

Е. М. Офман

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД С ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ (НА ПРИМЕРЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБОСОБЛЕННОГО СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ)

E. M. Ofman

DECENT WORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE EMPLOYER (FEATURES OF THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE HEAD OF A SEPARATE STRUCTURAL UNIT OF THE ORGANIZATION)

В статье на основе материалов судебной практики изучается вопрос относительно расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации по специальным основаниям, предусмотренным п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации; анализируются вопросы, связанные с документационным сопровождением данных увольнений; устанавливаются ошибки работодателей при расторжении трудового договора с руководителями обособленного структурного подразделения. Делается вывод об отсутствии дискриминации в отношении руководителей обособленных структурных подразделений при расторжении с ними трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п. 9 и 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Предлагается закрепить специальные основания расторжения трудового договора в главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ключевые слова: руководитель обособленного структурного подразделения, расторжение трудового договора, необоснованное решение, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, процедура увольнения.

On the basis of legal practice the author studies the question of termination of the employment contract with the head of the separate structural division of the organization on special grounds provided by items 9 and 10 of part 1 article 81 of the Labour Code of the Russian Federation and examines the issues related to the documentation accompanying the abovementioned terminations. The author determines mistakes made by employers terminating employment contracts with heads of the separate structural division. The author makes the conclusion about the absence of discrimination against heads of separate structural units upon termination of their employment contract on the grounds provided by items 9 and 10 of part 1 article 81 of the Labour Code of the Russian Federation. The author proposes to consolidate the special grounds of termination of the employment contract in chapter 43 of the Labour Code of the Russian Federation.

Keywords: head of the separate structural division, termination of employment contracts, unjustified decision, single gross violation of labor duties, dismissal procedure.



ми, основанными на достижении целей достойного труда, являются: ускорение темпов создания и восстановления рабочих мест и оказание поддержки предприятиям; создание систем социальной защиты и обеспечение защиты людей; более строгое соблюдение международных трудовых норм; социальный диалог (раздел III).

Программой сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013—2016 годы [20], принятой в 2012 году, в качестве одного из основного приоритета взаимодействия РФ и МОТ на указанный период определено «расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест», в рамках которого совместные действия партнеров направлены на достижение такой цели (результата), как «создание благоприятной среды для бизнеса, создающего новые и модернизирующего неэффективные рабочие места».

Трудовой кодекс Российской Федерации одной из целей современного трудового законодательства установил защиту прав и интересов работников и работодателей, для достижения которой должна быть реализована такая задача, как «достижение оптимального согласования интересов стороны трудовых отношений, интересов государства» (ст. 1). Однако на практике данные цели и задачи реализовать очень сложно, если не невозможно, так как трудовое отношение — это такая юридическая связь, которая основана на непримиримом конфликте между работником и работодателем; баланса прав и интересов указанных субъектов достичь не удастся. Подтверждением этому являются одни из последних изменений ТК РФ. В частности, был принят «проработодательский» закон от 02 апреля 2014 г. № 56-ФЗ [32], которым введены ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат для отдельных категорий работников (руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности; руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий) при

прекращении с ними трудовых договоров за совершение виновных действий.

Обращает на себя внимание тот факт, что указанный закон распространяет свое действие на отношения, которые возникли до вступления его в силу (ст. 2), то есть можно сделать вывод, что тем самым государство старается обезопасить себя от достаточно крупных денежных выплат в отношении данной VIP-группы работников, так как ограничения подобного рода в отношении организаций, не финансируемых из каких-либо бюджетов, не установлены.

В связи с этим возникает достаточно острый вопрос: не являются ли указанные нормы дискриминационными? Ведь известно, что нормы-изъятия, нормы-ограничения должны быть объективно обоснованы и не нарушать права и законные интересы других субъектов трудового права, обладающих равными с ними правами и обязанностями. Очевидно, что специфической чертой метода трудового права является единство и дифференциация. При этом установление исключений, ограничений и предпочтений должно быть связано только с деловыми качествами работников и основываться только на федеральных законах. ТК РФ содержит раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», глава 43 которого посвящена особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Однако особенности расторжения трудового договора с руководителями обособленных структурных подразделений организации сосредоточены в ст. 81 ТК РФ.

