

УДК 349.2

*В.С. Колеватова***ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ВЫБОРНЫХ РАБОТНИКОВ**

Рассматривается особый порядок прекращения трудовых правоотношений, возникших в связи с избранием на выборные должности. В соответствии с трудовым законодательством прекращение трудового правоотношения может иметь место: а) по инициативе самого работника; б) по инициативе работодателя; в) по причинам, не зависящим от двух сторон. Особенности прекращения трудовых правоотношений, возникших в связи с избранием на выборную должность, проявляются в основаниях увольнения по инициативе самого работника и в основаниях расторжения по инициативе второй стороны. Особенность наблюдается и в наличии специальных оснований прекращения трудовых правоотношений по выборам.

*Ключевые слова:* правовое регулирование, трудовые отношения, выборная должность, увольнение по собственному желанию, трудовой договор.

Особенности правового регулирования выборных работников не исчерпываются только своеобразием способа замещения должности, то есть первоначальной стадией трудовых отношений. Особый порядок замещения выборных должностей обуславливает и особый порядок прекращения трудовых правоотношений, возникших в связи с избранием на эти должности.

В соответствии с трудовым законодательством прекращение трудового правоотношения может иметь место: а) по инициативе самого работника; б) по инициативе работодателя; в) по причинам, не зависящим от двух сторон.

Особенности прекращения трудовых правоотношений, возникших в связи с избранием на выборную должность, проявляются как в основаниях увольнения по инициативе самого работника, так и в основаниях расторжения по инициативе второй стороны. Особенность наблюдается также и в наличии специальных оснований прекращения трудовых правоотношений по выборам.

**I. Прекращение трудовых правоотношений по инициативе самого выборного работника**

Правовое положение выборного лица в части оставления должности по собственному желанию является исключением из общего правила. В трудовом законодательстве, однако, не отражена специфика порядка увольнения по собственному желанию служащих, замещающих должности по выборам.

Статья 46 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г., в редакции ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. закрепила за работником право в любое время уволиться по собственному желанию, предупредив об этом администрацию за две недели. Редакция ст. 31 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. несколько отличалась от ст. 46 КЗоТ РСФСР 1922 г., но содержание указанного права оставалось прежним. Обе статьи говорили о предоставлении права работнику уволиться по собственному желанию, не указывая при этом на какие-то исключения.

Новый Трудовой кодекс РФ, принятый в постсоветский период, фактически в ст. 80 и в ст. 77 п. 3 оставил прежнюю редакцию.

Исходя из этого можно сделать вывод, что любой работник, независимо от занимаемой должности, вправе уволиться по собственному желанию. В целом по этому вопросу в литературе господствует именно эта точка зрения. Точно так же излагают эту позицию авторы Комментариев к законодательству о труде в советский и постсоветский периоды.

Между тем в ст. 31 КЗоТ РСФСР 1971 г., так же как в ст. 80 ТК РФ 2002 г., речь идет о праве расторгнуть в любое время по собственному желанию только трудовые отношения, возникшие на основании трудового договора. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г., так же как и Трудовой кодекс 2002 г., не предусматривает иные юридические основания возникновения трудовых правоотношений, кроме как возникшие по трудовому договору. Не вызывает сомнения, что порядок расторжения трудового правоотношения, предусмотренный ст. 80 ТК РФ 2002 г., рассчитан на трудовые правоотношения, возникающие именно на основании только трудового договора.

Означает ли это, что лица, избранные на выборную должность, полностью лишены возможности уволиться по собственному желанию до истечения срока выборных полномочий?

В литературе по этому вопросу высказаны две противоположные точки зрения. Одни авторы, в принципе, не исключают возможности прекращения трудовых правоотношений по собственному желанию выборного работника<sup>1</sup>. Другие – отрицают наличие у выборных работников права на увольнение по собственному желанию<sup>2</sup>.

