

Учредители хотят сменить директора. Что учесть, увольняя ключевую фигуру

- Прекращаются ли автоматически полномочия директора в связи с истечением срока договора
- Когда директор может оспорить решение собрания участников о прекращении его полномочий
- Может ли спор с бывшим директором рассматриваться в арбитражном суде



Борис Пупко,

юрист Группы технологий
и инвестиций юридической фирмы
«VEGAS LEX»

Конфликт с генеральным директором — наиболее неприятная и сложная проблема для любой компании. Ведь такой работник всегда в курсе всех дел организации, знает ее внутреннюю кухню и может причинить ей существенный вред, поделившись этой информацией с конкурентами. Основной причиной конфликта бывшего директора с компанией, как правило, являются разногласия между акционерами (или учредителями) по поводу того, стоит ли продлевать полномочия прежнего руководителя или нужно назначить нового управленца. Очень часто проис-

ходит так, что пока собственники компании договариваются, срок полномочий директора заканчивается. Для компании это является большим риском, ведь пока не будет избран новый руководитель, прежний директор может заключать сделки и принимать важные решения, даже когда срок трудового договора истек. Кроме того, это также может стать серьезным препятствием для увольнения руководителя, так как в данной ситуации будет действовать правило Трудового кодекса РФ, о том, что если работник продолжает работать после истечения срока договора, это говорит о бес-

срочных трудовых отношениях. Поэтому увольнение будет возможно уже на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ, что предполагает выплату работнику существенной денежной компенсации. Но часто бывший директор все равно оспаривает такое решение в суде, ссылаясь на нарушения как трудового, так и корпоративного законодательства при его принятии. В данной ситуации не совсем ясно, в какой суд он имеет право обратиться — арбитражный или суд общей юрисдикции. Вопрос представляется очень спорным, но практика показывает, что все будет зависеть от того, как сформулирует свои требования работник.

Отказ от рассмотрения дела в арбитраже не означает, что работник не сможет восстановиться на работе

Одна из основных проблем при оспаривании решения компании о прекращении полномочий генерального директора — в какой суд работник вправе обратиться. Поскольку генеральный директор одновременно является и наемным работником, и единоличным исполнительным органом, возникает конкуренция норм корпоративного и трудового законодательства. Это прежде всего вызывает сложности в определении подведомственности споров об увольнении. Так, в силу п. 2 ч. 1 ст. 33 и п. 4 ст. 225.1 АПК РФ споры, связанные с прекращением или приостановлением полномочий лиц, входящих или входивших в состав органов управления и контроля компании, находятся в подведомственности арбитражных судов.

Тем не менее, если работник сошлется в своем иске на нормы трудового права, то этого будет достаточно, чтобы считать его трудовым спором и, соответственно, рассматриваться он будет уже в суде общей юрисдикции. Это следует из неоднократных разъяснений Верховного суда РФ, касающихся подведомственности дел

об оспаривании бывшим директором увольнения.

ЦИТИРУЕМ ДОКУМЕНТ: «Индивидуальные трудовые споры, включая споры между акционерным обществом и его бывшим генеральным директором (единоличным исполнительным органом) о восстановлении на работе, вытекающие из трудовых отношений, в силу положений ст. 382, 383 и 391 ТК РФ, подведомственны судам общей юрисдикции» (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за 2 квартал 2010, утв. постановлением Президиума ВС РФ от 15.09.2010).

Подобный вывод есть и в более ранних документах (п. 4 постановления Пленума ВС РФ от 20.01.2003 № 2, п.п. 1-3 постановления Пленума ВС РФ от 20.11.2003 № 17 и п. 8 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Таким образом, корпоративный по своей сути спор на практике может быть рассмотрен как трудовой, что предполагает подведомственность суду общей юрисдикции.

В случае если бывший директор обратился именно в суд общей юрисдикции, компания может попробовать заявить ходатайство о прекращении производства по делу в связи с нарушением правил подведомственности. Обосновать свою позицию можно следующим. Вопросы, связанные с оспариванием бывшим руководителем компании решения о прекращении его полномочий, являются спором о восстановлении на работе. Вместе с тем в соответствии со ст. 225.1 АПК РФ, такая категория споров отнесена к компетенции арбитражного суда.

Также стоит особо подчеркнуть, что в ст. 391 Трудового кодекса РФ нет специального указания на то, что трудовые споры о восстановлении на работе подведомственны исключительно судам общей юрисдикции. Дело в том, что понятие «суд» охватывает собой любой из судебных органов. Такую аргументацию, в частности, привел Пятнадцатый арбитражный апелляционный

суд в постановлении от 18.09.2012 по делу № А53-7999/2011.

Для работодателя, конечно, лучше, чтобы дело рассматривалось в арбитражном суде, так как в этом случае спор будет считаться корпоративным, а не трудовым, и, соответственно, решающее значение будут иметь нормы корпоративного права. При этом в таких спорах арбитражные суды обычно занимают сторону компании, тогда как суды общей юрисдикции все чаще поддерживают работников.

Но если дело будет рассматриваться в арбитражном суде, то возникает еще одна проблема: может ли бывший директор оспорить решение акционеров (если речь идет об акционере общества) о прекращении своих полномочий, если сам он не является акционером данного общества? Данный вопрос также является во многом дискуссионным и на практике есть разные точки зрения. Есть мнение, что такой руководитель все равно может обратиться в арбитражный суд с иском об оспаривании увольнения, поскольку запрет на обжалование решений собрания акционеров не касается вопросов прекращения полномочий руководителя, а также вопросов избрания нового единоличного исполнительного органа. К такому выводу пришел, в частности, ФАС Северо-Кавказского округа в постановлении от 14.04.2011 по делу № А32-19972/2010. Суд исходил из того, что согласно п. 7 ст. 49 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Закон № 208-ФЗ) акционер вправе обжаловать в суд решение, принятое общим собранием акционеров с нарушением, в случае, если он не принимал участия в общем собрании акционеров.

В то же время, согласно другой позиции генеральный директор компании, который не является ее акционером, не вправе обжаловать решение уполномоченного органа ни по каким вопросам. Такой вывод сделал ФАС Московского округа в своем поста-

новлении от 21.11.2012 по делу № А40-114971/11-34-1038. В частности, бывший генеральный директор ссылался на то, что подготовка общего собрания не была проведена должным образом, а решение о лишении его полномочий принято по вопросам, не отнесенным к компетенции общего собрания акционеров. Такие действия, по его мнению, являлись нарушением положений ст.ст. 48 и 49 Закона № 208-ФЗ, вследствие чего, само решение внеочередного общего собрания акционеров является недействительным. Суд отказал в удовлетворении иска, поскольку пришел к выводу, что, исходя из положений ст.ст. 47, 48 и 69 Закона № 208-ФЗ, общее собрание акционеров вправе вынести на рассмотрение вопрос о досрочном прекращении полномочий генерального директора общества. При этом директор, не являясь акционером, не может быть признан заинтересованным лицом по требованию об оспаривании решения общего собрания.

Таким образом, есть вероятность, что арбитражный суд может отказать бывшему директору в принятии заявления. Очевидно, что тогда он решит обратиться в суд в общей юрисдикции. Но в такой ситуации не исключено, что срок на обращение в суд будет пропущен, так как он составляет 1 месяц с момента, как работнику была выдана трудовая книжка или вручена копия приказа об увольнении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Истечение срока избрания — не повод для прекращения полномочий

Одной из наиболее частых причин увольнения генерального директора является истечение срока его полномочий. В соответствии с п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ (далее — Закон № 14-ФЗ), единоличный исполнительный орган избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом. Вместе с тем довольно часто быва-

ет так, что собственники компании не пришли к окончательному решению, продлевать полномочия действующего руководителя или нет, при этом по документам срок его избрания уже истек. В судебной практике сложился подход, согласно которому истечение указанного срока не влечет прекращение полномочий лица, реализующего функции единоличного исполнительного органа. В соответствии с этим подходом руководитель обязан выполнять возложенные на него функции до момента избрания или назначения нового органа управления. Эту проблему и связанные с ней негативные правовые последствия хорошо иллюстрирует следующий пример. Директор одной компании дал поручение Сбербанку, в котором у него был открыт расчетный счет, перечислить определенную сумму сторонней организации. Но Сбербанк отказался исполнить это поручение. Представитель Сбербанка пояснил, что неисполнение этого поручения было связано с истечением полномочий директора организации. При этом компания не представила банку доказательств продления полномочий директора, либо избрания нового исполнительного органа. Компания обратилась в суд с требованием признать действия банка незаконными. Суд согласился с ее доводами. Он указал, что истечение периода времени, на который был избран исполнительный орган, не влечет автоматического прекращения его полномочий, поскольку ни закон, ни учредительные документы общества таких последствий не содержат (постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 09.09.2008 № Ф04-5488/2008(11230-А67-8)).