Будучи ограниченной рамками данной статьи, считаю необходимым остановиться на специальных основаниях расторжения трудового договора с указанной категорией работников, к которым можно отнести разрыв трудовой связи по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения руководителем филиала, представительства, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное грубое нарушение руководителем филиала, представительства своих трудовых обязанностей).

Для правомерности расторжения трудового договора по данным основаниям работодателю необходимо учитывать, обладает ли подлежащее увольнению лицо специальной трудовой правосубъектностью, т. е. является ли оно руководителем





обособленного структурного подразделения или нет.

Также для соблюдения процедуры законности увольнения работника необходимо убедиться в полномочиях лица, осуществляющего расторжение трудового договора. Здесь действует общее правило: расторгнуть трудовой договор может лицо, которое принимало работника на работу / заключало с ним договор (то есть работодатель). Это может быть как единоличный, так и коллегиальный орган юридического лица. Если решение о расторжении трудового договора с руководителем филиала, представительства, иного структурного подразделения организации принимает руководитель организации, то для правомерности увольнения данного работника будет достаточно приказа о прекращении трудового договора. В случае, если данный вопрос отнесен к компетенции коллегиального органа юридического лица, то сначала необходимо составить протокол, и только после этого — приказ о прекращении трудового договора.

Согласно ч. 3 ст. 192 ТК РФ увольнение по п. 9, 10 ч. 1 ст. 81 кодекса относится к дисциплинарному взысканию. В связи с этим работодателю необходимо доказать факт совершения работником дисциплинарного проступка (п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 24). Если работодатель не сможет доказать вину работника в причинении ущерба и причинную связь между виновными действиями (бездействием) руководителя и наступившим ущербом, то привлечь к ответственности данного работника не представляется возможным.

Также работодатель при увольнении по п. 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должен соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания согласно ст. 192 и 193 ТК РФ. При наложении дисциплинарного проступка должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»).

Специальные правила расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 48 указывает, что при квалификации принятого решения руководителем филиала или пред-

ставительства как необоснованного судом необходимо учитывать, наступили ли неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. В пункте 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ речь идет о конкретном решении, в результате которого причинен ущерб имуществу организации, но не об общей оценке деятельности указанных руководящих работников как неудовлетворительной или неэффективной. Из этого следует, что должна быть установлена причинная связь между необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями. Необоснованное решение должно быть конкретным. Необоснованным можно признать решение, противоречащее действующему трудовому законодательству, иным федеральным законам, нормативным правовым актам, а также решение, принятое с превышением полномочий работников, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [13].

Среди критериев необоснованности можно назвать и другие:

- не учтены имеющиеся и (или) представленные сведения;
- решение основано на неполных, неточных, недостаточных данных;
- не предприняты действия, направленные на получение необходимой информации, которые обычно совершаются при схожих обстоятельствах;
- проигнорированы те или иные данные, в том числе о повышенных рисках;
- не осуществлены необходимые предварительные мероприятия, консультации и (или) анализ [17].

Что же является необоснованным решением, повлекшим за собой нарушение сохранности имущества организации, влекущим расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Приведу примеры из судебной практики.

1. Директор МУП совершил сделку по уступке права аренды земельного участка, находящегося в долгосрочной аренде у предприятия, без согласия собственника имущества, что повлекло за собой нарушение сохранности имущества предприятия [24].

2. Директор базы отдыха «З» причинил ущерб имуществу организации в связи с нецелевым расходованием средств, невыполнением требований нормативных актов Банка России при заключении договоров, принятием необоснованного решения об оплате фактически невыполненных подрядчиками работ [30].

3. Директор неэффективно и неправомерно расходовал средства УМУП

«Горсвет», принимал необоснованные решения, повлекшие причинение ущерба имуществу предприятия [14].

4. Директор принимал необоснованные решения, причинившие ущерб, совершил сделку с заинтересованностью [31].

5. Директор филиала не обеспечил систему сохранности имущества [5].

6. Руководитель разместил временно свободные значительные суммы денежных средств в кредитную организацию, не проявив при этом должной осмотрительности (вскоре банк был признан несостоятельным (банкротом) и в отношении него было открыто конкурсное производство). Кроме этого, суд установил, что данный работник был принят на работу в этот же банк на должность советника генерального директора [7].