В отличие от нашего законодательства законодательные акты о труде некоторых зарубежных стран содержат указание на возможность прекращения выборных полномочий по инициативе самого выборного работника. Так, согласно законодательству о труде Чешской Республики «трудовое отношение, основанное с избранием, оканчивается с истечением срока полномочий, отзывом или отказом от функций»<sup>3</sup>.

Несмотря на отсутствие в законодательстве о труде нормы права, регламентирующей данный вопрос, вряд ли будет правильным категорическое отрицание права за выборными работниками уволиться досрочно по своей инициативе. Такое утверждение не основано на законе, так как нет нормы, запрещающей выборным работникам ставить вопрос о досрочном отказе от выборных полномочий, и не подтверждается практикой. В законодательном порядке данный вопрос прямо решен в отношении одной категории выборных работников – судей. Согласно ст. 20 Закона о судеустройстве РСФСР судьи могли быть освобождены от должности до истечения срока полномочий по их личной просьбе при наличии уважительных причин. Тогда судьи были выборными работниками. В настоящее время судьи – назначаемые должности. Согласно ст. 15 ФЗ от 26.06.1992 г. «О статусе судей в РФ» «каждый судья имеет право на отставку по собственному желанию независимо от возраста».

На наш взгляд, отличие правового положения выборного работника в части оставления должности по собственному желанию заключается не в отсутствии права вообще – на увольнение по своей инициативе, а в самом порядке такого прекращения.

Выборный работник не вправе прекратить трудовое правоотношение в одностороннем порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ, так как исполнение трудовых полномочий по выборной должности несёт обязательный характер в течение определенного срока. Автоматическое прекращение полномочий по выборной должности привело бы к нарушению интересов избирателей, это касается высших государственных должностей различного ранга, в отдельных случаях – к невыполнению их наказов и т.д. По этой причине невозможно автоматическое распространение порядка увольнения, предусмотренного ст. 80 ТК РФ, на лиц, занимающих выборные должности.

Трудовые правоотношения работающих по выборам в любом случае могут быть расторгнуты только по решению органа, которым они избраны на должность, или вышестоящим органом. Выборный работник, подавший заявление о расторжении трудового правоотношения по причинам, дающим право всем остальным оставить работу по истечении двухнедельного срока, должен продолжать исполнять полномочия по выборной должности до решения вопроса органом, его избравшим на должность. Он не вправе автоматически, односторонне прекратить исполнение своих обязанностей, письменно предупредив за две недели. Нужно учитывать и другое. Работник при расторжении трудового договора по ст. 80 ТК РФ во всех случаях освобождается от обязанности мотивировать свой уход с работы по собственному желанию. Выборный же работник, в отличие от других категорий (наемных работников, служащих), обязан мотивировать и обосновывать свое решение об увольнении.

Несмотря на наличие некоторых общих черт в порядке досрочного прекращения срочного трудового договора и досрочного прекращения выборных полномочий по инициативе самого работника нельзя сказать, что в части оставления должности по собственному желанию правовое положение выборного лица аналогично положению лиц, заключивших срочный трудовой договор. Такие общие особенности (обязанность мотивировать увольнение, невозможность автоматического прекращения правоотношения) отличают порядок увольнения по инициативе выборного работника и работника, заключившего срочный трудовой договор, от условий увольнения работника, заключившего договор на неопределенный срок. Это еще не дает права делать вывод о признании срочного трудового договора основанием возникновения трудовых правоотношений у выборных работников.

Порядок увольнения выборного работника по собственному желанию отличается от порядка расторжения срочного трудового договора по инициативе работника. Прежде всего, окончательную

<sup>1</sup> Служащий советского государственного аппарата (коллектив авторов). М.: Юрид. лит., 1970. С. 74.

<sup>2</sup> Голованова Е.А. Прекращение трудового договора. М.: Юрид. лит., 1966.

