**ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА**

**по применению** [**пункта 2 части первой статьи 278**](consultantplus://offline/ref=47CB0D735B04AC35215EB0941FBB3B446BB2FB3B0D4F2182A2D387B6AF01990590C2E29F5F9C557F8873192482C285F678738285AC9904PFH)

**Трудового кодекса Российской Федерации**

[Пунктом 2 части первой статьи 278](consultantplus://offline/ref=47CB0D735B04AC35215EB0941FBB3B446BB2FB3B0D4F2182A2D387B6AF01990590C2E29F5F9C557F8873192482C285F678738285AC9904PFH) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено основание, позволяющее уволить руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица,   
либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

В [Постановлении](consultantplus://offline/ref=26691D8256FB9B8662F6794988CA322D5A75812416C684BBCFA6FBFD5B30A9F4A5D88FC7D6A2DF1E5B2418KEW2H) Конституционного Суда Российской Федерации   
от 15.03.2005 № 3-П Конституционный Суд Российской Федерации (далее – КС РФ) пришел к выводу, что положение [пункта 2 части первой статьи 278](consultantplus://offline/ref=26691D8256FB9B8662F6745A9DCA322D5D7186201F96D3B99EF3F5F85360F3E4B39183C0C8AAD00B0D755DBE3582DF352986936B351BKBW8H) ТК РФ   
не противоречит [Конституции](consultantplus://offline/ref=26691D8256FB9B8662F6745A9DCA322D5C7B802016C684BBCFA6FBFD5B30A9F4A5D88FC7D6A2DF1E5B2418KEW2H) Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что расторжение трудового договора с руководителем организации в указанном случае не является мерой юридической ответственности   
и не допускается без выплаты ему справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае   
спора - решением суда.

Согласно [Конституции](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC88396100F9969A70BD263F8472F5C4224H) Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37,   
[части 1](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A114D666ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) и [3).](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A114D660ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) Из названных конституционных положений, как отмечал КС РФ   
в своих решениях, в частности в [Постановлении](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4783FEA5A709D0777BB259FA257B4EE2901BC8838410579568A115D061ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) от 27 декабря 1999 года № 19-П   
не вытекает, однако, ни субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией, ни обязанность кого бы то ни было такую работу   
или должность ему предоставить, - свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора.

Положения [статьи 37](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A114D665ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) Конституции Российской Федерации, обусловливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора   
по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве [(статья 1,](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A115D36CED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) часть 1; [статьи 2](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A115D064ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) и [7](consultantplus://offline/ref=0190016E6041F9708E3F4A90EBA5A709DB7E7CB559FA257B4EE2901BC8838410579568A115D664ED117E1978C9060C351BC0E7CCEF1A4B2FH) Конституции Российской Федерации).

Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой   
его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией:   
он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции   
ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия [(статья 273](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19411C0920697D40E94BB8D6B794CA3588DE552A13D8BCC460678F82F22F32AA39774CBDBBA2E0217D16EH) Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 [статьи 53](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19417C2930090D6539EB3D4677B4BAC079AE21BAD3C8ACA420673A72A37E272AF906CD5DCA332001616D86FH) Гражданского кодекса Российской Федерации).

В силу заключенного трудового договора руководитель организации   
в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица   
как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника   
по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации,   
а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (пункт 3 [статьи 53](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19417C2930090D6539EB3D4677B4BAC079AE21BAD3C8ACA420670A72A37E272AF906CD5DCA332001616D86FH) Гражданского кодекса Российской Федерации). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться   
как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями   
к труду, выбирать род деятельности и профессию [(статья 37,](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19416CB96009C89049CE281697E43FC4F8AAC5EA03D8BCE430D27FD3A33AB26A48F6ACCC2A62C03D16FH) часть 1, Конституции Российской Федерации) либо как нарушение гарантированного [статьей 19](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19416CB96009C89049CE281697E43FC4F8AAC5EA03D8AC2400D27FD3A33AB26A48F6ACCC2A62C03D16FH) Конституции Российской Федерации равенства всех перед законом и судом   
и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу части 3 [статьи 55](consultantplus://offline/ref=CBD10956FA88AAEF9499DCFAB1BAE19416CB96009C89049CE281697E43FC4F8AAC5EA03D88CA480D27FD3A33AB26A48F6ACCC2A62C03D16FH) Конституции Российской Федерации должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

Введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора   
с руководителем организации обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора   
с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством (например, [пункты 1](consultantplus://offline/ref=F5E8BBBB994915AE35F5827CA3855D580AE704F908F7A41D72301927BC98D023D6248A088730B741FE57A1484EB20DF70D14622AAA026BDBK5I)-[12](consultantplus://offline/ref=F5E8BBBB994915AE35F5827CA3855D580AE704F908F7A41D72301927BC98D023D6248A088733BF4FFE57A1484EB20DF70D14622AAA026BDBK5I) части первой статьи 81, пункт 1   
[статьи 278](consultantplus://offline/ref=F5E8BBBB994915AE35F5827CA3855D580AE704F908F7A41D72301927BC98D023D6248A088633B741FE57A1484EB20DF70D14622AAA026BDBK5I) ТК РФ) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора (пункт 3 [статьи 278](consultantplus://offline/ref=F5E8BBBB994915AE35F5827CA3855D580AE704F908F7A41D72301927BC98D023D6248A088633B649FE57A1484EB20DF70D14622AAA026BDBK5I) ТК РФ). Так, 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.

Следовательно, закрепление в пункте 2 части первой [статьи 278](consultantplus://offline/ref=F5E8BBBB994915AE35F5827CA3855D580AE704F908F7A41D72301927BC98D023D6248A088633B740FE57A1484EB20DF70D14622AAA026BDBK5I) ТК РФ правомочия собственника расторгнуть 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, т.е. установлено законодателем   
в конституционно значимых целях.