



УДК 349.227

ИММУНИТЕТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ ОТ БЕЗМОТИВНОГО УВОЛЬНЕНИЯ: СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ИЛИ ТРУДОВЫЕ «АНТИЛЬГОТЫ»?

*Избиенова Татьяна Александровна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
частного права России и зарубежных стран
ФГБОУ ВО «Марийский государственный
университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: nfnf1978@yandex.com*

*Сумароков Михаил Юрьевич,
магистрант ФГБОУ ВО «Марийский
государственный университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: nfnf1978@yandex.ru*

В статье авторы рассматривают проблемы соотношения специальных оснований увольнения отдельных категорий работников с общими гарантиями женщинам и лицам с семейными обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством. Исследователями анализируются случаи, когда защитная норма имеет обратный эффект: из-за резкого снижения оснований увольнения особой категории работников – руководителей организации – мыслящий «на перспективу» работодатель проявляет при трудоустройстве к женщинам фертильного возраста гендерную дискриминацию, препятствующую их поступлению на руководящие посты. Предлагаются возможные пути решения проблемы за счёт внесения изменений в действующее трудовое законодательство.

Ключевые слова: руководитель организации, дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации, гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, гендерная дискриминация женщин фертильного возраста.

Особая роль руководителя как субъекта трудового права определяет специфику его правового статуса. В отношении руководителя организации применяются как общие, так и специальные нормы трудового законодательства.

Большое значение при реализации норм, регулирующих деятельность руководителя, имеет такой принцип и метод трудового права, как сочетание единства и дифференциации. Единство обеспечивает всеобщность, обязательность применения правовых норм для всех категорий работников, что реализует еще один важный принцип – принцип равенства. Дифференциация позволяет учесть особенности отдельных категорий работников и проявляется в различиях правовых норм. Дифференциация труда руководителя организации основана на особой роли и значении его труда для успешной работы всей организации и особой ответственности руководителя за всю организацию труда и производства.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [9] содержит ряд специальных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с руководителем организации.

Одним из наиболее дискуссионных специальных оснований является положение, закрепленное в п. 2 ст. 278 ТК РФ – расторжение трудового договора с руководителем в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Взаимосвязанные нормативные положения п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ, регулирующие расторжение трудового договора с руководителем организации, являлись и предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ [7] Суд признал не противоречащим Конституции РФ положение ст. 278 ТК РФ, допускающее расторжение трудового договора с руководителями организаций без указания конкретных мотивов увольнения.

Используя уже выработанные позиции, Конституционный Суд подчеркнул, что правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, он в соответствии со ст. 53 Гражданского кодекса РФ [2] и ст. 273 Трудового кодекса РФ выполняет функции единоличного исполнительного органа организации, совершает от имени организации юридически значимые действия.

Конституционный Суд РФ сделал вывод, что закрепление в п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ правомочия собственника расторгать трудовой договор с руководителем организации, не обосновывая при этом необходимость принятия такого решения, направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им.

Комментируя указанные выше правовые акты, ряд ученых, например С. П. Маврин, отмечают, что «...руководители коммерческой организации не являются простыми наемными работниками... фигура руководителя коммерческой организации оказывается весьма близка фигуре предпринимателя; критическая масса особенностей правового регулирования отно-



шений руководителей по управлению коммерческими организациями уже превысила тот предел, который позволял осуществлять это регулирование в рамках трудового права» [4].

А. Ф. Нуртдинова отмечает, что «...введение дополнительного основания расторжения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ обусловлено возможностью возникновения некоторых обстоятельств, которые... не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством... либо условиями заключенного с руководителем трудового договора... досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т. п.» [5].

Таким образом, научное сообщество и Конституционный Суд РФ в целом поддерживают необходимость наличия в трудовом законодательстве нормы, дающей право собственнику имущества практически без объяснения причин уволить руководителя, обосновывая это его особым статусом.

Однако такой широкий объем прав на расторжение трудового договора с руководителем резко сокращается при наличии у него семейных обязанностей, предусмотренных, в том числе, частью 4 статьи 261 ТК РФ.

Рассматривая соотношение между статьями 278 и 261 ТК РФ, Верховный Суд РФ указал, что приоритет необходимо отдать ст. 261 ТК РФ, распространив её гарантию на женщин-руководителей организации (п.п. 26, 28 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних») [8].

Аналогичная позиция содержится и из других актах высшей судебной инстанции. Как следует из Определения Верховного Суда РФ № 66-КГПР14-2 от 21 марта 2014 года [6], нормы Трудового кодекса РФ (ст. 3) запрещают ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения. Увольнение руководителя организации (учреждения) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя. Глава 43 Трудового кодекса РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, исключающих предоставление этим лицам

гарантии, установленной частью 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ в виде запрета на увольнение по инициативе работодателя одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, за исключением увольнения по основаниям, перечисленным в указанной части. Следовательно, трудовой договор с руководителем организации (учреждения) не может быть расторгнут по пункту 2 статьи 278 названного Кодекса, если руководителем является женщина – одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Таким образом, принимая на должность руководителя женщину, в случае рождения ею в дальнейшем ребенка (до достижения ребенком 3-х летнего возраста, а в случае с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет), работодатель в существенной мере лишается тех возможностей по расторжению трудового договора, которые он имел бы в случае отсутствия у работника подобного иммунитета от увольнения.