Практика свидетельствует, что не любое необоснованное решение руководящего работника является основанием для его увольнения, а такое, которое повлекло за собой неблагоприятные последствия для имущества организации:

а) нарушение сохранности имущества организации;

б) неправомерное использование имущества организации;

в) иной ущерб имуществу организации.

Нарушение сохранности имущества означает, что произошло уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшилось его состояние (в том числе имущества третьих лиц, за сохранность которого работодатель несет ответственность), а также у работодателя возникла обязанность произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ).

Неправомерное использование имущества предполагает его эксплуатацию не в соответствии с функциональным назначением либо для достижения целей, находящихся за пределами хозяйственных целей работодателя как владельца имущества [19, с. 179].

Нарушение работодателем процедуры расторжения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для восстановления нарушенных прав работника:

1) работодатель расторг трудовой договор с руководителем филиала сразу по двум основаниям (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 и п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) [9];

2) увольнение произведено в период временной нетрудоспособности руково-

дителя, в связи с чем признано незаконным [11].

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя на работников — руководителей структурных подразделений организаций распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (ч. 1 ст. 261 ТК РФ; ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, указанными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, незаконно;

3) работодатель не смог привести доказательств причинения работником (руководителем) ущерба имуществу организации [8];

4) работодатель не смог обосновать конкретные виновные и неправомерные действия руководителя, которые явились поводом и основанием для его увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [13].

В приказе о расторжении трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в трудовой книжке необходимо точно и конкретно указать, какие именно неблагоприятные последствия наступили в результате принятия руководителем необоснованного решения (либо нарушение сохранности имущества организации, либо неправомерное его использование). Когда имуществу организации причинен «иной ущерб», не совпадающий под указанные выше последствия, то будет достаточно указать «принятие необоснованного решения, повлекшего за собой ущерб имуществу организации».

Специальные правила расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указал: вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом доказать, что такое нарушение имело место и носило грубый характер, обязан работодатель (п. 49). Грубым нарушением руководителем филиала, представительства трудовых обязанностей следует признавать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»). В качестве примеров таких однократных грубых нарушений можно привести: невыполнение условий коллективного договора, невыплата заработной платы по вине руководителя, нарушение требований охраны труда,





правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю филиала или представительства [18, с. 294].

Основание прекращения трудового договора, предусмотренное п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, почти текстуально воспроизводит содержание п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следовательно, руководитель обособленного структурного подразделения может быть уволен либо по п. 6 (при совершении проступка, который является грубым нарушением), либо по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В последнем случае основанием для принятия решения о прекращении трудового договора с руководителем может выступить любое нарушение им своих трудовых обязанностей, признанное грубым, в том числе и то, в соответствии с которым может быть прекращен трудовой договор по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [19, с. 179—180].

В каких случаях расторжение трудового договора с руководителем филиала, представительства за однократное грубое нарушение возложенных на него трудовых обязанностей является законным? Приведем примеры.

1. В нарушение требований локальных нормативных актов директор филиала употреблял спиртные напитки в общественном месте по пути следования к месту выполнения служебного задания, находился в командировке в состоянии алкогольного опьянения, проявлял неадекватное поведение, высказывал угрозы о судебных разбирательствах в адрес работников аэропорта [10].

2. Руководитель допустил образование задолженности по выплате заработной платы [28].

3. Руководитель неправомерно получал выплаты за счет платных услуг, а также вознаграждение от прибыли по итогам года; несмотря на внесенные изменения в трудовой договор, продолжал неправомерно получать персональную надбавку к должностному окладу [2].

4. Руководитель неправомерно изъяс, удерживал учредительные документы общества, а также не исполнял требования работодателя о возврате указанных документов [26].

5. Выявлена неудовлетворительная работа руководителя по возврату просроченной задолженности, что привело к пропуску сроков исковой давности и, как следствие, утрате права на судебную

защиту при возврате задолженности работодателя [27].

6. Основанием для расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужило издание приказов о приеме на работу работников, фактически не приступивших к работе, выплате им заработной платы, осуществлению выплат вознаграждений по договорам подряда, что повлекло за собой нарушение трудового, бюджетного законодательства, законодательства об образовании, а также нецелевое использование бюджетных средств [1].

