

Руководителя уволили и выплатили три средних месячных заработка

Он требует 12, как предусмотрено трудовым договором

- СУТЬ ДЕЛА** > Совет директоров принял решение расторгнуть трудовой договор с руководителем, поскольку он оказался неэффективным. Определили дату увольнения и размер компенсации – три средних месячных заработка. Трудовой договор, который был заключен на 5 лет, расторгли досрочно по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса.
- АРГУМЕНТЫ** > Директор с суммой компенсации не согласился – в трудовом договоре указано, что в случае увольнения ему выплачивают 12 зарплаток, а не три. Бывший руководитель компании считает свое увольнение незаконным, так как решение было принято советом директоров без соблюдения кворума. Экс-гендиректор подал иск в суд.
- РЕЗЮМЕ** > У работодателя есть шансы отстоять свою правоту в суде.



Андрей СЛЕПОВ,

старший юрист, руководитель практики трудового и миграционного права юридической фирмы Weiten Burkhardt

На первый взгляд, аргументы работника более убедительны для суда: работодатель не выплатил положенную компенсацию и нарушил порядок увольнения. Закон гласит, что компенсация обязательна во всех случаях, когда руководителя организации увольняют по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса и при этом отсутствуют виновные действия с его стороны. Размер такой компенсации определяется трудовым договором, но не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК РФ). Однако, если более детально разобрать это дело, то станет ясно, что работодатель в состоянии представить аргументированные возражения на иск.

Компенсация выплачена в другом размере. Это не основание, чтобы признать увольнение незаконным

Факт того, что компенсация выплачена не в полном объеме, нарушает порядок прекращения трудового договора. Но не более того. Суд не может признать увольнение незаконным, если работодатель не выплатил компенсацию бывшему гендиректору или выплатил ее не в полном объеме (абз. 1 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21, апелляционное определение Московского городского суда от 6 декабря 2012 г. по делу № 11-26954). В своем иске **сотрудник не требует восстановить его на работе**, он просит признать увольнение незаконным. В данной ситуации это требование несостоятельно.

Сотрудник не может оспорить решение совета директоров, даже если считает, что оно принято с нарушением

По общему правилу, если решение принято при отсутствии кворума, то считается, что оно не имеет силы (п. 1 ст. 43 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», п. 8 ст. 68 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»). Однако есть два нюанса. **Во-первых**, это еще нужно доказать. **Во-вторых**, отсутствие кворума не всегда служит основанием для признания увольнения незаконным. Так, в одном деле суд прямо указал на то, что **обжаловать решение, принятое советом директоров, вправе только член совета директоров** либо акционер (п. 6 ст. 68 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»). Раз решение об увольнении никем из этих лиц не оспорено, значит, оно действующее. Несоблюдение порядка созыва и кворума совета директоров не нарушает прав директора как работника, а значит, не подлежит правовой оценке (апелляционное определение Пермского краевого суда от 3 сентября 2014 г. по делу № 33-7779).

Нет ли государственного участия в компании? Если есть и государству принадлежат 50%, компенсация не занижена

Руководителю госкомпании при увольнении по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса положено три средних месячных заработка. Такой же размер компенсации положен при увольнении руководителю хозяйственного общества, если в его уставном капитале более 50 процентов акций (долей) находится в государственной или муниципальной собственности (ст. 349.3 ТК РФ). Если руководитель принадлежит ▶

Размер компенсации законодательно не ограничен. Но он должен быть разумным

Трудовой кодекс не устанавливает максимальный размер компенсации при увольнении директора. Однако это не значит, что в трудовом договоре можно указывать заоблачные суммы. Если рассматривая дело, суд придет к выводу, что размер компенсации нарушает интересы организации, других работников или собственников, то он может ее уменьшить (абз. 2 п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21).

Если руководителя увольняют по виновным основаниям, то компенсация ему не положена (ст. 181.1 ТК РФ)

К виновным основаниям увольнения относятся:

- однократное грубое нарушение руководителем как работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, разглашение коммерческой тайны, совершение хищения и др.) (п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- принятие необоснованного решения (п. 9 ч. первой ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (например, невыплата по его вине зарплаты работникам) (п. 10 ч. первой ст. 81 ТК РФ) и др.

к одной из названных категорий работников, то договоренность о выплате компенсации в размере 12 средних месячных заработков вообще не имеет юридической силы.

