

С ДНЕМ КАДРОВИКА!



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

В НОМЕРЕ:

Оптимизация работы кадровой службы – ТЕМА НОМЕРА

- Опыт формирования структуры службы персонала
- Перестановки, совмещения, перемещения в отделе кадров
- Работодатель оспаривает штраф...
- Прогул или приостановление работы? Что решил суд...
- Что нужно знать о стаже

№ 5/2010

№ 5
2010

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

А. Л. Анисимов,
председатель редакционного
совета, канд. юрид.
наук, профессор
кафедры гражданско-
правовых дисциплин
Московского института
мировой экономики
и международных
отношений, старший
советник юстиции

А. А. Власов,
д-р юрид. наук,
профессор, академик
Российской академии
юридических наук

Л. Н. Анисимов,
канд. юрид. наук, канд. ист.
наук, профессор кафедры
трудового и социального
права Российского
государственного
социального университета,
заслуженный юрист
РФ, старший советник
юстиции

Д. Л. Кузнецов,
канд. юрид. наук,
директор Высшей школы
управления человеческими
ресурсами ЦИНО Обще-
ства «Знание» России, зав.
кафедрой развития систем
корпоративного обучения
и тренинг-менеджмента
Государственного института
новых форм обучения, доцент
кафедры трудового права
ГУ-ВШЭ при правительстве
РФ, директор аудиторско-
консультационной фирмы
«Аудит-Стандарт»

В. Г. Сойфер,
д-р юрид. наук,
профессор кафедры
трудовых отношений
АТиСО

Б. А. Чижов,
государственный
советник РФ 2-го класса

И. И. Шкловец,
заместитель руководителя
Федеральной службы
по труду и занятости

6 В РАМКАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

И. Калинин, В. Салата

Отстранение, увольнение, прекращение полномочий руководителя организации-должника в процедурах банкротства

6

Существует общее и различия между отстранением руководителя организации-должника от должности и прекращением его полномочий, а также смежным понятием трудового права «отстранение от работы». Какие в связи с этим возникают проблемы на практике и как с ними разобраться, читайте в статье.

10 ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

А. Петров

Служебный контракт

10

Служебно-правовые отношения, возникающие при поступлении граждан на государственную гражданскую службу, регулируются специальным федеральным законом. Однако при реализации этого закона возникают существенные проблемы. Постараемся взглянуть на них более внимательно и разобраться в особенностях заключения срочных служебных контрактов.

21 ОПЛАТА ТРУДА

Л. Мосина, В. Сковпень

Премии, доплаты и надбавки в бюджетной сфере

21

Практика введения новых систем оплаты труда работников государственных учреждений бюджетной сферы в субъектах РФ свидетельствует о том, что имеют место два варианта подходов к решению вопроса об установлении системы стимулирования.

26 ТЕМА НОМЕРА: ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

В. Катъкалов

Формирование структуры службы персонала

26

Каждый руководитель любой организации, и тем более холдинга, так или иначе, сталкивался с проблемой оптимизации службы персонала. Подходы могут быть различными.

Б. Чижов

Распределяем обязанности

31

Сколько нужно специалистов по учету кадров, чтобы работа была поставлена на высоте? Как избежать лишних затрат на персонал? На эти вопросы поможет ответить нормирование труда. Какова его правовая основа и какие нормативы существуют для расчета численности кадровой службы и как их применять на практике, читайте в материале.

В. Пустозерова

Перестановки, сокращения, совмещения в отделе кадров: правовые последствия

36

В процессе оптимизации работы кадровой службы очень вероятны перемещения, увольнения сотрудников. В каком случае следует прекратить, изменить трудовой договор, оформить перевод или договор о совместительстве, рассуждает автор в данной статье.

40 ПЕНСИОННОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Т. Савина

Что нужно знать о стаже

40

Автор дает необходимые кадровику определения трудового, страхового, непрерывного стажа и рассказывает об особенностях их исчисления.

48 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

С. Фильчакова

Представители сторон социального партнерства

48

В условиях, когда законодательство о труде подвергается серьезному реформированию, возникают определенные трудности в реализации субъектами РФ полномочий в сфере труда.

57 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

Д. Кузнецов

Правовые аспекты внешнего обучения персонала

57

В статье рассматриваются юридические требования к построению системы внешнего обучения персонала.

65 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

А. Феофилактов

Платить штрафы или сопротивляться?

65

Привлечение к административной ответственности

О различиях в подходах при квалификации административных правонарушений в сфере трудовых отношений в судебной практике читайте в статье.

Прогул или приостановление работы?