7. В суде выявлен и подтвержден факт принудительного незаконного сбора руководителем денежных средств с работников, выданных им ранее в качестве вознаграждения (премии), для улучшения материально-технической базы; установлены факты нецелевого использования директором денежных средств, предназначенных для материального поощрения сотрудников (выплата премий) [25].

Нарушение работодателем процедуры расторжения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является основанием для восстановления нарушенных прав работника:

1) увольнение произведено работодателем в период временной нетрудоспособности руководителя [21];

2) причиной увольнения работника явилось нарушение — нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств, однако суд в своем решении не привел доказательств, на основании которых он пришел к такому выводу [22];

3) работодатель не доказал грубое нарушение директором филиала своих должностных обязанностей и законность увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [3];

4) факт совершения истцом грубого нарушения трудовых обязанностей достаточными доказательствами не подтвержден [6];

5) работодатель не представил доказательства того, что в действиях руководителя имело место нарушение, послужившее основанием для увольнения, и оно носило грубый характер; кроме того, работодателем не была соблюдена процедура увольнения [12];

6) решение о расторжении трудового договора с руководителем принято с нарушением компетенции органа управления [23];

7) несмотря на тот факт, что руководитель совершил нарушение своих трудовых обязанностей, оно не может быть расценено как грубое, поскольку не повлекло и не могло повлечь таких тяжелых

последствий, как причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации [4];

8) трудовым договором и должностной инструкцией руководителя не предусмотрена трудовая обязанность, за неисполнение которой на него наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, кроме того, работодатель нарушил процедуру увольнения (не предложил работнику дать объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка) [29].

Особенности оформления расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации

Помимо соблюдения работодателем общей процедуры расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения организации, установленной ТК РФ, ему необходимо соблюсти ряд специальных процедур.

1. Организации необходимо прекратить действие доверенности, выданной руководителю обособленного структурного подразделения. Согласно ст. 188 Гражданского кодекса РФ [16] действие доверенности прекращается вследствие... отмены доверенности лицом, выдавшим ее. Лицо, выдавшее доверенность и впоследствии отменившее ее, обязано известить об отмене лицо, которому доверенность выдана, а также известных ему третьих лиц, для представительства перед которыми дана доверенность (ст. 189 Гражданского кодекса РФ). Об отмене доверенности может быть сделана публикация в официальном издании, в котором опубликовываются сведения о банкротстве. В этом случае подпись на заявлении об отмене доверенности должна быть нотариально засвидетельствована. Третьи лица считаются извещенными об отмене доверенности по истечении месяца со дня указанной публикации, если они не были извещены об отмене доверенности ранее. По прекращении доверенности лицо, которому она выдана, обязано немедленно вернуть доверенность.

Известить руководителя структурного подразделения о прекращении действия доверенности необходимо в письменной форме. Данное извещение целесообразно оформить в двух экземплярах, один из которых выдается работнику, а второй хранится у работодателя. Механизм поведения работодателя при отказе работника от ознакомления с данным извещением Трудовым кодексом РФ не установлен, в связи с чем считаем возможным воспользоваться аналогией закона: ч. 2 ст. 84.1

или ч. 6 ст. 193 ТК РФ (составить акт или приказ, в котором необходимо все подробно прописать).

Возникает вопрос о времени прекращения доверенности. Представляется, что это должен быть последний день работы работника или момент принятия работодателем решения о расторжении трудового договора с указанным лицом. При отсутствии руководителя в указанный день на работе необходимо немедленно отправить ему заказное письмо с уведомлением и описью вложения о необходимости вернуть доверенность.

2. Считаем целесообразным о смене руководителя отдельно уведомить банк, в котором открыт расчетный счет обособленного структурного подразделения организации, Федеральную налоговую службу по месту нахождения филиала, представительства, иные государственные органы, наиболее крупных контрагентов. Срок уведомления составляет три дня с даты начала работы нового руководителя.