<sup>3</sup> Zakonik prace. Hlava IV: Spolecna ustanoveni o dovolene. 98 Mgr. / Z. Schmied, L. Trylc. 2014.

оценку уважительности причин, являющихся основанием для предъявления требования о досрочном расторжении срочного трудового договора, дают органы, рассматривающие трудовой спор, если работник настаивает на фиксации уважительных причин.

При постановке вопроса о досрочном прекращении выборных полномочий окончательную оценку уважительных причин, выдвигаемых выборным работником, дает орган, избравший лицо на выборную должность. По этой причине в советский период исключалась возможность принудительного порядка расторжения трудового правоотношения по выборной должности, если орган, избравший на выборную должность, отказывает выборному работнику в увольнении по собственному желанию.

При каких же условиях выборный работник может ставить вопрос о досрочном прекращении выборных полномочий? На практике причинами досрочного расторжения трудовых правоотношений по инициативе самих выборных работников являются следующие: в связи с болезнью, инвалидностью, рождением ребенка, переездом на постоянное место жительства в другую местность, переводом на работу в другую местность супруга либо по иным уважительным причинам. Одним словом, причины признаются уважительными, если они препятствуют выборному работнику в дальнейшем выполнять свои полномочия по данной выборной должности.

В целях охраны интересов выборных работников целесообразно предусмотреть в законодательном порядке возможность увольнения выборного работника по его инициативе при наличии уважительных причин, препятствующих дальнейшему исполнению выборных полномочий.

## **II. Прекращение трудовых правоотношений в связи с досрочным отзывом выборного работника**

Своеобразным основанием для освобождения (увольнения) работающего по выборам до истечения срока полномочий, не применимым к остальным служащим, является досрочный отзыв (досрочное освобождение от полномочий).

Рассмотрение проблемы досрочного отзыва как основания прекращения трудовых правоотношений выборного работника включает в себя следующие вопросы: о юридических основаниях для досрочного отзыва и гарантиях принятия объективного решения; о положениях процедурного характера досрочного отзыва (при постановке вопроса об отзыве и при окончательном его решении).

Право отзыва выборного работника своими избирателями является одним из основных принципиальных положений истинной демократии. Согласно действующему законодательству основания для досрочного отзыва выборного работника могут быть самые различные. Выборные работники могут быть в любое время досрочно отозваны, если они не оправдали доверия или совершили действия, несовместимые с их достоинством и порочащие носимое ими высокое звание. При этом избиратели или органы связаны условиями, которые установлены в законе для прекращения трудовых правоотношений, возникших по трудовому договору или по другим основаниям.

Однако акт избрания как правообразующий факт влияет на стадию прекращения. Работника избирают, как правило, тайным голосованием. Каждый свободно выражает свою волю: «за» или «против». При этом тот, кто избирает, не объясняет причину своего решения. Точно так же избирающий выборного работника не обязан при голосовании об освобождении от должности объяснять причину своего решения. Тот, кто избирает, тот и вправе уволить досрочно.

Другими словами, акт избрания является фактором дифференциации правового регулирования труда выборных работников.

Анализ специальных нормативных актов советского периода позволяет сделать вывод о том, что досрочный отзыв как правопрекращающий факт включал в себя множество различных оснований. Так, установленный порядок выборов декана факультета в высших учебных заведениях позволяет говорить о возможности досрочных перевыборов в случае «признания работы декана не отвечающей возложенным на него обязанностям». Согласно уставам организаций потребительской кооперации досрочный отзыв допустим «за нарушения Устава и упущения в работе». При этом к «упущениям в работе» Уставы относят различные случаи, в том числе, когда не ведется достаточной борьбы за охрану кооперативной собственности, а также с убыточность работы кооперации, неправильный завоз товаров, нарушение кооперативной дисциплины и интересов развития. Досрочный отзыв выборного работника партийных органов возможен в случаях, если он совершил действия, противоречащие чести и достоинству.