Если работник является руководителем филиала, то компенсация положена не всегда

Она выплачивается только в том случае, если он одновременно является руководителем компании (абз. 3 п. 2 постановления Пленума Верховного Суда от 2 июня 2015 г. № 21). И эта позиция вполне оправдана. Ведь по общему правилу компенсация положена только директору, генеральному директору и другим временным единоличным исполнительным органам хозяйственных обществ, унитарных предприятий, государственных компаний, внебюджетных фондов России, государственных или муниципальных учреждений (п. 2 ст. 287, ст. 349.3 ТК РФ, абз. 2 п. 1 постановления Пленума Верховного Суда от 2 июня 2015 г. № 21).

Наличие слова «руководитель» в наименовании должности также не гарантирует выплату компенсации

Если работник осуществляет руководство не всеми, а лишь отдельными сферами деятельности организации, то ему не положена компенсация при увольнении по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса. Например, это художественный руководитель театра, который отвечает за творческую деятельность или научный руководитель, который формирует тематику научных исследований и др. (абз. 3 п. 2 постановления Пленума Верховного Суда от 2 июня 2015 г. № 21). Компенсацию не выплачивают также индивидуальному предпринимателю и сотруднику управляющей компании, которым передали функцию руководства организацией по договору (абз. 2 п. 1 постановления Пленума Верховного Суда от 2 июня 2015 г. № 21).

Проверьте, не пропустил ли работник срок для обращения в суд

С иском о выплате компенсации сотрудник может обратиться в суд в течение трех месяцев с даты, когда с работником провели неполный расчет. А с требованием признать увольнение незаконным – **в течение одного месяца** с момента, когда работник получил копию приказа об увольнении или трудовую книжку (ч. первая ст. 392 ТК РФ). Если Вы обнаружили, что срок пропущен, подготовьте для суда соответствующее заявление (образец на стр...). Если отсутствуют уважительные причины пропуска срока, суд откажет работнику в иске (п. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если не хотите рисковать, заключите с сотрудником мировое соглашение

Судебное решение в пользу работника может ударить по репутации компании. Поэтому при желании Вы можете добровольно перечислить сотруднику требуемую сумму и представить в суд доказательства, что сделали это. В этом случае работнику, скорее всего, откажут в иске. Кроме того, можно заключить с сотрудником мировое соглашение, в котором определить сумму выплат в размере девяти средних месячных заработков или меньшей суммы. Мировое соглашение можно заключить на любой стадии гражданского процесса до удаления судьи в совещательную комнату. 🗨

В Савеловский районный суд г. Москвы

Ответчик: ОАО «Альфа»

Адрес: 123576, г. Москва, ул. Веселая, д. 11

Представитель ответчика: Танеев Иван Сергеевич

Адрес: 123987, г. Москва, ул. Восточная, д. 14, кв. 45

Истец: Иванов Андрей Иванович

Адрес: 123485, г. Москва, ул. Верхоянская, д. 125, кв. 89

Дело № 2-09-07/16

ЗАЯВЛЕНИЕ

о пропуске истцом срока на обращение в суд

Истец Иванов А.И. обратился в Савеловский районный суд г. Москвы с иском заявлением к ОАО «Альфа» о признании увольнения незаконным, взыскании компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ, в размере девяти средних месячных заработков, в сумме 1 350 000 рублей.

Согласно статье 392 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

С приказом о прекращении трудового договора № 121 от 23 октября 2015 г. Истец был ознакомлен 23 октября 2015 г., о чем свидетельствует его подпись на приказе. Окончательный расчет в сумме 512 000 рублей Истец получил на свой расчетный счет в тот же день, что подтверждается копией платежного поручения от 23 октября 2015 г. Таким образом, уже 23 октября 2015 г. Истцу стало известно об увольнении и сумме окончательного расчета.

Поскольку Истец заявляет требование о признании незаконным увольнения от 23 октября 2015 г. в январе 2016 г., то есть по истечении трехмесячного срока, установленного для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, руководствуясь статьей 392 ТК РФ, пунктом 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 о применении сроков исковой давности,

ПРОШУ:

Отказать Иванову А.И. в удовлетворении требований о признании увольнения незаконным, взыскании компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ, в размере девяти средних месячных заработков, в сумме 1 350 000 рублей без исследования иных обстоятельств по делу.

Представитель ОАО «Альфа»

по доверенности

Танеев

И.С. Танеев

18.01.2016