Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, а также учитывая возникающие у судов при рассмотрении данной категории дел вопросы, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 г. N 3-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации", постановляет дать следующие разъяснения:

1. Правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть первая статьи 273, статья 274 ТК РФ).

Положения главы 43 ТК РФ "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). Положения главы 43 ТК РФ не применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

На членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции хозяйственного общества и т.п.), заключивших трудовой договор с организацией (далее - члены коллегиального исполнительного органа организации), в силу части первой статьи 281 ТК РФ могут распространяться особенности регулирования труда, установленные главой 43 ТК РФ для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами,

учредительными документами организации.

2. При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, судам следует исходить из того, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой статьи 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.).

Положения главы 43 ТК РФ распространяются на руководителей отраслевых (функциональных) или территориальных органов администраций муниципальных образований (например, комитетов, правлений, отделов), которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с частью 3 статьи 41 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Действие норм главы 43 ТК РФ не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации (например, художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований) или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации.

3. Разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) и статей 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции. В частности, к ним относятся дела:

об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с

прекращением трудового договора;

об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Согласно части 3 статьи 22 ГПК РФ суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, статьями 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат).

Дела по спорам, указанным в абзацах первом-четвертом пункта 3 настоящего постановления, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке искового производства с применением правил о подсудности дел, установленных статьями 28, 29, 31, 32 ГПК РФ.

4. При рассмотрении дел по искам руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций об оспаривании решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора, судья не вправе в качестве меры по обеспечению иска приостановить действие оспариваемого решения и обязать ответчика, а также других лиц не чинить препятствий истцу в выполнении своих прежних обязанностей, поскольку обеспечение иска в силу статьи 139 ГПК РФ допускается, если непринятие мер по обеспечению иска затруднит или сделает невозможным исполнение решения суда, тогда как таких обстоятельств по данным делам не имеется.

Вместе с тем не исключается возможность принятия обеспечительных мер по правилам статьи 225.6 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее - АПК РФ) при рассмотрении судом корпоративного спора.

5. В соответствии с частью первой статьи 277 ТК РФ руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно части второй статьи 238 ТК РФ понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе 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.

Привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации,

осуществляется в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ (главы 37 "Общие положения" и 39 "Материальная ответственность работника").

6. Руководитель организации (в том числе бывший) на основании части второй статьи 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, статьей 53.1 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ), статьей 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", статьей 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах", статьей 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (статья 15 ГК РФ).

7. Дела о взыскании убытков с руководителя организации (в том числе бывшего) рассматриваются судами общей юрисдикции и арбитражными судами в соответствии с правилами о разграничении компетенции, установленными процессуальным законодательством (часть 3 статьи 22 ГПК РФ, пункт 2 части 1 статьи 33 и пункт 3 статьи 225.1 АПК РФ).

8. При рассмотрении споров лиц, уволенных по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, судам следует учитывать, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по данному основанию может быть принято только уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом).

Уполномоченные органы юридического лица вправе принимать решение о досрочном прекращении полномочий руководителя организации в том случае, если это отнесено к их компетенции, определяемой в соответствии с федеральным законом и учредительными документами.

В отношении руководителя федерального государственного унитарного предприятия такое решение принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий".

9. Судам необходимо иметь в виду, что пунктом 2 статьи 278 ТК РФ допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в том числе когда срочный трудовой договор на основании части четвертой статьи 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, не является мерой юридической

ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ.

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (статьи 1, 2 и 3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным.

10. Нарушение работодателем требования статьи 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации.

В случае невыплаты руководителю организации при прекращении трудового договора названной компенсации суд с учетом статей 279, 236 и 237 ТК РФ вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда (статья 394 ТК РФ).

11. При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат, связанных с прекращением трудового договора, либо о допустимости уменьшения их размера, должны быть отражены в решении суда (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

Разъяснения, изложенные в настоящем пункте, применяются арбитражными судами при рассмотрении исков учредителей (участников) юридического лица о признании недействительными решений собраний и (или) органов юридического лица о выплате руководителям организаций, членам коллегиальных исполнительных органов организаций выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора.

12. Судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ при прекращении трудового договора по пункту 2 статьи 278 ТК РФ, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора - судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (часть первая статьи 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (часть четвертая статьи 58 ТК РФ), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу части второй статьи 349.3 ТК РФ компенсация, предусмотренная статьей 279 ТК РФ, выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

13. В связи с принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ".

Председатель Верховного Суда Российской Федерации	В.М. Лебедев

Секретарь Пленума, судья Верховного Суда Российской Федерации	В.В. Момотов