

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

**УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Сборник статей
научно-практической конференции

Ижевск 2018

УДК 349.2

ББК 67.405

У71

*Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
ИПСУБ*

У 71 Уровень социальной защиты наёмных работников в современной России: сб. ст. науч.-практ. конф.
Ижевск: *Jus est*, 2018. 156 с.

В сборнике опубликованы статьи научно-практической конференции, посвященной юбилею кандидата юридических наук, Заслуженного юриста УР, Почетного работника высшего профессионального образования РФ Валентины Сергеевны Колеватовой, внесшей значительный вклад в развитие российского трудового права.

Издание предназначено для юристов, занимающихся вопросами трудового права, судей, прокуроров, ученых, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов и факультетов и др.

УДК 349.2

ББК 67.405

© Институт права, социального управления
и безопасности УдГУ, 2018

Т.В. Русских

кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
и основ правоведения ИПСУБ УдГУ

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НАЕМНОГО РАБОТНИКА

Понятие социальной защиты, появившееся в России в начале 90-х гг., до настоящего времени неоднозначно трактуется в науке. Вместе с тем какое бы определение мы не взяли за основу, их объединяет тот факт, что социальная защита неразрывно связана с обеспечением достойной жизни человека и его прав. Полагаем, что каждая отрасль права в той или иной мере должна способствовать реализации социальной защиты граждан в определенных сферах общественной жизни. Но, к сожалению, конфликты, характерные для отраслей права, зачастую касаются и социальных интересов. Возможны ситуации, когда нормы отраслей права, имеющих социальную направленность, вступают в конфликт с нормами таких отраслей, первостепенные цели и задачи которых направлены на защиту иных интересов. Так, двойственный статус руководителя организации порождает конфликт трудового и корпоративного права.

Полагаем, что надлежащий уровень социальной защиты руководителя организации (через призму трудового права) должен предполагать его свободу в выборе вариантов трудового поведения, в частности, руководитель должен иметь «реальное» право на увольнение по собственному желанию.

На первый взгляд трудовое законодательство не предусматривает каких-либо существенных ограничений права руководителя на увольнение по указанному основанию (кроме увеличения срока предупреждения об увольнении). В соответствии со ст. 280 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц. Вместе с тем нормы корпоративного права императивно устанавливают ряд требований, необходи-

мых для осуществления процедуры увольнения руководителя организации по собственному желанию. В случаях, когда учредители организации действуют недобросовестно, противодействуют руководителю в осуществлении указанного права, вопрос о реальности его увольнения и, соответственно, о достаточном уровне социальной защиты ставится под сомнение. В соответствии с ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» назначение исполнительных органов ООО, а также прекращение их полномочий находится в компетенции общего собрания участников общества с ограниченной ответственностью. Соответственно, руководитель не позднее чем за месяц до предполагаемого увольнения по собственному желанию обязан поставить в известность всех участников, учредивших предприятие. Процесс увольнения руководителя по собственному желанию напрямую зависит от действий участника (участников) общества. Следовательно, отказ учредителей от участия в собрании, уклонение от получения уведомления о его проведении препятствуют руководителю в осуществлении его права на увольнение.

По истечении месяца, отведенного ст. 280 ТК РФ на уведомление работодателей об увольнении, руководитель теоретически может прекратить работу и сам внести запись об увольнении в свою трудовую книжку. Трудовое право провозглашает запрет принудительного труда. Однако существует еще и налоговое законодательство. Юридическое лицо обязано уведомить налоговый орган об изменении сведений о своем единоличном исполнительном органе, содержащихся в ЕГРЮЛ. Это следует из положений подп. «л» п. 1 и п. 5 ст. 5 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

При смене руководителя в налоговые органы необходимо представить решение собрания участников общества и заявление по форме № Р14001 (утв. постановлением Правительства РФ от 19.06.2002 № 439). Лица, которые вправе подавать заявление, перечислены в ст. 9 указанного Закона, «бывший» руководитель организации там отсутствует. Налоговые органы и суды единогласны в том, что он, уже не являясь участником обще-

ства и его единоличным исполнительным органом, не наделен правом на обращение в регистрирующий орган с соответствующим заявлением о внесении изменений в Едином государственном реестре юридических лиц (ЕГРЮЛ), такая обязанность возложена законом на общество. С момента прекращения полномочий руководителя он утрачивает право действовать от имени общества без доверенности. Таким образом, уволившийся руководитель организации не вправе подавать заявление в налоговый орган от имени общества.

