АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 02.05.2024

## Как оформить перевод генерального директора на должность коммерческого?

Вопрос

**Какие документы должны быть оформлены при переводе генерального директора на должность коммерческого директора? Нужно ли в этом случае заявление об освобождении с должности генерального директора?**

Ответ

Прекращение полномочий руководителя и перевод его на иную должность оформляется **протоколом** (решением единственного учредителя), **дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом о переводе.** В этом случае от генерального директора необходимо получить не только заявление об освобождении от должности генерального директора, но и о его согласии на перевод на должность коммерческого директора. В качестве альтернативного способа оформления указанной процедуры можно отметить прекращение трудовых правоотношений с генеральным директором с назначением его на должность коммерческого директора новым генеральным директором общества на основании нового трудового договора и приказа.

Обоснование

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается **только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Согласно трудовому законодательству при достигнутой договоренности сторон о переводе заключается **дополнительное соглашение** и издается соответствующий **приказ** (форма N Т-5).

Между тем, учитывая, что директор является не только работником организации, но и единоличным исполнительным органом, то для определения вопроса о документальном оформлении процедуры перевода данного лица на другую должность, следует руководствоваться, в том числе, специальными нормами ТК РФ и Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Так, согласно пп. 4 п. 2 ст. 33 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» **к компетенции общего собрания участников** общества относятся в том числе образование исполнительных органов общества и **досрочное прекращение их полномочий**, если уставом общества решение указанных вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Соответственно, право на внесение изменений в трудовой договор с руководителем организации принадлежит работодателю, а подписание дополнительного соглашения об изменении трудовой функции и иных

меняющихся условиях договора – лицу, наделенному соответствующими полномочиями.

Если между руководителем и органом, к компетенции которого относится заключение трудового договора с ним, достигнуто соглашение о переводе, то можно руководствоваться нормами устава, устанавливающими порядок действий в таком случае. Если устав или трудовой договор с руководителем не содержит положений о разрешении этой ситуации, **то перевод возможен только по решению органа, назначившего на должность** и заключившего договор с директором (генеральным директором). Прекращение полномочий руководителя и перевод его на иную должность оформляется протоколом общего собрания **(решением единственного учредителя)**, после чего необходимо заключить **дополнительное соглашение** и издать **приказ о переводе** (форма N Т-5). Указанные документы подписывает от имени Общества **новый руководитель** Общества на основании решения общего собрания участников общества о прекращении полномочий предыдущего руководителя, его переводе и назначении нового генерального директора.

Кроме того, обращаем внимание, что от генерального директора необходимо получить не только заявление об освобождении от должности генерального директора, но и о его **согласии** на перевод на должность коммерческого директора, направленные учредителю общества **за один месяц** до предполагаемой даты прекращения полномочий (статья 280 ТК РФ).

Дополнительно хотелось бы отметить, что поскольку конечной целью генерального директора является назначение на другую должность, можно руководствоваться также и теми нормами ТК РФ, в которых четко прописан порядок увольнения генерального директора и его приема на работу как работника (ст. 77 «Общие основания прекращения трудового договора» или ст. 278 «Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации», гл. 11 «Заключение трудового договора» ТК РФ).

Вопрос о прекращении трудового договора с генеральным директором как с работником организации (его переводе) относится исключительно к компетенции общего собрания участников общества либо совета директоров (наблюдательного совета). Данное право прямо предусмотрено п. 2 ст. 33 и ст. 40 Федерального закона N 14-ФЗ.

Прекратив полномочия генерального директора, общее собрание участников вправе избрать нового генерального директора.

Новый генеральный директор приобретает полномочия с момента принятия решения общим собранием участников о его назначении на соответствующую должность. В связи с этим новый генеральный директор вступает в должность **с даты, указанной в решении/протоколе общего собрания участников общества**. При этом новый руководитель может принять на работу бывшего руководителя на другую должность **в любой день со дня назначения.**

Из изложенного следует, что в трудовом законодательстве не запрещен перевод генерального директора на другую должность, соответственно, при изменении его трудовой функции можно придерживаться любого из двух вышеописанных способов (перевод либо увольнение-прием).

На вопрос отвечала:
**Надежда Владимировна Корженевская,**
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»