3. Составить акт приема-передачи дел от увольняемого руководителя принимающему руководителю, в котором описать состояние дел, перечислить передаваемые документы и материальные ценности, в том числе:

- учредительные и регистрационные документы общества;
- первичные бухгалтерские документы, в том числе свидетельства в отношении объектов недвижимого имущества, принадлежащих обществу;
- договоры, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью общества;
- лицензии, оформленные на общество, и др.

Этот документ необходимо оформить после того, как подготовлен протокол коллегиального органа юридического лица о смене руководителя либо издан приказ о смене руководителя.

Таким образом, проанализировав нормы действующего трудового законодательства и материалы судебной практики, можно делать вывод, что установление специальных оснований расторжения трудового договора с руководителем обособленного структурного подразделения не является дискриминацией, их необходимость обусловлена специальным трудовым правовым статусом данного субъекта. Однако считаем целесообразным закрепить специальные основания расторжения трудового договора руководителя обособленного структурного подразделения организации в главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации.





References

1. Resolution in Appeal of Astrakhan Regional Court as of 15.01.2014 on the case No. 33-100/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=800768;dst=0;ts=48D04D389163A9A2A93370CA65652966;rnd=0.1967529240064323>.
2. Resolution in Appeal of Belgorod Regional Court as of 01.04.2014 No. 33-808/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=866132;dst=0;ts=584E8C63184D10E01B8EE0281B6729BC;rnd=0.09306963393464684>.
3. Resolution in Appeal of Irkutsk Regional Court as of 24.09.2013 on the case No. 33-7847/13. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=701976;dst=0;ts=373356ADE51D244DBA2A6ABEB6632D65;rnd=0.8021292581688613>.
4. Resolution in Appeal of Kaliningrad Regional Court as of 20.11.2013 on the case No. 33-4981/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=750415;dst=0;ts=C7FA499D2DB9392517E4152422215A9D;rnd=0.4612799887545407>.
5. Resolution in Appeal of Kemerovo Regional Court as of 08.04.2014 on the case No. 33-3358. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=845623>.
6. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 18.02.2013 on the case No. 11-5302. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=575989;dst=0;ts=8DFF57764DBCE5A59CEB30CB79FD6AED;rnd=0.36912233056500554>.
7. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 14.05.2013 on the case No. 11-10975. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=643850;dst=0;ts=2671E70304E5A5EE6CBDD63BBFD3ED29;rnd=0.5408781645819545>.
8. Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 16.12.2013 on the case No. 11-36847/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=868091;dst=0;ts=8B2F4CB11E9EBF1B1AA723F799ECF1F3;rnd=0.8089282461442053>.
9. Resolution in Appeal of Omsk Regional Court as of 23.04.2014 on the case No. 33-2455/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=870605;dst=0;ts=AE2A8056C2C9C145DF790A9556812493;rnd=0.23923578346148133>.
10. Resolution in Appeal of Orenburg Regional Court as of 29.01.2013 on the case No. 33-567/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=585441;dst=0;ts=790A360316C1EF31F0DA8961F5E313FA;rnd=0.8106658973265439>.
11. Resolution in Appeal of Orenburg Regional Court as of 25.04.2013 on the case No. 33-2036/2013. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=591852;dst=0;ts=81FA8FCC3B7957235E062267BFBD1C6E;rnd=0.4378659531939775>.
12. Resolution in Appeal of Orel Regional Court as of 22.05.2014 on the case No. 33-1062/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=880981;dst=0;ts=3E21FA101DCD75422A6DE3CBAE333E74;rnd=0.11582996975630522>.
13. Resolution in Appeal of Rostov Regional Court as of May 27, 2013 on the case No. 33-6183. URL: <http://base.garant.ru/110206183/>.
14. Resolution in Appeal of Ulianovsk Regional Court as of 14.01.2014 on the case No. 33-113/2014. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=843791>.
15. Overcoming the Crisis: Global Pact on Work Places. URL: http://unmcpr.at.ua/publ/vykhod_iz_krizisa_globalnyj_pakt_o_rabochikh_mestakh/1-1-0-2. (In Russ.)
16. Civil Code of the Russian Federation as of 30.11.1994 No. 51-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1994, Part 1, No. 32, Art. 3301. (In Russ.)
17. Kirpikova Yu.A. Neobosnovannoe reshenie glavnogo bukhgaltera: uvol'nenie bez posledstviy [Unreasoned Decision of the Chief Accountant: Dismissal with no Further Consequences]. *Trudovye spory*, 2011, No. 1, P. 23-24.
18. Orlovskii Yu.P., Chikanova L.A. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii [Commentaries to the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow. Kontrakt: Infra-M Publ., 2011. 576 p.
19. Kurennoi A.M., Mavrin P.S., Khokhlov E.B. Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi) [Commentaries to the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow. Gorodets Publ., 2007. 679 p.
20. Federal law as of 02.04.2014 No. 56-FZ On the amendments in the labour Code of the Russian Federation in the establishment of the restraint of severance pays, compensations and other payments in connection with termination of agreements for certain categories of employees. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2014, No. 14, Art. 1548. (In Russ.)
21. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 21.10.2011 No. 14-V11-10. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

