

СОВЕТЫ

Как снизить количество споров с директорами

Анна Иванова

адвокат, руководитель практики трудового права АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

Трудовые споры с руководителями — не редкость. Особенно часто проблемы возникают с социально защищенными работниками, которых нельзя уволить по инициативе работодателя, а также в случаях, когда компании не пользуются специальными гарантиями и устанавливают невыгодные для себя условия в трудовом договоре. Снизить количество споров позволит детальная регламентация работы директора.

- **Обозначайте срок действия трудового договора календарной датой**

Заключайте с руководителем срочный трудовой договор. Это даст возможность уволить директора в связи с истечением срока договора вне зависимости от его семейных обстоятельств, так как это не увольнение по инициативе работодателя. При этом подписывать трудовые договоры с руководителем можно снова и снова без риска признания договора заключенным на неопределенный срок. Помните, что срок полномочий руководителя должен быть прописан не только в трудовом договоре, но и в уставе компании. Срок окончания полномочий определяйте конкретной датой, а не событием, например избранием нового директора или принятием общим собранием участников решения об увольнении.

- **Договаривайтесь о правилах ухода в отпуск**

Руководители часто уходят в отпуск без должного оформления или полагая, что их вскоре уволят. Чтобы этого избежать, пропишите порядок согласования ухода в отпуск с лицом, представляющим орган управления, которому подчиняется директор: общее собрание акционеров или совет директоров. Это оградит вас от лишних трат на компенсацию за неиспользованный отпуск и от случаев, когда вы вынуждены отложить увольнение директора, ожидая его возвращения из отпуска.

- **Определяйте дополнительные основания для увольнения**

Пользуйтесь возможностью определять дополнительные основания увольнения руководителя. Однако помните, что они должны быть конкретными и недискриминационными. Например, увольнение за несообщение работодателю о работе близких родственников в конкурирующих компаниях дискриминационное, так как соответствующее требование не связано

с деловыми качествами работника. Кроме того, основания увольнения должны быть измеримыми. Пример неправильной формулировки — «невыполнение стратегических задач компании», правильной — «невыполнение плана по открытию восьми расчетно-кассовых центров в ЦФО в 2019 году».

- **Обязжите руководителя информировать органы управления о массовом уходе работников и ограничивайте суммы выходных пособий**

В случае вялотекущего конфликта с руководителем или если компания удалена и не контролируется должным образом, директор может создать параллельный бизнес и перевести в него лояльных подчиненных, установив им при увольнении высокие выходные пособия. Вы вправе требовать от руководителя письменного отчета при увольнении, например, более 5 процентов работников в течение месяца, а также ограничить сумму пособия тремя окладами. Это поможет впоследствии взыскать с директора убытки.

- **Детально прописывайте функционал, обязанности и ответственность руководителя**

Бизнес компании напрямую зависит от того, чего вы ждете от руководителя. Поэтому не стоит ограничиваться копированием полномочий директора из закона об АО или ООО, а также из ст. 21 ТК. Четкое описание обязанностей директора даст вам сильную позицию при его увольнении и невыплате выходного пособия, если руководитель нарушит договоренности.