

ТРУДОВОЕ ПРАВО

«Развод» по собственному

Даже после своего увольнения руководитель остается ответственным за действия, совершенные в период своей работы

Алексей ШЕВЧУК • Специально для «Юридической практики»

Руководитель — одна из ключевых фигур на предприятии, поэтому его увольнение требует пристального внимания. Учитывая специфику деятельности топ-менеджера (директора), он остается ответственным за действия, совершенные в период своей работы в организации даже после увольнения.

В зависимости от вида ответственности устанавливаются следующие сроки давности. В соответствии с пунктами 4, 5 статьи 233 Кодекса законов о труде Украины (КЗоТ) для обращения собственника или уполномоченного им органа в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Однако согласно положению статьи 234 Кодекса в случае пропуска сроков

по уважительным причинам суд может восстановить эти сроки. А также согласно постановлению Пленума Верховного Суда Украины (ВСУ) «О практике рассмотрения судами трудовых споров» установленные статьями 228, 233 КЗоТ сроки обращения в суд применяются независимо от заявления сторон. В любом случае суд обязан проверить и обсудить причины пропуска этих сроков, а также привести в решении мотивы, почему он возобновляет или считает невозможным возобновить нарушенный срок.

Кроме этого, Кодексом административного судопроизводства для обращения в административный суд устанавливается шестимесячный срок, который, если не установлено иное, исчисляется со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих прав, свобод или интересов. Кодекс об административных правонарушениях определяет срок



Алексей ШЕВЧУК: «Неурегулированные правоотношения в трудовой сфере приводят к невозможности четко определить меру ответственности бывшего руководителя за нанесенный ущерб»

давности для наложения административного взыскания, который составляет два месяца со дня совершения правонарушения, а при длящемся правонарушении — два месяца со дня его обнаружения.

Сроки давности в уголовном судопроизводстве устанавливаются от 2 до 15 лет в зависимости от тяжести преступления.

Поэтому при подписании заявления об увольнении или принятия решения о переизбрании директора должна быть проведена процедура передачи дел, которая, к сожалению, комплексно не закреплена ни в одном нормативно-правовом акте. Однако важными ее этапами являются: передача документов, печатей, дел.

В ведении директора, как правило, находятся оригиналы учредительных документов, лицензий, свидетельств и других документов. Эти документы подлежат передаче посредством акта приема-передачи.

Также согласно Закону Украины «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности на Украине» ответственность за организацию бухгалтерского учета и обеспечение фиксирования фактов осуществления всех хозяйственных операций в первичных документах несет владелец или уполномоченный орган, осуществляющий руководство ➡

КОММЕНТАРИИ

Беззащитные собственники



Елена КИБЕНКО, управляющий партнер ЮФ «Кибенко, Оника и Партнеры»

Украинское законодательство достаточно слабо защищает собственника бизнеса от недобросовестных действий руководителя. Поэтому собственники бизнеса вынуждены прилагать дополнительные усилия по защите своих активов. Наиболее распространенным средством является внесение ограничений на ряд действий руководителя в устав.

На практике в уставах чаще всего содержится требование о необходимости получения предварительного решения общего собрания или иного органа на ряд сделок/операций, в частности: на заключение любых договоров на отчуждение, передачу в аренду, лизинг, пользование,

владение или управление недвижимого имущества/основных фондов/прав интеллектуальной собственности; на заключение договоров залога, поручительства, перевода долга, уступки права требования и иных договоров, предусматривающих принятие на себя обязательств третьего лица; на заключение кредитных договоров, договоров займа, финансовой помощи, инвестирования, совместной деятельности, паевого участия и др.; на заключение договоров о вступлении в объединения, принятие решения об участии в других субъектах хозяйствования и другое.

Помимо устава общества, эти ограничения обязательно должны быть внесены в Единый государственный реестр, без этого они не будут иметь силы для третьих лиц.

В контракте с руководителем необходимо не только указать данные ограничения, но и установить ответственность за их нарушение. К сожалению, действующее трудовое право защищает руководителей, и взыскать с них ущерб, причиненный юридическому лицу, в полном объеме вряд ли получится. В этом случае может

помочь выведение руководителя из плоскости трудовых отношений — заключение с ним гражданско-правового договора (при этом желательно, чтобы руководитель имел статус ФЛП). За рубежом распространено страхование ответственности руководителя, но на Украине оно, к сожалению, практически не применяется.

