

# КАК УВОЛИТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

ПОСКОЛЬКУ ДИРЕКТОР ИМЕЕТ БОЛЬШЕ ПОЛНОМОЧИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СРАВНЕНИЮ С ДРУГИМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ, К ЕГО УВОЛЬНЕНИЮ НУЖНО ПОДХОДИТЬ С МАКСИМАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ



**Дарья ГАЙДУЧИК,**  
юрист международной  
юридической фирмы COBALT.  
Специально для «Дела»

Зачастую у учредителей и наемных менеджеров возникают недомолвки по поводу политики фирмы или разнятся мнения относительно стратегии развития компании, необходимости заключения тех либо иных сделок. В таких случаях и принимается решение о досрочном прекращении отношений с директором, воплотить в жизнь которое, учитывая особенности белорусского трудового законодательства, не так-то просто.

Согласно требованиям законодательства с руководителем заключают срочный трудовой договор — как правило, контракт. С директором государственной организации допустима только контрактная форма найма.

Помимо общих и виновных оснований для прекращения контракта, увольнения по соглашению сторон, трудовое законодательство предусматривает дополнительные опции по отношению к руководителю. Так, договор с директором может быть досрочно прекращен:

- при смене собственника имущества организации;
- по решению собственника имущества или уполномоченного им органа в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя.

Некоторые специалисты в качестве отдельного безвиновного основания для расторжения контракта с директором называют передачу полномочий исполнительного органа по договору управляющей организации или управляющему на основании решения собственника (участников). Однако такой способ сомнителен, так как возможность передачи полномочий руководителя на аутсорсинг предусмотрена гражданским законодательством, тогда как отношения наниматель — директор находятся в сфере правового регулирования трудового права.

Итак, рассмотрим все основания, по которым можно уволить наемного топ-менеджера.

## УВОЛЬНЕНИЕ ПРИ СМЕНЕ СОБСТВЕННИКА

При смене собственника новый владелец в течение трех месяцев вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем. В таком случае наниматель обязан выплатить руководителю выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

На практике нередко возникает вопрос, является ли основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации изменение состава участников хозяйственного общества.

Гражданское законодательство разъясняет: хозяйственные общества являются собственниками своего имущества, участники обладают лишь обязательственными правами по отношению к таким лицам. Соответственно, при изменении состава участников смены собственника не происходит. Так

как унитарное предприятие не обладает правом собственности на закрепленное за ним имущество, при продаже предприятия как имущественного комплекса, руководитель может быть уволен по данному основанию.

## УВОЛЬНЕНИЕ ПО РЕШЕНИЮ СОБСТВЕННИКА

Трудовой договор с директором (при отсутствии с его стороны виновных действий или бездействия) может быть расторгнут по решению собственника имущества организации (уполномоченного им органа).

Увольнение по данному основанию возможно, если поведение руководителя было правомерным: за время своей работы он не допустил какие-либо действия или бездействия, которые можно было бы поставить ему в вину.

Выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем — это обязанность собственника имущества. Увольнение по данному основанию возможно только в том случае, если в трудовом договоре с директором прямо предусмотрен размер компенсации за расторжение трудового договора.

Условие о выплате компенсации определенного размера при расторжении трудового договора должно быть предусмотрено в трудовом договоре с директором либо в дополнительном соглашении к нему, являющемся неотъемлемой частью трудового договора. Размер компенсации законодательством не установлен, т.е. определяется самим нанимателем и может быть привязан к размеру заработной платы, базовой величине и т.п.

Практика судебных инстанций такова, что при отсутствии в договоре условия о компенсационной выплате, руководитель будет восстановлен на работе.

Если необходимая формулировка в контракте с директором отсутствует, наниматель вправе предложить работнику внести изменения в трудовой договор.

Согласно позиции государственных органов внесение условия о компенсации за досрочное расторжение относится к изменению существенных условий труда работника, т.е. требует письменного извещения работника не позднее 7 календарных дней. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда является основанием для его увольнения. Расторжение трудового договора по такому основанию предполагает выплату работнику выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

## УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ИЗМЕНЕНИЕМ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Трудовой договор с любым работником, в том числе с руководителем, может быть прекращен вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Изменение существенных условий труда будет произведено законно, если:

- 1) оно вызвано обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. К таким причинам относятся, в частности, финансовая ситуация, рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации, реорганизации, перепрофилирования производства и др.

- 2) работник продолжает работу по специальности, квалификации или должности, определенной в трудовом договоре;

- 3) работник предупрежден об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 7 календарных дней (если локальными нормативными правовыми актами нанимателя не установлен более продолжительный срок).

К наиболее распространенному изменению существенных условий труда относится, в частности,

## С ДИРЕКТОРОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПУСТИМА ТОЛЬКО КОНТРАКТНАЯ ФОРМА НАЙМА

сокращение размера заработной платы, но не менее установленной минимальной заработной платы в размере 305 BYN.

Законодательство о труде не предусматривает обязанности работника письменно или устно выразить свое согласие либо несогласие продолжать работу с изменившимися существенными условиями труда. Но целесообразнее для нанимателя получить письменный отказ работника, поскольку такой отказ является основанием для его увольнения.

Работнику подлежит выплата выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Таким образом, при составлении и заключении трудового контракта с руководителем, нужно тщательно подходить к проработке условий договора.

Помимо непродуманных контрактных условий, препятствием к увольнению директора могут стать составленные на скорую руку учредительные документы компании.

Так как кандидатура руководителя избирается собственником или участниками на общем собрании, этот же орган принимает решение о прекращении его полномочий. Вместе с тем, если уставом компании не предусмотрено иное, внеочередное общее собрание участников созывается по решению исполнительного органа, то есть по решению самого же директора.

По требованию участников (обладающих в совокупности не менее 10% голосов) решение о созыве может приниматься директором в течение 15 дней, если им не будет принято решение об отказе в удовлетворении требования участников. В случае положительного решения потребуется еще 30-дневный промежуток между направлением извещений о созыве собрания и непосредственным заседанием. То есть, у нежелательного директора есть как минимум 45 дней, в течение которых могут быть совершены сделки, выгода от заключения которых лежит за пределами интересов компании.

Помимо обязательного отражения в трудовом контракте с директором условия о компенсационной выплате, желательно привести в порядок учредительные документы компании: предусмотреть полномочия наблюдательного совета по созыву и проведению собраний (если такой орган создан), сократить количество дней для принятия решения о созыве собрания, количество дней для направления извещений о созыве собрания, минимальное процентное количество голосов для направления требования о проведении собрания.