Практике известны случаи досрочного отзыва работников по самым различным мотивам. Например, выборные лица некоторых органов потребительской кооперации увольнялись и увольняются в связи с грубыми нарушениями в подборе кадров. Такая широта правомочий по отзыву выборных работников вытекает из практики ответственных полномочий выборных лиц.

Итак, в законодательстве основания для постановки вопроса об отзыве определены в общем виде. В связи с этим субъекты, обладающие правом решения вопроса о досрочном отзыве, в каждом отдельном случае сами решают вопрос о наличии обстоятельств, требующих переизбрания. При этом для постановки вопроса о досрочном переизбрании необходимы действительно серьезные отклонения в деятельности или поведении выборного работника.

В связи с тем что выборный работник может быть досрочно отозван по любым мотивам, возникает вопрос: какую же формулировку причины прекращения трудовых правоотношений следует записывать в таких случаях? Как известно, запись о причине увольнения должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. В действующем законодательстве отсутствует единое указание относительно увольнения выборного работника путем досрочного отзыва. Поставленный вопрос имеет большое практическое значение, поскольку в трудовом праве с различными основаниями прекращения трудового правоотношения связаны различные последствия в части выплаты компенсации.

На практике при увольнении выборных работников в связи с досрочным отзывом в трудовых книжках обычно не указывается причина, по которой отзывается выборный работник. В таких случаях формулировка прекращения трудового правоотношения бывает одна – «досрочно отозван» или «освобожден» от должности.

Вместе с тем ранее в ст. 39 КЗоТ РСФСР говорилось, что «записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью “пункт закона”». Это требование действует и в настоящее время, но оно касается процедуры прекращения собственно трудового договора. Она включает в себя различное множество оснований. Точно так же досрочное расторжение срочного трудового договора возможно при наличии различных юридических фактов. Однако в случае срочного трудового договора принято указывать само основание досрочного прекращения трудового договора (болезнь, инвалидность).

Наиболее актуальным правопрекращающим основанием можно назвать прекращение трудового отношения с руководителем организации в связи с принятием решения уполномоченным органом по п. 2 ст. 278 ТК РФ. Это основание появилось только в ТК РФ в 2002 г. Точно так же как и при досрочном отзыве высших выборных должностей, ст. 278 ТК РФ не обязывает указывать причину увольнения до истечения срока выборных полномочий руководителей ООО, ЗАО и других организаций. Это подтвердил и Конституционный Суд России в своем Постановлении от № 3П от 15.03.2005.

Сложным сейчас является вопрос о соотношении ст. 383 и 391 Трудового кодекса РФ и гл. 28.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ в случае увольнения по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ.

Для определения подведомственности дел о восстановлении на работе руководителя организации и о прекращении полномочий единоличного исполнительного органа необходимо оценить нормативное регулирование, определить цель принятия Федерального закона от 19.07.2009 №205-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также характер категории «корпоративный спор».

Суть новой редакции Арбитражного процессуального кодекса РФ состоит в появлении гл. 28.1 и изменении содержания ст. 33 (была изъята оговорка «за исключением трудовых споров»). В новой главе приводится открытый перечень корпоративных споров, входящих в арбитражную компетенцию. При этом п. 4 ч. 1 ст. 225.1 относит к корпоративным спорам дела, связанные с назначением или избранием, прекращением, восстановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, то есть арбитражный суд может рассматривать спор о прекращении полномочий органов управления (выборных единоличных руководителей). Как видно, формулировка указанной нормы «взаимосвязана» с п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ, предусматривающим прекращение трудового договора с руководителем по решению уполномоченного органа.

В связи с этими изменениями существуют следующие позиции высших судебных инстанций. Верховный Суд РФ в 2003 г. разъяснял, что дела по трудовым спорам между акционером – физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом подведомственны судам общей юрисдикции<sup>4</sup>.