В случае бездействия учредителей подавать такое заявление некому. К тому же в самой форме заявления указываются данные о новом руководителе, а не о сложении полномочий предыдущего руководителя. Возникает ситуация, при которой уволившийся руководитель продолжает числиться в ЕГРЮЛ как единоличный исполнительный орган. Для «бывшего» руководителя это может повлечь негативные последствия в виде попыток надзорных органов привлечь его к административной ответственности, опасность материальной ответственности по долгам компании в случае ее банкротства, проблемы при трудоустройстве руководителем в другую организацию, органы государственной власти, местного самоуправления и т. д.

В Постановлении Арбитражного суда апелляционной инстанции г. Владивостока от 20 января 2015 г. по делу № А59-4024/2014 суд вполне обоснованно указал на то, что в соответствии со ст. 10 ГК РФ не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом). Бездействие юридического лица по обращению в регистрирующий орган является злоупотреблением правом, которое, препятствуя руководителю в реализации его гражданских прав, никоим образом на права самого общества не влияет. Отсутствие в законе обязанности по избранию нового руководителя в качестве единоличного исполнительного органа одновременно с прекращением полномочий предыдущего и по принятию участником (участниками) на себя руково-

дства юридическим лицом не освобождает общество от обязанности обратиться в регистрирующий орган за исключением записи о лице, полномочия которого прекращены.

В случае подобного поведения работодателя руководитель организации может обратиться в суд. По мнению некоторых авторов, «по истечении месяца с даты, указанной в заявлении об увольнении, можно подавать исковое заявление в арбитражный суд об обжаловании бездействия учредителя (учредителей) совместно с требованием об увольнении по собственному желанию и внесении изменений в сведения, содержащиеся в Едином государственном реестре юридических лиц... В тот временной период, пока длится судебное разбирательство, директору необходимо выполнять свою трудовую функцию в полном объеме, в противном случае его действия также подпадут под понятие "бездействие" и "злоупотребление правом", что может повлечь за собой ответственность»¹. Полагаем, что с указанной позицией нельзя согласиться, что также подтверждается современной судебной практикой (выбирать, а также прекращать трудовой договор) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, что обусловлено правовым статусом руководителя организации и спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. На основании этого довода суд отказал истцу в удовлетворении иска о признании уволенным, признании незаконным бездействия, устранении недостоверности сведений, содержащихся в ЕГРЮЛ.

Суд не является стороной трудового правоотношения, в связи с чем не может вынести решения о признании работника уволенным, об обязывании юридического лица расторгнуть с руководителем трудовой договор, исключить сведения о руководителе из ЕГРЮЛ и удовлетворить другие требования подобного рода. Выполнение трудовой функции руководителем организации по истечении месячного срока после предупреждения

¹ Володина М. Увольнение директора: конфликт трудового и корпоративного права // Трудовое право. 2014. № 5. С. 45.

об увольнении на тот временной период, пока длится судебное разбирательство, тоже подвергается сомнению. В соответствии с ч. 6 ст. 80 ТК РФ это может означать продолжение трудовых отношений.