Наличие коллегиального исполнительного органа частично упрощает контроль за деятельностью руководителя — коллегиальное принятие решений снижает риски злоупотребления со стороны руководителя или иного члена, а кроме того, делает процесс согласования сделок более оперативным — созвать правление или дирекцию гораздо проще, чем провести общее собрание.

Принудительный труд запрещен



Сергей СИЛЬЧЕНКО, партнер ЮФ ILF

Применение части 3 статьи 99 Гражданского кодекса Украины с учетом позиции, изложенной в решении Конституционного Суда Украины от 12 января 2010 года № 1-рп/2010, определяет специфику устранения члена исполнительного органа общества, в том числе его руководителя. При этом полностью исключается применение норм КЗоТ, регулирующих порядок увольнения и отстранения работника.

Законодательство в общих чертах определяет порядок реализации обществом права на устранение. Решить этот вопрос может субъект, наделенный в соответствии с уставом общества правом формирования исполнительного органа. Такое решение должно быть принято с соблюдением процедуры созыва и проведения собрания, определенной законодательством и учредительными документами. В решении следует четко урегулировать вопрос по поводу передачи дел, документов, печати и т. п. на время устранения другому лицу, назначенному исполняющим обязанности руководителя.

Системный анализ пункта 2 статьи 36 и статьи 39¹ КЗоТ дает основания для вывода, что истечение срока контракта является основанием для его прекращения, если

трудовые отношения фактически прекратились, и одна из сторон заявила об их прекращении. Причем продолжение трудовых отношений не меняет сути, если до окончания срока трудового договора было заявлено о желании его прекратить. Учитывая, что принудительный труд на Украине запрещен Конституцией, собственник не имеет права обязать руководителя выполнять свои обязанности после истечения срока контракта.

Неожиданный приказ



Владимир ЗУБАРЬ, управляющий партнер ЮФ «ЮРЛАЙН»

Многие уставы содержат ограничения относительно стоимости сделок, которые может заключать руководитель без согласования или решения других органов предприятия. Такие же ограничения могут быть установлены относительно заключения договоров залога, аренды, поручительства, выдачи векселей и пр. Возможным также является включение в устав положений о том, что определенные сделки должны быть подписаны только двумя или более лицами.

Необходимо обратить внимание на содержание статьи 91 Гражданского кодекса Украины, согласно которой в отношениях с третьими лицами ограничения полномочий относительно представительства юридического лица не имеют юридической силы, кроме случаев, когда юридическое лицо докажет, что третье лицо знало или по всем обстоятельствам не могло не знать о таких ограничениях.

Если директор неожиданно издаст и подпишет приказ о собственном увольнении, а заявление оформит задним числом, неправомерность его действий будет заключаться в превышении полномочий. Во-первых, об увольнении необходимо предупредить соответствующий орган или собственника. Во-вторых, решение об увольнении должен принимать соответствующий компетентный орган, а не сам увольняющийся руководитель. Исключением могут быть случаи, когда собственники умышленно или по другим причинам не рассматривают заявление руководителя об увольнении.

АЛГОРИТМ

Безопасность директора

Ярослава ИВАСЮК, эксперт по юридическим вопросам ООО «КМ Партнеры»



При увольнении директор должен следовать следующему алгоритму:

1. Направить всем учредителям письмо (с уведомлением о вручении) с заявлением об увольнении, адресованное общему собранию. В заявлении необходимо сослаться на статью 38 КЗоТ, констатируя, что по истечении двухнедельного срока с момента получения данного заявления трудовые отношения с директором прекращаются.

2. Издать приказ об увольнении. Конкретную дату увольнения должно подказать уведомление о вручении.

3. В последний день работы внести запись об увольнении в трудовую книжку, провести полный расчет по причитающимся суммам.

4. Направив письмо (с уведомлением о вручении) с копией приказа об увольнении, уведомить государственного регистратора, пенсионный фонд, органы социального страхования, налоговую инспекцию, банк о своем увольнении. Данное действие является своего рода подстраховкой для директора на тот случай, если в последующем этим же органам необходимо будет доказывать отсутствие трудовых отношений с предприятием.

К сожалению, нормы законов сформулированы таким образом, что директор будет «проходить» по налоговой инспекции, фондам, числиться во всевозможных государственных реестрах до тех пор, пока не завершится процесс регистрации нового директора. В то же время директор не будет являться должностным лицом, а потому не будет нести ответственность за этот период, так как уже не будет выполнять организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции.