

На объем полномочий, предоставленных доверенностью, структурно-организационный статус представителя, так же как наличие или отсутствие между представляемым и представителем трудовых отношений, не влияет. Полномочиями в области трудовых отношений руководитель филиала наделяется локальными нормативными актами организации (учредительными документами юридического лица, положениями о филиалах и представительствах, должностной инструкцией, трудовым договором). Более того, действующее трудовое законодательство не предусматривает передачи полномочий в области трудового законодательства на основании доверенностей. Соответственно, упоминание в доверенности должностного статуса и его полномочий в области трудовых правоотношений с точки зрения законодательства не влечет никаких последствий.

Кроме того, Положение о филиале ответчика не содержит обязанности ООО «Филиальная сеть» дополнительно включать в штатное расписание филиала должность «руководителя филиала». Оно дает только два альтернативных варианта его наименования «директор филиала» и «региональный директор».

В то же время рассматриваемое судебное решение позволяет сделать определенные выводы, направленные на снижение риска судебных разбирательств при увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Во-первых, наименование руководящей должности сотрудника не должно иметь двойного значения. Самыми оптимальными видятся «директор филиала» или «руководитель филиала». Если это по каким-либо причинам невозможно, в документации организации должны четко определяться все пол-

К вопросу о правосубъектности руководителя филиала

Швакин Сергей Владимирович,

адвокат «Московской городской коллегии адвокатов», преподаватель кафедры государственного и международного права МГУПИ, руководитель сектора международного права Исследовательского центра публичного права

Трудовые отношения с руководителем филиала возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности (ст. 16 ТК РФ). В соответствии с п. 3 ст. 55 ГК РФ, п. 4 ст. 5 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ, п. 4 ст. 5 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ, п. 4 ст. 5 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ он назначается юридическим лицом и действует на основании его доверенности. Она удостоверяет полномочия руководителя, которые не могут

основываться лишь на указаниях, содержащихся в учредительных документах юридического лица, в положении о филиале, либо явствовать из обстановки, в которой он действует (п. 20 постановления Пленума ВС РФ № 6, Пленума ВАС РФ № 8 от 01.07.1996).

Согласно п. 5 ст. 185 ГК РФ такая доверенность выдается за подписью руководителя юридического лица или уполномоченного на это учредительными документами лица с приложением печати организации и указанием даты ее выдачи (п. 1 ст. 186 ГК РФ). В свою очередь, в силу п. 3 ст. 55 ГК РФ филиалы действуют в соответствии с утвержденными юридическим лицом положениями.

Иными словами, руководитель филиала только после назначения на должность начинает действовать на основании положения о филиале и соответствующей доверенности. Из этого следует, что момент назначения его на должность, момент вступления его в должность, а также момент

номочия руководителя в отношении данного филиала. В положениях, приказах (в том числе о назначении) и т. п. следует указать унифицированное наименование должности и основное полномочие сотрудника — руководство филиалом.

Все различия в написании необходимо отслеживать и оперативно устранять.

Во-вторых, в трудовом договоре руководителей филиалов (представительств) и их заместителей рекомендуется прописывать, какие действия будут расценены как грубое нарушение трудовой дисциплины. Особое внимание следует уделить раскрытию понятия «злоупотребление служебным положением» любым работником. В частности, необходимо установить запрет на использование имущества организации в личных целях и на предоставление его третьим лицам без предварительной санкции вышестоящего руководителя.

возникновения полномочий могут во времени не совпадать.

Если руководитель филиала превысил свои полномочия, правовых последствий для юридического лица не возникает. Судебная практика по этому вопросу достаточно единообразна: применяются последствия заключения сделки неуполномоченным лицом, предусмотренные ст. 183 ГК РФ.

Кроме того, в некоторых случаях полномочия руководителя филиала могут не подтверждаться доверенностью, но это автоматически не прекращает его трудовых отношений с юридическим лицом.

Рекомендуется четко разграничить трудовую функцию руководителя филиала (включение условий о которой в трудовой договор обязательно в соответствии со ст. 57 ТК РФ) и объем его полномочий. Полномочия, если они прямо не отражены в трудовом договоре, могут расширяться или уменьшаться работодателем в одностороннем порядке, а изменение трудовой функции квали-

В третьих, при оформлении совмещения должностей рекомендуется указать на приоритетность задачи руководства филиалом (представительством) в деятельности этого сотрудника.

Таким образом, судебное разбирательство по иску Владимирова В. В. показывает, что детальность в прописывании наименований должностей, трудовой функции, обязанностей и правомочий объективно необходима, поскольку разночтения используемых формулировок позволяют сотрудникам безнаказанно злоупотреблять своим служебным положением.

Последствиями таких действий будут снижение работоспособности трудового коллектива организации, свой его нормального функционирования, материальный ущерб в виде причиненных убытков, а также подрыв деловой репутации фирмы. ■

фицируется как изменение существенных условий трудового договора. В связи с этим возможные выводы о качестве трудовой функции, основанные на объеме полномочий, представляются заранее ошибочными.

При формулировании трудовой функции и наименования должности следует руководствоваться учредительными документами и требованиями закона, прежде всего — ч. 2 ст. 57 ТК РФ, согласно которой если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то их наименования должны соответствовать формулировкам соответствующих квалификационных справочников.

Поэтому использование какой-либо иной должности, не предусмотренной в указанных справочниках, является прямым нарушением требований ч. 2 ст. 57 ТК РФ, что влечет трудноразрешимые проблемы для всех заинтересованных лиц.