cgi?req=doc;base=ARB;n=237515; dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.262881864560768.

22. Resolution of the Supreme Court of the Russian Federation as of 15.03.2013 No. 26-KG13-1. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=328084; dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.12206023070029914>.

23. Resolution of Ivanovo Regional Court on the case No. 33-259. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=850233;dst=0; ts=43554745D57B1C965B6DE61DACB26773;rnd=0.5031962525099516>.

24. Resolution of Kaluga Regional Court as of 19.09.2013 on the case No. 33-2488/2013. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc; base=RLAW037;n=7155>.

25. Resolution of Moscow City Court as of 01.10.2013 No. 4g/1-9709. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=717226;dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.003069847822189331>; Resolution in Appeal of Moscow City Court as of 14.03.2013 on the case No. 11-8064. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req= doc;base=SOJ;n=599332;dst=0;ts=1479E31FBE46ED37F645ECCF22CA27BB;rnd=0.6211101782973856>.

26. Resolution of Moscow City Court as of 17.02.2014 No. 4g/7-551/14. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=835806;dst=0;ts=5F6AC8D6CC8CF04D72A5B29C0BD65CCD;rnd=0.8780244637746364>.

27. Resolution of Perm Regional Court as of 05.02.2014 on the case No. 33-840. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=843581;dst=0;ts=639AD6204D910FFC14CE7BAFF168DD7A;rnd=0.8735368580091745>.

28. Resolution of Saint Petersburg City Court as of 29.08.2012 No. 33-11962/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=340976;dst=0;ts=790A360316C1EF31F0DA8961F5E313FA; rnd=0.5204512604977936>.

29. Resolution of Saint Petersburg City Court as of 11.12.2012 No. 33-15873/2012. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req= doc;base=SOJ;n=469739;dst=0;ts=1CF4E78AE8B8672B46A42E019635C3FC; rnd=0.48903126223012805>.

30. Resolution of Judicial Board on Civil Cases of Moscow Regional Court as of 15.12.2011 on the case No. 33-28065. URL: http://www.mosoblsud.ru/ss_detale.php?id=143345.

31. Resolution of Judicial Board on Civil Cases of Sverdlovsk Regional Court on the case No. 33-17984/2011. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=RASVR;n=52108>.

32. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation as of 17.03.2004 No. 2 On the application of the Labour Code of the Russian Federation by the Russian courts. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 2004, No. 7. (In Russ.)

33. Cooperation program between the Russian Federation and the International Labour Organization for 2013—2016 as of 11.12.2012. *Byulleten' trudovogo i sotsial'nogo zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2013, No. 3, p. 126-133. (In Russ.)

ОФМАН Елена Михайловна, канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского права, Уральский филиал Российского государственного университета правосудия, Челябинск, 454074, г. Челябинск, пр. Победы, 160. E-mail: elena-ofman@yandex.ru

OFMAN Elena Michailovna, Cad. Sc. Law, associate professor of the Department of Civil Law of the Ural branch of Russian State University of Justice, Chelyabinsk. 160, Pobedy Ave., 454074, Chelyabinsk. E-mail: elena-ofman@yandex.ru

For citation: **E. M. Ofman**. Decent Work from the Perspective of the Employer (Features of the Termination of the Employment Contract with the Head of a Separate Structural Unit of the Organization)

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48). 2014. pp. 44—51.

51

Преодоление кризиса
и обеспечение...