При этом дела об оспаривании руководителями организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе<sup>5</sup>.

В то же время Высший Арбитражный Суд РФ в 2002 г. указывал, что арбитражным судам подведомственны споры между участником хозяйственного товарищества и общества и хозяйственным товариществом и обществом, вытекающие из деятельности хозяйственных товариществ и обществ и связанные с осуществлением прав и выполнением обязанностей.

В пояснительной записке к своему Постановлению ВАС указывал относительно будущего п. 4 ч. 1 ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ, что корпоративные по своей сути, но замаскированные под трудовые дела, как правило, сопровождаются принятием судом общей юрисдикции обеспечительных мер, например, в виде запрета исполнять решения общего собрания акционеров (участников) общества о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа и тому подобное, что создает возможность перехвата корпоративного контроля.

В этой связи интересен комментарий, данный профессором В.В. Витрянским: «Мы с нетерпением ожидаем принятия Закона о корпоративных спорах, которым будет изменена подведомственность соответствующих дел: все подобные дела будут сосредоточены в арбитражном суде по месту нахождения корпоративной организации, что позволит профессионально разрешать корпоративные споры с учетом всех обращений акционеров (участников обществ с ограниченной ответственностью)»<sup>6</sup>. Другими словами, сторонники этой позиции считают, что ВАС обеспечит более совершенную защиту.

Сейчас возникла коллизия между ст. 383 и ст. 391 Трудового кодекса РФ и гл. 28.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ.

Президиум Верховного Суда РФ 15 сентября 2010 г. разъяснил, что индивидуальные трудовые споры между акционерным обществом и его бывшим генеральным директором (единоличным исполнительным органом) о восстановлении на работе, вытекающие из трудовых отношений, в силу положений ст. 382, 383 и 391 Трудового кодекса РФ подведомственны судам общей юрисдикции, так как указанные нормы в связи с принятием Федерального закона от 19 июля 2009 г. № 205-ФЗ изменений не претерпели, в силу чего отнесение споров между указанными выше субъектами к подведомственности судов общей юрисдикции исключает возможность их рассмотрения в арбитражных судах<sup>7</sup>.

Споры эти до сих пор рассматривают и суды общей юрисдикции, и арбитражные суды, при этом выносят иногда противоположные решения по одному и тому же иску, что не соответствует принципам правосудия.

Поступила в редакцию 05.11.14

<sup>4</sup> Пункт 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.01.2003 №2 (ред. от 10.02.2009) «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса РФ».

<sup>5</sup> Пункт 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 №17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

<sup>6</sup> Блинков О.Е., Витрянский В.В., Оводов А.А. Мы с нетерпением ожидаем принятия Закона о корпоративных спорах (интервью с заместителем Председателя Высшего Арбитражного Суда России В.В. Витрянским) // Юрист. 2009. №1.

<sup>7</sup> «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года» (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010 г.). Процессуальные вопросы, вопрос 1.

*V.S. Kolevatova*

#### **TERMINATION OF LABOUR RELATIONS OF ELECTIVE WORKERS**

The article deals with a special procedure for the termination of employment relationships arising due to the election for elective posts. In accordance with labor legislation, the termination of employment relations can take place in the following cases: a) on the initiative of an employee; b) on the initiative of an employer; c) for reasons beyond the control of both sides. Specialties of the termination of employment relationships due to election for a public post manifest themselves in the grounds for dismissal on the initiative of an employee and in the grounds for termination on the initiative of the other party. One more peculiarity is observed in the presence of specific grounds for termination of labor relations for the elections.

*Keywords:* legal regulation, labor relations, elective office, unsolicited dismissal, employment contract.

Валентина Сергеевна Колеватова  
кандидат юридических наук, профессор  
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»  
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1

Kolevatova V.S.,  
Candidate of Law, Professor  
Udmurt State University  
462034, Russia, Izhevsk, Universitetskaya st., 1