В Постановлении Арбитражного суда Московского округа от 08.08.2016 № Ф05-11290/2016 по делу № А40-195733/15 суд кассационной инстанции отметил, что в соответствии со ст. 4 Закона о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей ЕГРЮЛ является лишь федеральным информационным ресурсом, внесение записей в который носит уведомительный, а не правоустанавливающий характер и не влечет возникновения гражданских прав и обязанностей в отсутствие первичных правоустанавливающих документов. Соответственно, наличие в ЕГРЮЛ после даты увольнения руководителя с занимаемой должности по собственному желанию сведений о нем как о генеральном директоре не имеет определяющего значения для решения вопроса о том, кто является единоличным исполнительным органом указанного общества.

Трудовой кодекс Российской Федерации не ставит возможность единоличного исполнительного органа общества расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в зависимость от избрания общим собранием участников общества нового единоличного исполнительного органа.

Вместе с тем все судебные инстанции единогласны в том, что юридическое лицо не может осуществлять свою деятельность без директора. Единоличный исполнительный орган осуществляет руководство оперативной деятельностью общества, принимает решения, связанные с деятельностью юридического лица и заключает договоры. Кроме того, единоличный исполнительный орган создает, изменяет и прекращает трудовые правоотношения, а также представляет интересы организации, несет ответственность за деятельность юридического лица. Поэтому вопрос о том, продолжать ли руководителю организации трудовые отношения после предупреждения об увольнении по собственному желанию продолжает оставаться открытым.

Трудовой кодекс РФ в ст. 21 закрепляет добросовестность поведения сторон трудового договора, п. 3 ст. 1 Гражданского кодекса РФ закрепляет добросовестность поведения участников гражданско-правовых отношений. Добросовестность в обеих отраслях права рассматривается как предусмотрительность и порядочность в поведении участников и гражданско-правовых, и трудовых правоотношений. Полагаем, что с точки зрения такой основы конституционного строя, как «РФ – социальное государство» и идеи социальной защиты, право руководителя организации на увольнение по собственному желанию не должно бы поставлено в зависимость от норм корпоративного права. В случае принятия руководителем организации решения об увольнении по собственному желанию и соблюдения им процедуры увольнения, предусмотренной трудовым законодательством, всю ответственность за деятельность юридического лица должны нести учредители. По истечении срока предупреждения об увольнении руководитель вправе прекратить выполнение им трудовой функции. Целесообразно закрепить норму права с соответствующим содержанием в Трудовом кодексе РФ и гражданском законодательстве РФ.

СОДЕРЖАНИЕ

Колеватова В.С. Общая характеристика регулирования социальных прав наемных работников в России (на основании анализа законодательства за последние годы).....	3
Головина С.Ю. Дифференциация социальной защиты работников: дискриминация или обоснованная необходимость?	16
Хныкин Г.В. Проблемы правовой защиты заработной платы в России	28
Жильцов М.А. Проблемы выбора работником способа защиты трудовых и пенсионных прав при обращении в суд	40
Маматказин И.Р. Социальная защита работников: проблемы межотраслевого взаимодействия	44
Офман Е.М. О механизме использования электронного документооборота в трудовых отношениях	53
Люминарская С.В. Эволюция правовых механизмов социального обеспечения в России в течение двух последних десятилетий	61
Аникин В.Н. Особенности нормативно-правового регулирования социальной защиты государственных гражданских служащих в Российской Федерации	71
Блохин С.А. Особенности инвестирования и перевода средств пенсионных накоплений граждан в России	83
Кручинин А.В. Методологическое значение понятия «Уровень социальной защиты»	95
Драчук М.А. Защита прав работников при оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера	105
Дресвянникова И.В. Роль государственной инспекции труда в Удмуртской Республике в защите трудовых прав граждан ..	114

Шайхутдинова Н.П. Влияние законодательства о профессиональных стандартах на социально-трудовые права работников.....	121
Иванчина Ю.В. Минимальный размер оплаты труда как составляющая гарантийно-обеспечительной функции трудового права	128
Истомина Е.А. О компенсации социальных рисков	136
Шишкина К.В. Уровень социальной защиты работников, установленный в коллективных договорах: отдельные проблемы теории и практики	144
Русских Т.В. Уровень социальной защиты руководителя организации как наемного работника	148