15 г. № 12/11-тд ,  
уволить « 27 « июля 20 18 г.

(ненужное зачеркнуть)

Николаева Валентина Владимировича

(фамилия, имя, отчество)

Табельный номер
14

(структурное подразделение)

генеральный директор

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

принятие уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

пункт 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации

Основание (документ, номер, дата): протокол общего собрания участников ООО от 01.07.2018 № 6  
(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Генеральный директор

Николаев

В.В. Николаев

С приказом ознакомлен(а):

Генеральный директор

Николаев

В.В. Николаев

27.07.2018

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме  
(от « \_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ ) рассмотрено

В дело № \_\_\_\_\_

Шевельнова 27.07.2018