Аналогичный вывод содержится в постановлении ФАС Волго-Вятского округа от 24.10.2007 по делу № А31-1629/2007-21. Суд посчитал, что правовые отношения общества и директора регламентирует договор, под которым в абз. 2 п. 1 ст. 40 Закона № 14-ФЗ подразумевается трудовой договор. Также суд отметил, что в случае окончания

срока действия полномочий руководителя должны применяться положения трудового законодательства. В частности, в случае если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, то они продолжают. Таким образом, по мнению суда, директор вправе и обязан выполнять функции единоличного исполнительного органа до момента избрания нового руководителя, что обусловлено необходимостью функционирования хозяйствующего субъекта в обычном режиме. Указанные выводы подтверждаются и другой судебной практикой (постановления ФАС Уральского округа от 26.04.2011 № Ф09-1686/11-С1, Московского округа от 11.07.2011 № КГ-А40/6223-11, Президиума Волгоградского областного суда от 04.05.2011 по делу № 44г-46/11). Из приведенных примеров следует, что суды, по сути, позволяют неуполномоченному лицу выступать от имени хозяйственного общества в гражданском обороте и связывают его соответствующими обязанностями перед третьими лицами. В связи с этим нельзя исключать, что отсутствие решения о продлении полномочий с руководителем создает риск признания недействительными совершенных им сделок (ст. 174 ГК РФ). Для предотвращения таких рисков необходимо своевременно оформлять соответствующее решение компетентных органов управления общества о продлении, прекращении полномочий или же об избрании нового руководителя.

Кроме того, если договор с генеральным директором не был своевременно расторгнут, то, как уже отмечалось выше, это также влечет невозможность увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Ведь трудовой договор становится бессрочным. В такой ситуации работодатель сможет уволить директора только на основании п. 2 ст. 278 ТК РФ (принятие уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора). Но, как известно, данное основание предполагает выплату работнику выходного пособия в связи с увольнением, то есть

процедура расторжения трудового договора становится гораздо дороже. Чтобы избежать таких негативных последствий, лучше заранее отслеживать момент прекращения трудового договора и оформлять такое увольнение в соответствии с требованиями трудового законодательства. Это позволит в дальнейшем заключить с директором новый срочный трудовой договор.

Решение о смене директора может быть принято и на внеочередном собрании

При оспаривании решения о прекращении полномочий бывший директор может указывать, что такое решение принято на внеочередном собрании участников, хотя такой вопрос должен был решаться на очередном собрании. Работник трактует это как доказательство нелегитимности такого решения. Тем не менее подобный вывод компания легко сможет оспорить. Закон предусматривает, что общее собрание участников является высшим органом общества (п. 1 ст. 32 Закона № 14-ФЗ). В то же время такое собрание может быть как очередным, так и внеочередным. В соответствии со ст. 34 того же закона очередность проведения таких собраний определяется уставом общества. Минимальный интервал их проведения составляет 1 год. Но при этом закон не содержит ограничений на принятие решения только очередным или только внеочередным собранием. Подобный вывод также подтверждается судебной практикой.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Бывший генеральный директор обратился в суд с иском. В обоснование своих требований он указал, что общее собрание участников общества было проведено с нарушением требований закона. В частности, требование о проведении собрания ему, как директору, направлено не было. Также в повестке дня общего собрания по вопросу о прекращении полномочий генерального директора не была указана его фамилия. Кроме того, работник указал, что решение вопроса о прекращении полно-

мочий единоличного исполнительного органа входит в компетенцию общего собрания участников общества, а не внеочередного. Рассмотрев дело, суд кассационной инстанции указал на законность проведения общего собрания. Вместе с тем суд признал несостоятельным довод работника о том, что прекращение его полномочий относится исключительно к компетенции общего собрания. Свой довод суд обосновал тем, что внеочередное собрание является одним из видов общего собрания участников, соответственно, оно имело право принять рассматриваемое решение. На основании этого вывода в удовлетворении заявленных требований работнику было отказано (постановление ФАС Северо-Западного округа от 05.06.2009 по делу № А42-4011/2008).

