

# ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 2 июня 2015 г. N 21

### О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ, ВОЗНИКШИХ У СУДОВ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

В целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, а также учитывая возникающие у судов при рассмотрении данной категории дел вопросы, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьей 126 Конституции Российской Федерации](#), [статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 г. N 3-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации"](#), постановляет дать следующие разъяснения:

1. Правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) (далее - [ТК РФ](#)), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть первая [статьи 273](#), [статья 274 ТК РФ](#)).

Положения [главы 43 ТК РФ](#) "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). Положения [главы 43 ТК РФ](#) не

применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

На членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции хозяйственного общества и т.п.), заключивших трудовой договор с организацией (далее - члены коллегиального исполнительного органа организации), в силу части первой [статьи 281 ТК РФ](#) могут распространяться особенности регулирования труда, установленные [главой 43 ТК РФ](#) для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации.

2. При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, судам следует исходить из того, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая [статьи 15](#), часть вторая [статьи 57 ТК РФ](#)). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой [статьи 273 ТК РФ](#) состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.).

Положения [главы 43 ТК РФ](#) распространяются на руководителей отраслевых (функциональных) или территориальных органов администраций муниципальных образований (например, комитетов, управлений, отделов), которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с частью 3 [статьи 41 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"](#).

Действие норм [главы 43 ТК РФ](#) не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации (например, художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований) или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации.

3. Разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу пункта 1 части 1 [статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#) (далее - [ГПК РФ](#)) и [статей 382, 391 ТК РФ](#) относится к компетенции судов общей юрисдикции. В частности, к ним относятся дела:

об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;

об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Согласно части 3 [статьи 22 ГПК РФ](#) суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел,

отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, [статьями 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности \(банкротстве\)"](#) предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат).

Дела по спорам, указанным в абзацах первом - четвертом пункта 3 настоящего постановления, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке искового производства с применением правил о подсудности дел, установленных [статьями 28, 29, 31, 32 ГПК РФ](#).

4. При рассмотрении дел по искам руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций об оспаривании решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора, судья не вправе в качестве меры по обеспечению иска приостановить действие оспариваемого решения и обязать ответчика, а также других лиц не чинить препятствий истцу в выполнении своих прежних обязанностей, поскольку обеспечение иска в силу [статьи 139 ГПК РФ](#) допускается, если непринятие мер по обеспечению иска затруднит или сделает невозможным исполнение решения суда, тогда как таких обстоятельств по данным делам не имеется.

Вместе с тем не исключается возможность принятия обеспечительных мер по правилам [статьи 225.6 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации](#) (далее - АПК РФ) при рассмотрении судом корпоративного спора.

5. В соответствии с частью первой [статьи 277 ТК РФ](#) руководитель организации (в том числе бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно части

второй [статьи 238 ТК РФ](#) понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации, осуществляется в соответствии с положениями раздела XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" [ТК РФ](#) (главы 37 "Общие положения" и 39 "Материальная ответственность работника").

6. Руководитель организации (в том числе бывший) на основании части второй [статьи 277 ТК РФ](#) возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, [статьей 53.1 Гражданского кодекса Российской Федерации](#) (далее - [ГК РФ](#)), [статьей 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"](#), [статьей 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах"](#), [статьей 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"](#) и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) ([статья 15 ГК РФ](#)).

7. Дела о взыскании убытков с руководителя организации (в том числе бывшего) рассматриваются судами общей юрисдикции и арбитражными судами в соответствии с правилами о разграничении компетенции, установленными процессуальным законодательством (часть 3 [статьи 22 ГПК РФ](#), пункт 2 части 1 [статьи 33](#) и пункт 3 [статьи 225.1 АПК РФ](#)).

8. При рассмотрении споров лиц, уволенных по пункту 2 [статьи 278 ТК РФ](#), судам следует учитывать, что решение о прекращении трудового

договора с руководителем организации по данному основанию может быть принято только уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом).

Уполномоченные органы юридического лица вправе принимать решение о досрочном прекращении полномочий руководителя организации в том случае, если это отнесено к их компетенции, определяемой в соответствии с федеральным законом и учредительными документами.

В отношении руководителя федерального государственного унитарного предприятия такое решение принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий".

9. Судам необходимо иметь в виду, что пунктом 2 [статьи 278 ТК РФ](#) допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в том числе когда срочный трудовой договор на основании части четвертой [статьи 58 ТК РФ](#) считается заключенным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 [статьи 278 ТК РФ](#), не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной [статьей 279 ТК РФ](#).

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 [статьи 278 ТК РФ](#) принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда ([статьи 1, 2 и 3 ТК РФ](#)), такое решение может быть признано незаконным.

10. Нарушение работодателем требования [статьи 279 ТК РФ](#), предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 [статьи 278 ТК РФ](#), само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации.

В случае невыплаты руководителю организации при прекращении трудового договора названной компенсации суд с учетом [статей 279, 236 и 237 ТК РФ](#) вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда ([статья 394 ТК РФ](#)).

11. При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат, связанных с прекращением трудового договора, либо о допустимости уменьшения их размера, должны быть отражены в решении суда (часть 4 [статьи 198 ГПК РФ](#)).

Разъяснения, изложенные в настоящем пункте, применяются арбитражными судами при рассмотрении исков учредителей (участников) юридического лица о признании недействительными решений собраний и (или) органов юридического лица о выплате руководителям организаций, членам коллегиальных исполнительных органов организаций выходных пособий, компенсаций и (или) иных

выплат в связи с прекращением трудового договора.

12. Судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной [статьей 279 ТК РФ](#) при прекращении трудового договора по пункту 2 [статьи 278 ТК РФ](#), определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора - судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (часть первая [статьи 279 ТК РФ](#)). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (часть четвертая [статьи 58 ТК РФ](#)), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу части второй [статьи 349.3 ТК РФ](#) компенсация, предусмотренная [статьей 279 ТК РФ](#), выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

13. В связи с принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах,

возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ".

Председатель Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.М.ЛЕБЕДЕВ

Секретарь Пленума,  
судья Верховного Суда  
Российской Федерации  
В.В.МОМОТОВ