АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 03.05.2024

Я устал, я ухожу: особенности увольнения директора

Несмотря на то, что руководитель общества обладает особым статусом, являясь единоличным исполнительным органом юридического лица, трудовые отношения с его участием регулируются нормами трудового права, а потому порядок увольнения директора в целом аналогичен порядку увольнения любого другого работника.

Однако процедура увольнения директора по собственному желанию несколько отличается от процедуры увольнения директора в связи с принятием решения о прекращении с ним трудового договора.

С одной стороны, директор вправе в любой момент досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц. С другой стороны, директор также в любой момент может быть уволен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Я ухожу в отставку: увольнение директора по собственному желанию

Как уже было отмечено, трудовые отношения с участием директора регулируются трудовым законодательством, а потому порядок увольнения директора по собственному желанию аналогичен порядку увольнения рядового работника.

В соответствии со ст. 280 ТК РФ заявление об увольнении директор должен написать на имя собственника имущества организации или его представителя.

Поскольку в ООО в роли работодателя в трудовых отношениях выступает само общество, действующее через органы управления, высшим из которых является общее собрание участников, заявление об увольнении по собственному желанию подается директором на имя общего собрания участников общества.

Указанное заявление составляется в произвольной форме и подписывается директором. Как правило, в заявлении помимо просьбы уволить по собственному желанию также указывается дата подачи заявления и конкретная дата увольнения, рассчитываемая с учетом установленного срока уведомления работодателя.

Срок, в который руководитель организации должен письменно уведомить работодателя о своем увольнении по собственному желанию, предусмотрен ст. 280 ТК РФ и составляет минимум один месяц.

Стоит отметить, что данный срок является общим как для срочных, так и для бессрочных трудовых договоров.

Вместе с тем, есть ситуации, при которых директор вправе уволиться и без соблюдения данного срока. Например, при выходе на пенсию директор может предупредить об увольнении по собственному желанию в любой момент, и в этом случае согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан будет расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении директора.

Если же директор увольняется по собственному желанию в период испытания, придя к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, для расторжения трудового договора, исходя из ч. 4 ст. 71 ТК РФ, достаточно будет предупредить работодателя в письменной форме за три дня, т.к. исключений в этой части ТК РФ не содержит.

Документальное оформление в случае расторжения трудового договора с директором по собственному желанию стандартное: издается приказ об увольнении (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ), а в трудовую книжку вносятся

соответствующие сведения (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

Приказ об увольнении директора по собственному желанию составляется аналогично приказу об увольнении рядового работника.

В действующем трудовом законодательстве не конкретизировано, кто именно должен подписать приказ об увольнении руководителя. Представляется, что это может сделать как сам руководитель, так и специально уполномоченное лицо, например, председатель общего собрания участников.

Позиция о том, что приказ об увольнении руководитель вправе издать сам на себя, нашла свое подтверждение в судебной практике (апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 25.04.2019 по делу № 33-8428/2019, апелляционное определение Саратовского областного суда от 16.08.2018 по делу № 33-6258/2018, апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу № 33-31619/2017).

Запись об увольнении руководителя по собственному желанию вносится в его трудовую книжку так же, как и при увольнении рядового сотрудника. Нюанс только в том, что записи в трудовой книжке увольняемого руководителя могут быть заверены как лицом, подписавшим приказ об увольнении (т.е. даже и самим руководителем), так и лицом, ответственным за ведение трудовых книжек.

Директор вышел из доверия: порядок увольнения директора в связи с принятием решения о прекращении с ним трудового договора

Порой возникают ситуации, когда назначенный участниками общества директор по каким-либо причинам не оправдал их надежд на эффективное управление, и участники принимают решение расторгнуть трудовой договор с директором.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Согласно ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

Как разъяснено в п. 9 постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения; прекращение трудового договора с руководителем организации по данному основанию не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ. Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст.ст. 1, 2 и 3 ТК РФ), такое решение может быть признано незаконным.

В том случае, если удастся доказать виновные действия (бездействие) директора, уволить директора можно будет без выплаты ему предусмотренной ст. 279 ТК РФ компенсации. К примеру, такие действия или бездействие директора могут быть установлены в процессе расследования возбужденных в отношении директора уголовных дел, связанных с его деятельностью в должности руководителя (мошенничество, присвоение или растрата, злоупотребление полномочиями и т.д.).

В остальном порядок расторжения трудового договора с директором аналогичен порядку увольнения директора по собственному желанию.

Еще по теме

Типовая ситуация

Как уволить генерального