

УДК 349.2

ББК 67.405.1

## Актуальные вопросы трудового ответственности руководителя организации

*В.Г. Глебов<sup>1,2</sup>, О.Л. Казанцева<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Новосибирский государственный технический университет  
(Новосибирск, Россия)

<sup>2</sup>Новосибирский государственный университет (Новосибирск, Россия)

<sup>3</sup>Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

## Relevant Issues of the Labor Legal Responsibility of the Head of the Organization

*V.G. Glebov<sup>1,2</sup>, O.L. Kazantseva<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Novosibirsk State Technical University (Novosibirsk, Russia)

<sup>2</sup>Novosibirsk State University (Novosibirsk, Russia)

<sup>3</sup>Altai State University (Barnaul, Russia)

Вопросы трудового ответственности руководителя организации являются достаточно сложными и дискуссионными. Ответственность по нормам российского законодательства призвана обеспечить правопорядок в сфере применения наемного труда, стимулировать субъектов трудовых отношений к надлежащему исполнению возложенных на них обязанностей и заключается в необходимости претерпеть субъектами соответствующих отношений неблагоприятные последствия в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения юридических обязанностей.

Проанализированы актуальные вопросы привлечения к трудовой ответственности особого субъекта трудовых правоотношений — руководителя организации, освещаются законодательные, правоприменительные проблемы, связанные с его двойственным статусом. Руководителю организации предоставлено много прав, а также на него же возложено большое количество обязанностей. Кроме того, он является работником организации. Следовательно, правовой статус руководителя организации имеет ряд особенностей. На основе анализа отличительных черт трудовой функции руководителя организации, а также норм действующего российского законодательства и судебной практики авторами делается вывод о наличии коллизий в законодательстве, формулируются предложения по их устранению.

**Ключевые слова:** ответственность руководителя, разумность, добросовестность, правонарушения.

The issues of the labor legal responsibility of the head of the organization are rather complicated and controversial. Responsibility for the norms of the Russian legislation is designed to ensure the rule of law in the sphere of employing wage labor, to stimulate the subjects of labor relations to the proper performance of the duties assigned to them, and consists in the unfavorable consequences for the subjects of the relevant relations in the event of non-fulfillment or improper performance of legal duties. In this article, current issues of attracting to labor legal responsibility of a special subject of labor relations — the head of the organization, are highlighted along with the legislative, law enforcement issues related to his dual status. The head of the organization is given many rights and a large number of responsibilities. In addition, he is an employee of the organization. Consequently, the legal status of the head of the organization has a number of features. Based on the analysis of the inherent distinctive features of the work function of the head of the organization, as well as the norms of the current Russian legislation and judicial practice, the authors conclude that there is a conflict in the legislation, and comes up with the proposals for their elimination.

**Keywords:** responsibility of the head, reasonableness, conscientiousness, offenses.

DOI 10.14258/izvasu(2018)3-24

Выбор темы исследования обусловлен ее актуальностью. В гл. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) [1] определяются особенности регулирования труда руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за некоторыми исключениями.

Согласно ст. 273 ТК РФ руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Особенности правового статуса руководителя организации отразились и на привлечении к трудовой ответственности.

При подготовке статьи использовались научные труды таких авторов, как Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, М.И. Байтина, С.В. Изосимова, А.В. Малько, Н.И. Матузова, а также фундаментальные отраслевые разработки Л.Ю. Бугрова, К.Н. Гусова, С.Ю. Головиной, И.Я. Киселева, А.М. Куренного, Б.М. Лазарева, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, А.М. Лушникова, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой, А.И. Ставцевой, В.Н. Скобелкина, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой и др. Проблемы привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности поднимались в работах Т.С. Ивановой, И.Ю. Рогалевой, Ю.А. Хачатуряна [2, с. 38; 3, с. 97–102; 4, с. 37–52], однако комплексного исследования трудовой ответственности в научных трудах не проводилось. Трудовому статусу руководителя организации, в том числе вопросам ответственности, уделяется внимание и в работах зарубежных авторов. О применении мер дисциплинарной ответственности писал Collins Hugh в своей работе *Employment Law* [5], а также эти вопросы затрагивал T. True [6].

Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания и связанные с ним специальные методы, присущие юридической науке: анализ и синтез, формально-логический, сравнительно-правовой, структурно-системный, синергетический и другие методы, эффективное применение которых позволило прийти к аргументированным выводам по итогам исследования.