Наличие такого количества гарантий и льгот, способствующих, по мнению законодателя, занятости женщин и лиц с семейными обязанностями и способствующих положительному демографическому росту, налагает на работников с семейными обязанностями негативный оттенок, как «проблемных», заведомо нежелательных для трудоустройства [3].

При трудоустройстве со стороны работодателя зачастую проявляется гендерная дискриминация, которая обычно направлена на женщин в детородном возрасте (до 30–35 лет) или имеющих маленьких детей и детей-инвалидов. Елена Герасимова, директор Центра социально-трудовых прав, отмечает, что в нашей стране давно сложилось, что воспитанием детей занимаются больше женщины, чем мужчины. Поэтому, кроме больничных в связи с беременностью и отпуска по беременности и родам, девушки часто остаются в отпуске по уходу за ребенком, который длится до трех лет. И даже когда малыш подрастает, именно женщины, как правило, продолжают брать больничные в случае заболевания ребенка, водить его в садик, на занятия. Поэтому работодатели не жалуют молодых женщин и женщин с маленькими детьми [1].

В значительной мере такая дискриминация проявляется при приеме на должность руководителя. В данной ситуации можно понять и интересы представителей работодателя, поскольку особенности трудовой функции руководителя организации позволяют говорить о наличии у него особого правового статуса, который требует специального правового регулирования, предъявления к руководителю специальных требований – значительно иных, чем к другим работникам повышенной ответственности, а также особенностей прекращения трудовых отношений. Мыслящий на перспективу владелец бизнеса серьезно



подходит к выбору работника, от которого в конечном итоге зависит судьба его финансовых вложений, принимая при этом во внимание возможность ухода такого работника «в декрет», резкое сужение оснований и проблематичность его дальнейшего увольнения, необходимость в поиске временной замены в период его отсутствия. Также отметим, что обремененный семейными обязанностями работник не сможет полностью «отдаться» работе, а профессия руководителя предполагает зачастую и ненормированный рабочий день, различные командировки, иные мероприятия, совместить которые с семейной жизнью и воспитанием ребенка практически невозможно.

Резюмируем, что приведенные выше гарантии лиц с семейными обязанностями на практике трансформируются в «антильготы», фактически препятствующие трудоустройству на руководящие должности женщин фертильного возраста.

Одним из вариантов решения сложившейся проблемы нам видится вывод должности руководителя организации из-под гарантий, предусмотренных ст. 261 ТК РФ. В этом случае собственник бизнеса не будет бояться принять на работу такого работника, зная, что может уволить его в любой момент времени без объяснения причин, выплатив при этом предусмотренную трудовым договором и ст. 279 ТК РФ компенсацию.

Не будет в ущерб и женщина: она сможет выбрать для себя между карьерой или семейной жизнью; и в случае первого, без проявления латентной гендерной дискриминации, занимать руководящие посты.

Литература

1. Михайлова А. Трудоустройство без дискриминации: миф или реальность? [электронный ресурс] // Информационно-правовой портал Гарант.ру [сайт]. URL: <http://www.garant.ru/article/555098/> (дата обращения: 26.04.2017 г.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) // Российская газета. 1994. № 238–239, 8 дек.
3. Избиенова Т. А. Трудовые «Антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями // Марийский юридический вестник. 2016. № 1 (16).
4. Маврин С. П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Правоведение. 2006. № 4. С. 43; Он же. Коллизии интересов работодателя и работника // ЭЖ-ЮРИСТ: Рос. правовая газ. 2006. № 9.
5. Нуртдинова А. Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК Российской Федерации: комментарий к постановлению Конституционного Суда РФ // Трудовое право. 2005. № 6. С. 34–35.
6. Определение по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. № 66-КГПР14-2
7. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 янв. 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета Федеральное издание. 2014. № 6299 (27), 7 февр.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 2001. № 256, 31 дек.

T. A. Izbienova, M. Y. Sumarokov

THE IMMUNITY OF LEADERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES FROM PERSONAL LIBERATION: SOCIAL GUARANTEES OR LABOR «ANTILHOTES»?

In the article the author considers the problem of correlation of the special grounds for the dismissal of certain categories of workers General guarantees for women and persons with family responsibilities, stipulated by labor legislation. The researcher analyzed the cases when the protective norm has the opposite effect: due to the sharp decline of the grounds of dismissal of a special category of employees – the leaders of the organization, thinking a prospective employer shows the employment of women of childbearing age, the gender discrimination that prevent their entry into leadership positions. Proposes possible ways of solving the problem through changes to existing labour legislation.

Key words: head of the organization, additional grounds for termination of the employment contract with the head of the organization, safeguards a pregnant woman and persons with family responsibilities upon termination of the employment contract, gender discrimination of women of childbearing age.

IZBIENOVA Tatiana Alexandrovna – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Private Law Russia and foreign countries Mari State University, Yoshkar-Ola.
E-mail: nfnf1978@yandex.com

SUMAROKOV Mikhail Yurievich – Master student of the Mary State University, Yoshkar-Ola.
E-mail: nfnf1978@yandex.ru