75

Дело о задержке выплаты заработной платы

Работник посчитал, что имеет право приостановить работу на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней), и, предупредив работодателя о своем намерении в письменной форме, перестал выходить на работу. Работодатель же уволил его за прогул. Дело дошло до суда.

79 ВОПРОС-ОТВЕТ

В. Комарова, А. Кикинская, А. Мазухина, А. Александров

За что увольняем, за что оставляем

79

На вопросы кадровиков, читателей журнала, посетителей сайта <http://kadrovik.panor.ru>, посвященные увольнениям работников, отвечают эксперты.

КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

ISSN 2074-0107

Зарегистрирован
Министерством Российской
Федерации по делам печати,
телерадиовещания
и средств массовых
коммуникаций.
Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-14211
от 22 декабря 2002 г.

Журнал состоит из пяти
тетрадей: «Трудовое право
для кадровика», «Кадровый
менеджмент», «Кадровое
делопроизводство»,
«Официальные документы
и нормативные акты для
кадровика», «Рекрутинг для
кадровика»

Шеф-редактор —
А. Я. КИБАНОВ,
заслуженный деятель науки РФ,
лауреат Государственных
премий,
д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой управления
персоналом Государственного
университета управления

Главный редактор
Л. В. ЗУДИНА

Зам. главного редактора
В. М. ПУСТОЗЕРОВА

Главный редактор тетради
«Трудовое право для
кадровика»
Н. Н. ЗИНОВСКАЯ

Компьютерная верстка
В. В. ПОТЕМИНА

Корректор
О. С. ВОЛКОВА

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Почтовый адрес редакции:
125040, Москва,
а/я 1, ИД «ПАНОРАМА»
«Кадровик»
тел.: (495) 250-76-87
<http://kadrovik.panor.ru>

Отдел рекламы:
тел.: 945-32-29
reklama@panor.ru

Журнал распространяется
через каталоги:
«Роспечать», «Почта России»,
а также путем прямой
редакционной подписки



Подписано в печать
22.04.2010 г.
Формат 60x88/8.
Бумага офсетная.
Печ. л. 10. Печать офсетная.
Заказ №

Журнал «Кадровик» вошел в обновленный Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук. Правила представления статей см. <http://kadrovik.panor.ru>

УДК 349.227

Отстранение, увольнение, прекращение полномочий руководителя организации-должника в процедурах банкротства

Removal, Dismissal, Ceasing the Administrator Authorities in Bankruptcy Procedures

Игорь Калинин,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры
природоресурсного,
земельного и
экологического права
Томского
государственного
университета,
e-mail:
kalita@mail.tomsknet.ru

Виктор Салата,
ст. преподаватель
Томского
экономико-
юридического
института,
e-mail:
kalita@mail.tomsknet.ru

Существует общее и различия между отстранением руководителя организации-должника от должности (ст. 69 Закона о банкротстве) и прекращением его полномочий (ст. 94, 126 Закона о банкротстве), а также смежным понятием трудового права «отстранение от работы» (ст. 76 ТК РФ). Какие в связи с этим возникают проблемы на практике и как с ними разобраться, читайте в статье. Ключевые слова: отстранение руководителя от должности, расторжение трудового договора, арбитражная практика, прекращение полномочий руководителя.

There are some common points and some differences between the removal of the debtors' administrator from his charge and ceasing his authorities and adjoining conception of labour law «removal from work»/About practical problems, connected to that and solving them you can read in this article.

Key words: removal the administrator from his charge, abrogation of a labour agreement, arbitration practice, ceasing the administrator authorities.

Признание должника несостоятельным (банкротом) предусматривает возможность ограничения прав руководителя организации-должника. Ограничение выражается в том, что арбитражный суд, рассматривающий дело о банкротстве, по ходатайству арбитражного управляющего, содержащего сведения о нарушении руководителем организации-должника требований Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 27.12.2009, далее – Закон о банкротстве), вправе отстранить руководителя от должности (ст. 69, 82 Закона о банкротстве), а при введении внешнего управления и конкурсного производства полномочия руководителя прекращаются (ст. 94, 126, п. 2, Закона о банкротстве). Поскольку данные положения предусмотрены

федеральным законом, то требования ст. 55 Конституции РФ о недопустимости ограничения прав и свобод гражданина иначе как в случаях и порядке, установленном законом, будет соблюдено [1].