В трудовом праве существует два вида юридической ответственности: дисциплинарная и материальная. Если дисциплинарную ответственность несут только работники, то к материальной ответственно-

сти могут быть привлечены обе стороны трудового договора. При этом в науке трудового права дисциплинарную ответственность подразделяют на общую и специальную, а материальную ответственность работников — на ограниченную и полную. Вид применяемой ответственности зависит от правового положения субъекта трудовых отношений.

Правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в т.ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия [7]. Действием (бездействием) руководителя может быть причинен организации и работодателю более значительный ущерб, чем рядовым работником, поэтому оправданным представляется установление нормами трудового права повышенной ответственности руководящих работников.

Руководитель может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Руководитель несет дисциплинарную ответственность по основаниям, указанным в п. 5, 6 ст. 81 ТК РФ. Кроме того, ТК РФ содержит специальные основания дисциплинарной ответственности руководителя, к которым относятся правонарушения, перечисленные в п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ, а также в ст. 195 ТК РФ. Таким образом, руководитель несет ответственность на общих основаниях за совершение дисциплинарных проступков, не нарушающих напрямую права других работников. Исключение составляет такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение. Помимо общих оснований увольнения за нарушение трудовых обязанностей руководитель организации может быть уволен и по дополнительным основаниям, предусмотренным в п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя определен в ст. 192–194 ТК РФ. Привлечь к дисциплинарной ответственности руководителя может работодатель — собственник имущества, органы юридического лица (общее собрание или совет директоров) или лица, уполномоченные органами управления юридического лица. Двойственность природы дисциплинарной ответственности руководителя проявляется в обязанности работодателя наложить в определенных ситуациях дисциплинарное взыскание.

По общему правилу применение дисциплинарного взыскания в отношении руководителя при совершении им дисциплинарного проступка осуществляется по усмотрению работодателя. Однако согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения в случае, если подтвердились факты нарушений, указанные в заявлении

представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

Еще одно основание увольнения руководителя организации (филиала, представительства) закреплено в п. 9 ст. 81 ТК РФ, а именно за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Понятие «необоснованное решение» является оценочным. В этой связи необходимо обратиться к п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [8], где дается следующее разъяснение: решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия (нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации) именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Увольнение руководителя организации на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой юридической ответственности руководителя за совершение им виновных действий. Такое увольнение не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, о наличии неблагоприятных последствий и причинно-следственной связи между ними и принятием руководителем решения (Определение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2015 г. № 779-О) [9].

Отметим, что в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ речь идет о принятии руководителем организации необоснованного решения, в то время как в судебной практике употребляются термины «недобросовестность действий» и «неразумность действий». Недобросовестность и неразумность действий руководителя организации раскрывается в Постановлении Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. № 62 [10].

П. 10 ст. 81 ТК РФ предусматривает увольнение руководителя организации за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, однако толкование термина «однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей» законодательство не содержит и не раз-

граничивает данное основание от «однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей» (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

В этой связи необходимо обратиться к п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. №2, где указано, что вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подп. «а»–«д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

Отметим, что при привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя бремя доказывания вины работника по этой категории дел лежит на работодателе. Следовательно, с целью ознакомления данной категории работников со своими должностными обязанностями и во избежание сложностей при увольнении рекомендуется закреплять перечень правонарушений, которые квалифицировались бы как «грубое нарушение» трудовых обязанностей и «необоснованное решение» в трудовом договоре либо подробно регламентировать их в должностной инструкции. Безусловно, отсутствие в законодательстве четкого определения понятий «однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей» и «необоснованного решения» дает возможность широко трактовать понятие виновных действий (бездействия) руководителя организации, что может приводить к незаконным увольнениям в нарушение ст. 3 ТК РФ.

Трудоправовую ответственность руководителей невозможно рассматривать саму по себе, в отрыве от норм гражданского законодательства. Руководитель организации, причинивший ущерб этой организации, возмещает его по правилам не только ТК РФ, но и иных федеральных законов, в т.ч. ГК РФ. В силу заключенного трудового догово-

ра руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в т.ч. полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации. Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ) [11]. 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 [12]. В случае нарушения этой обязанности директор по требованию юридического лица и (или) его учредителей (участников), которым законом предоставлено право на предъявление соответствующего требования, должен возместить убытки, причиненные юридическому лицу таким нарушением [13].

В соответствии со ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Согласно п. 2 ст. 71 ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — ФЗ об АО) [14] единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. Аналогичное правило об ответственности руководителя общества с ограниченной ответственностью установлено п. 2 ст. 44 ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — ФЗ об ООО) [15].

При привлечении руководителя организации к материальной ответственности должны соблюдаться общие гарантии, установленные ст. 247 и 248 ТК РФ. До принятия решения о возмещении ущерба работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин

его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов в области бухгалтерского учета, оценки имущества и других. Ст. 138 ТК РФ устанавливает, что общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику. Обязательным является требование от руководителя объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба и виновности руководителя. При отказе от дачи объяснения составляется соответствующий акт. Руководитель (его представитель) вправе знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их. Кроме того, согласно п. 3 ст. 71 ФЗ об АО и п. 3 ст. 44 ФЗ об ООО: при определении оснований и размера ответственности единоличного исполнительного органа общества должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела. На основании ст. 248 ТК РФ взыскание с руководителя суммы причиненного ущерба, не превышающего его среднего месячного заработка, производится по решению уполномоченного органа из заработной платы руководителя. Решение должно быть принято не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного ущерба. Если размер ущерба превышает средний месячный заработок руководителя, а также в случаях, когда истек месячный срок для принятия решения о взыскании с виновного суммы причиненного ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Согласно ст. 392 ТК РФ работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. В отдельных специальных законодательных актах, посвященных отдельным видам юридических лиц, называются субъекты, уполномоченные привлекать к материальной ответственности руководителей организаций. Так, например, иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия вправе предъявить собственник имущества унитарного предприятия (п. 3 ст. 25 ФЗ от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [16]). Правом обратиться в суд с иском к единоличному исполнительному органу акционерного общества (директору, генеральному директору) о возмещении убытков, причиненных обществу, обладают как само общество, так и акционер (акционеры), владеющий в совокупности не менее чем 1% размещенных обыкновенных акций общества (п. 5 ст. 71 ФЗ об АО). С иском о возмещении убытков, причиненных обществу с ограниченной ответственностью едино-

личным исполнительным органом общества, вправе обратиться в суд само общество или его участники (п. 5 ст. 44 ФЗ об ООО).

Анализ нормативных правовых актов, научной литературы, судебной практики позволяет сделать вывод о том, что в отличие от любой иной категории работников руководитель организации в трудовых отношениях действительно наделен особым правовым статусом, и его правовое положение влечет за собой необходимость особого подхода к содержанию заключаемого с ним трудового договора, где рекомендуется закреплять перечень правонарушений, которые квалифицировались бы как «грубое нарушение» трудовых обязанностей и «необоснован-

ное решение». Неопределенность юридического содержания оснований увольнения руководителя организации порождает произвольное их толкование, что приводит к нарушению трудовых прав граждан. В свою очередь, материальная ответственность руководителя организации представляет собой ответственность исполнительного органа юридического лица, следовательно, и процедуры привлечения к ответственности тяготеют к гражданско-правовым правилам. Резюмируя, следует еще раз подчеркнуть необходимость повышенного внимания законодателя к регулированию порядка и оснований привлечения руководителей организации к трудовой ответственности.

### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — №1 (ч. 1). — Ст. 3.
2. Иванова Т.С. Правовые проблемы привлечения к материальной ответственности руководителя организации и лиц, действующих в его интересах // Трудовое право. — 2010. — № 9.
3. Рогалева И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц // Трудовое право. — 2009. — № 4.
4. Хачатурян Ю.А. Проблемы привлечения руководителей организации к дисциплинарной ответственности // Трудовое право. — 2010. — № 5.
5. Collins Hugh. Employment Law. — Oxford University Press. — 2003.
6. True T. Italy // International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, ed. R. Blanpain. Deventer. Boston, 1998.
7. Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2015 № 779-О // СПС КонсультантПлюс.
8. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (с изм. и доп.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2004. — № 6.
9. Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2015 № 779-О [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 20.03.2018).
10. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица : Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 20.03.2018).
11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П // Собрание законодательства РФ. — 2005. — № 13. — Ст. 1209.
13. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица : постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 20.03.2018).
14. Об акционерных обществах : Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 1. — Ст. 1.
15. Об обществах с ограниченной ответственностью : Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 31.12.2017, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2018) // Собрание законодательства РФ. — 1998. — № 7. — Ст. 785
16. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях : Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4746.