Аналогичный вывод содержит и постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 06.03.2009 по делу № А42-4011/2008.

Таким образом, подобный довод работника, скорее всего, не будет иметь значения для суда и не повлияет на исход дела.

При увольнении, помимо корпоративных процедур, нужно соблюсти нормы Трудового кодекса

При прекращении полномочий генерального директора компания всегда уделяет большое внимание соблюдению корпоративных нюансов, подчас забывая, что руководитель компании также является и наемным работником. Значит, его увольнение также должно быть оформлено с учетом требований Трудового кодекса РФ

Поэтому нужно не только принять в установленном законом порядке соответствующее решение (например, протокол общего собрания участников), но и издать приказ о прекращении трудового договора в связи с принятием уполномоченным органом такого решения. Такой приказ оформляется по унифицированной форме № Т-8. Впрочем, с 2013 года оформлять приказ именно по унифицированной форме не обязательно (информация Минфина

России № ПЗ-10/2012), но лучше придерживаться установленного образца. Только не всегда ясно, кто может подписать такой приказ. Если следовать форме Т-8, то подписать приказ должен руководитель организации. То есть фактически он сам себя и должен уволить. Но если увольнение директора носит конфликтный характер, то вполне возможно, что он откажется подписывать подобный приказ. В такой ситуации можно ограничиться только решением общего собрания участников. Тем не менее в трудовую книжку директора в любом случае нужно внести запись об увольнении, даже если он отказался подписывать приказ. В такой ситуации запись об увольнении руководителя может заверить один из участников общества, который заключил с директором трудовой договор. При этом в графе 4 трудовой книжки указывается решение собственников и обязательно ставится печать

компании, как в случае увольнения любого сотрудника. Такой вариант оформления рекомендует Роструд в письме от 11.03.2009 № 1143-ТЗ. При увольнении также нельзя забывать о тех гарантиях, которые распространяются на директора как на наемного работника. Если работодатель будет его увольнять по п. 2 ст. 278 ТК РФ, то нужно проверить, чтобы дата увольнения не выпала на период временной нетрудоспособности или отпуска. Из-за этого увольнение может быть признано незаконным (п. 50 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Это связано с тем, что такое увольнение считается произведенным по инициативе работодателя. Если же увольнение происходит по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора), данные гарантии на работника не распространяются, поскольку увольнение происходит по общим основаниям. ■

ЮРИДИЧЕСКИЕ СЕМИНАРЫ И КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

СЕМИНАРЫ

ПРАВОВОЙ РЕЖИМ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА И СДЕЛОК С НИМ
Москва, 25—29 ноября

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ И СДЕЛОК
Москва, 02—06 декабря

ЭФФЕКТИВНАЯ ДОГОВОРНАЯ РАБОТА
Москва, 09—13 декабря

ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ В ПРАКТИКЕ ДОГОВОРНОЙ РАБОТЫ
Москва, 16—18 декабря

ВНЕШНЕТОРГОВЫЙ КОНТРАКТ
Москва, 18—20 декабря

ЮРИДИЧЕСКИЙ DUE DILIGENCE
Москва, 19—20 декабря

ВЕЧЕРНИЕ КУРСЫ

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ
Москва,
25 ноября 2013 г. — 31 января 2014 г.
(2 месяца)

ВЕДЕНИЕ СУДЕБНЫХ СПОРОВ
Москва,
03 декабря 2013 г. — 21 февраля 2014 г.
(2,5 месяца)

ПРАВОВОЙ РЕЖИМ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА И СДЕЛОК С НИМ
Москва,
04 декабря 2013 г. — 21 февраля 2014 г.
(2,5 месяца)

M LOGOS
юридический институт

На семинарах и курсах выступают: Витрянский В.В., Сарбаш С.В., Маковская А.А., Бевзенко Р.С., Шиткина И.С., Хвалей В.В., Скловский К.И. и др.

тел.: +7 (495) 771 59 27
+7 (495) 772 91 97
e-mail: info@m-logos.ru
http://www.m-logos.ru