Отстранение руководителя от должности

Арбитражный суд отстраняет руководителя организации-должника от должности по ходатайству временно управляющего в случае нарушения требований Закона о банкротстве (п. 1 ст. 69). На основании ходатайства собрания кредиторов, административного управляющего или предоставивших обеспечение лиц, содержащего сведения о ненадлежащем исполнении руководителем организации-должника плана финансового оздоровления или о совершении руководителем организации-должника

действий, нарушающих права и законные интересы кредиторов и (или) предоставивших обеспечение лиц, арбитражный суд может отстранить руководителя организации-должника от должности в порядке, предусмотренном ст. 69 Закона о банкротстве (п. 2 ст. 82). По результатам рассмотрения ходатайства арбитражный суд выносит определение об отстранении от должности, которое может быть обжаловано руководителем организации-должника в течение 14 дней со дня его принятия (данный срок является пресекательным) в апелляционную инстанцию.

Арбитражная практика не связывает отстранение руководителя организации-должника от должности с нарушением конституционных прав гражданина на труд. Так, в постановлении Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 05.11.2002 по делу № А78-4614/01-Б-300-Ф02-3341/02-С2 было указано, что доводы заявителя каскационной жалобы на нарушение определением Арбитражного суда Читинской области от 11.07.2002 права Н., как физического лица на труд, закрепленного ст. 37 Конституции РФ, в связи с отстранением от должности не могут быть приняты судом в связи с тем, что требования не связаны с нарушением права гражданина на труд, установление же соответствия ст. 69 Закона о банкротстве основам Конституции РФ не входит в компетенцию арбитражных судов.

Отстранение руководителя организации-должника от должности не является мерой ответственности. Как правило, ответственность может иметь место только при наличии вины правонарушителя. В зависимости от характера правонарушения, степени тяжести его последствий для общества, наступает материальная, дисциплинарная, а если по характеру это деяние будет преступлением – уголовная ответственность, хотя во всех случаях последствия явятся и нарушением трудовых обязанностей.

Действия руководителя организации-должника, влекущие отстранение от должности, внешне противоречат праву, но совершаются без вины. Они относятся к тем случаям, когда «объективно противоправное действие» причиняет общественным отношениям «материальный» и иной ущерб, который может быть устранен применением мер защиты [2, 3].

Рассматривая вопросы государственного принуждения, ряд авторов отмечают санкции и меры защиты как самостоятельные виды государственного принуждения. Другие считают меры защиты правосоставительными санкциями, отличая их от мер юридической ответственности и штрафных санкций [4, 5, 6, 7].

Увольнение

Основанием привлечения лица к юридической ответственности является совершение правонарушения (включая вину, противоправность, причинную связь, а в имущественных правонарушениях – прямой ущерб). Для применения мер защиты в виде отстранения руководителя организации-должника от должности не требуется полного состава правонарушения, а достаточно наличия трех, двух или даже одного из элементов состава, например объективное нарушение требований ст. 64, 82 Закона о банкротстве. Поэтому отстранение от должности руководителя должника следует рассматривать скорее как защиту интересов кредиторов, государства и общества мерами арбитражно-процессуального принуждения, принимаемую с целью создания необходимых условий для достижения целей конкурсного процесса.

Уволить руководителя вправе лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя организации-должника или иной коллегиальный орган управления должника, представитель собственника имущества должника – унитарного предприятия. Увольнение производится по п. 1 ст. 278 ТК РФ со ссылкой на ст. 69 Закона

СЛОВАРЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ПРЕСЕКАТЕЛЬНЫЙ СРОК –

срок существования субъективного гражданского права, с истечением этого срока прекращает существовать само субъективное право. На практике это означает, что пресекательный срок не подлежит продлению и в том случае, если он истек, исковые требования не могут быть удовлетворены.

о банкротстве.

Прекращение полномочий руководителя организации-должника предусмотрено ст. 94, 129 (п. 3) Закона о банкротстве и не связано с какими-либо виновными действиями руководителя или нарушением норм Закона о банкротстве. Решение выносится арбитражным судом в процессуальном порядке введения процедуры внешнего управления или конкурсного производства. При этом прекратить полномочия руководителя организации-должника арбитражный суд может, а определить условия его увольнения и размер вознаграждения – нет.

По смыслу положений п. 2 ст. 278 ТК РФ и ст. 94, 129 (п. 3) Закона о банкротстве в их взаимосвязи со ст. 81 ТК РФ при расторжении трудового договора с руководителем организации-должника по решению арбитражного управляющего, уполномоченного органа должника либо собственника имущества должника не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора. Трудовой кодекс РФ не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры ответственности. Вместе с тем увольнение за совершение виновных действий (бездействия) не может осуществляться без указания конкретных фактов (оснований увольнения), свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя должника, его вине, соблюдении установленного трудовым законодательством порядка применения мер ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке [8].

Например, в п. 2 ст. 10 Закона о банкротстве предусмотрены условия привлечения руководителя организации-должника к ответственности при нарушении обязанности по подаче заявления должника в арбитражный суд в случаях и в срок, которые установлены ст. 9 Закона. Руководитель организации-должника несет субсидиарную ответственность по обязательствам должника, если документы бухгалтерского учета и (или)

отчетности к моменту вынесения определения о введении наблюдения или принятия решения о признании должника банкротом отсутствуют, или не содержат информацию об имуществе и обязательствах должника (п. 5 ст. 10 Закона о банкротстве). Решение о привлечении руководителя к ответственности принимает арбитражный суд.

Расторжение трудового договора: основания и гарантии

Введение ст. 94, 129 Закона о банкротстве дополнительных оснований для расторжения трудового договора с руководителем организации-должника обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов кредиторов вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные трудовым законодательством (п. 1–12 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 1 ст. 278 ТК РФ) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора (п. 3 ст. 278 ТК РФ). Закрепляя в п. 1 ст. 94, п. 3 ст. 129 Закона о банкротстве право арбитражного управляющего на досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации-должника, законодатель предусматривает предоставление последнему правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями п. 1 ст. 94, п. 3 ст. 129 Закона о банкротстве, а также п. 2 ст. 278 ТК РФ, выплата компенсации – необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае. Зако-

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере не освобождает организацию-должника от обязанности выплатить компенсацию.

ходатель не устанавливает конкретный размер компенсации и не ограничивает ее каким-либо пределом – размер компенсации определяется трудовым договором.

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, не освобождает организацию-должника от обязанности выплатить компенсацию. Однако вопрос о размере компенсации, как следует из ст. 279 ТК РФ, решается по соглашению сторон, а не арбитражным управляющим в одностороннем порядке, и, значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и арбитражным управляющим, а в случае возникновения спора – по решению суда общей юрисдикции с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты.

Уволить руководителя должника вправе арбитражный управляющий. В зависимости от применяемой процедуры банкротства увольнение производится по п. 14 ст. 81 ТК РФ со ссылкой на ст. 94 или ст. 129 (п. 3) Закона о банкротстве. Арбитражный управляющий вправе предложить руководителю организации-должника перейти на другую работу в организации.

Существует общее и различия между отстранением руководителя организации-должника от должности (ст. 69 Закона о банкротстве) и прекращением его полномочий (ст. 94, 126, п. 2, Закона о банкротстве), а также смежным понятием трудового права «отстранение от работы» (ст. 76 ТК РФ).

В отличие от трудового понятия «отстранение от работы», в ст. 69 Закона о банкротстве подчеркнут постоянный характер отстранения руководителя должника от должности, как меры процессуального принуждения. Направленностью на защиту прав и интересов различных групп лиц отличаются и цели данной меры: кредиторов, предоставивших обеспечение лиц (при отстранении в порядке ст. 69 Закона о банкротстве); собственника организации (при отстранении по ст. 76 ТК РФ).

Различны и основания для отстране-

ния: решение арбитражного суда является основанием для отстранения руководителя от должности по ст. 69 Закона о банкротстве, а решение уполномоченного органа юридического лица основанием для отстранения по ст. 76 ТК РФ.

Отстранение от должности может быть применено только к руководителю организации-должника, и только арбитражным судом после рассмотрения соответствующего ходатайства в судебном заседании. Конкуренции общей и специальной норм здесь нет, поскольку нормы Закона о банкротстве устанавливают не особый, а дополнительный порядок отстранения руководителя организации-должника от должности. Такой подход находит свое отражение и в арбитражной практике.

Отстранение от должности не является дисциплинарным взысканием, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможность наложения дисциплинарных взысканий арбитражным судом. Эта мера арбитражно-процессуального принуждения является особым случаем освобождения от исполнения должностных обязанностей (от работы) руководителя организации-должника.

Библиография

1. Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. Дисс. докт. юрид. наук. – М., 2005.
2. Алексеев С. С. Проблемы теории права. Т. 2. – Свердловск, 1972. – С. 38.
3. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса, 1982. – С. 96.
4. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. – С. 12–22.
5. Лейст О. Э. Санкции в советском праве. – М., 1962. – С. 102–184.
6. Кучинский В. А. Личность, свобода, право. – М., 1978. – С. 178–189.
7. Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Дисс. докт. юрид. наук. – Пермь, 2005. – С. 46–97.
8. Чуча С. Ю. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры // Российская юстиция. – 2003. – № 2.

Отстранение от должности не является дисциплинарным взысканием, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможность наложения дисциплинарных взысканий арбитражным судом.