

Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений с отдельными работниками государственных корпораций

Ловков Михаил Игоревич

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-mail: lovkov@inbox.ru

По мере развития законодательства, регулирующего правовой статус государственных корпораций, возникает необходимость исследования различных аспектов трудовых правоотношений, складывающихся в государственных корпорациях с отдельными работниками, чему, однако, в настоящее время не уделяется должного внимания. Не все актуальные вопросы существующих особенностей данных правоотношений находят свое отражение в научных исследованиях. Например, в научной литературе, посвященной сфере трудовых правоотношений, достаточно сложно найти исследования, посвященные изучению оснований возникновения и прекращения трудовых отношений отдельных работников государственных корпораций, и это является причиной множества вопросов, возникающих непосредственно на практике.

Несмотря на то, что основополагающим и решающим юридическим фактом возникновения трудовых отношений является заключение сторонами трудового договора, в ряде случаев трудовые отношения возникают на основании сложного юридического состава (то есть совокупности юридических фактов). Следует обратить внимание на мнение В. Л. Гейхмана, который утверждает, что возникновение трудовых отношений чаще всего не связано с наличием единственного юридического факта - заключение трудового договора, и зависит от присутствия целого юридического состава, что обусловлено спецификой, характером труда и особой ответственностью отдельных категорий или профессиональных групп работников, к уровню, специальности и квалификации которых предъявляются повышенные требования, и для которых устанавливается соответствующий порядок возникновения трудовых отношений[1]. Именно такой спецификой обладает характер труда отдельных работников, осуществляющих трудовую деятельность в государственных корпорациях.

Вышесказанное можно проиллюстрировать следующими примерами.

1. Согласно статье 15 Федерального закона от 17.05.2007 № 82-ФЗ «О банке развития» (далее - Закон о банке развития) председатель государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)» является единоличным исполнительным органом Внешэкономбанка, на которого возложены полномочия по руководству текущей деятельностью банка. Председатель Внешэкономбанка назначается на должность Президентом Российской Федерации по представлению Председателя Правительства Российской Федерации, и срок его полномочий не может превышать более пяти лет.

26 февраля 2016 года Президентом подписан Указ № 85[5] о назначении нового председателя Внешэкономбанка. Данный указ является примером юридического акта, предшествующего возникновению трудовых отношений, предусмотренного частью 2 статьи 16 Трудового кодекса РФ[3].

Вместе с тем, Положением о правлении и председателе Внешэкономбанка (локальный нормативный акт, утвержденный наблюдательным советом Внешэкономбанка) определяется, что трудовой договор с председателем Внешэкономбанка от имени Внешэкономбанка заключается председателем наблюдательного совета Внешэкономбанка (Председатель

наблюдательного совета Внешэкономбанка является Председателем Правительства Российской Федерации - пункт 2 статьи 10 Закона о банке развития). Поскольку трудовой договор с новым Председателем был заключен 29 февраля 2016 года, можно сделать вывод, что существует временной и правовой разрыв - только с этого момента возникло трудовое отношение и Указ № 85 является юридическим актом в составе комплексного юридического факта (образует сложный юридический состав) и самостоятельно трудовое отношение породить не может.

Аналогична ситуация и в отношении прекращения полномочий предыдущего Председателя. В соответствии с пунктом 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, установленных иными федеральными законами. В Законе о банке развития указано, что полномочия председателя Внешэкономбанка могут быть прекращены досрочно Президентом Российской Федерации (пункт 5 статьи 15). 26 февраля 2016 года подписан Указ Президента РФ № 84[4], согласно которому Дмитриев В.А. освобождается от должности председателя государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности». Однако освобождение от должности (прекращение полномочий) не есть прекращение трудового правоотношения, поскольку Председатель бы освобожден от должности в качестве единоличного исполнительного органа, а трудовой договор с Внешэкономбанком еще не был расторгнут.

2. В государственной корпорации «Фонд содействия реформированию ЖКХ» соответствующим специальным законом также установлены особенности заключения трудового договора с единоличным исполнительным органом. Так, согласно статье 11 Закона о Фонде ЖКХ генеральный директор Фонда назначается на должность Правительством Российской Федерации на срок деятельности фонда. В данном случае возникает проблема - не всегда срок действия Фонда может совпадать со сроком действия трудового договора, заключенного с единоличным исполнительным органом. В связи с этим необходимо найти понимание следующего момента: в ситуации, когда истекает срок действия трудового договора единоличного исполнительного органа Фонда, а срок действия самого Фонда продлен федеральным законом - возможно ли в данном случае автоматическое пролонгирование трудового правоотношения? Изначально окончание срока деятельности Фонда было определено датой «1» января 2013 года. В дальнейшем было принято решение продлить его работу до 2015 года. Согласно пункту 23 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2012 № 270 - ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» деятельность предусматривается до «1» января 2016 года. «24» июля 2013 года Президент Российской Федерации подписал закон, продлевающий работу Фонда до «1» января 2018 года.

Представляется, что статья 275 ТК РФ в данном случае не может быть применена, поскольку трудовой договор с генеральным директором Фонда заключается не по соглашению сторон, а в случае, предусмотренном специальным федеральным законом (часть 1 статьи 59 ТК РФ). Тогда применимо общее правило, заключающееся в том, что в соответствии со статьей 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет. Учитывая, что Фонд - организация, созданная на заведомо определенный период, а также неоднократное продление срока действия Фонда, неизбежно возникнет ситуация, когда срок, на который изначально был заключен трудовой договор, будет подходить к концу. В этой связи правомерно ли продление срочного трудового договора в ситуации, когда принято решение о продлении срока деятельности Фонда? Возникает ситуация, когда по прошествии срока условие о срочном характере трудового договора должно утратить силу, и трудовой договор должен быть заключен на неопределенный срок либо имеет

место факт заключения срочного трудового договора на срок более пяти лет. Однако последнее прямо противоречит ТК РФ. Фактически в данной ситуации трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, поскольку срок окончания деятельности организации, учитывая даже неоднократные его переносы, установлен федеральным законом, равно как и недопустимо превышение установленного законом предельного срока действия трудового договора.

Судебная практика по вопросу продления срочного трудового договора с руководителем организации в определенной мере изучена А.Б. Ивановым[2]. На основе проделанного анализа автор справедливо отмечает, что, с одной стороны, в законодательстве РФ, регулирующем трудовые и иные, непосредственные связанные с ними отношения, отсутствуют правовые положения, которые бы предоставляли возможность сторонам трудовых отношений продлять срок такого трудового договора, с другой стороны в трудовом законодательстве также отсутствует и норма, которая бы запрещала изменять согласованные сторонами условия трудового договора, касающиеся срока, на который такой договор заключен. Также, исследования позволили А. Б. Иванову предложить по истечении действия срочного трудового договора, оформив прекращение трудовых отношений, заключать новый срочный трудовой договор. Учитывая специфику возникновения, а в данном случае - изменения трудового правоотношения с руководителем Фонда, такой вывод представляется наиболее логичным и обоснованным.

Таким образом, основания возникновения отношений с единоличным исполнительным органом для государственных корпораций универсально и соответствует сложному юридическому составу - назначению соответствующего лица на должность с соблюдением определенной законом процедуры и последующее заключение с ним трудового договора.

Источники и литература

- 1) Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата. М., 2014. С. 93.
- 2) URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2026>
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)
- 4) Указ Президента Российской Федерации от 26.02.2016 № 84 «О Дмитриеве В.А.»
- 5) Указ Президента Российской Федерации от 26.02.2016 № 85 «О председателе государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»