

УДК 331

## ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Жданова О.В., Дедухина И.Ф., Токмаков Д.С.

*ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет»,  
Ставрополь, e-mail: inf@stgau.ru*

Настоящая статья посвящена исследованию вопросов расторжения трудового договора в случае ликвидации организации. Трудовое право является особой отраслью права, которую нельзя в полной мере отнести ни к частно-правовой, ни к публично-правовой сфере. Обусловлено это, прежде всего, спецификой субъектного состава трудовых правоотношений: основными субъектами трудового права являются работник и работодатель, первый из которых находится в подчиненном отношении ко второму. В статье поднимается проблема согласования интересов работника, более слабой, зависимой, подчиненной стороны, и работодателя, выступающего в трудовых правоотношениях в качестве властного лица. Законодатель стремится обеспечить, гарантировать и защитить интересы работников, устанавливая для работодателя границы поведения, регламентируя в определенной мере трудовые правоотношения. Также рассматриваются основания, при наличии которых уволенные в связи с ликвидацией организации работники получают право на компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие. На основании сделанных выводов предлагается внести изменения в трудовое законодательство, которые помогут решить ряд практических проблем. В частности, они укажут правоприменителю на конкретный момент, юридический факт, с наступлением которого риски возникновения неблагоприятных последствий для обеих сторон трудового правоотношения снизятся.

**Ключевые слова:** трудовой договор, ликвидация организации, гражданское законодательство, судебная практика, работник, работодатель

## FEATURES OF CANCELLATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN CASE OF LIQUIDATION OF THE ORGANIZATION: PROBLEMS OF THE RATIO OF THE LABOUR AND CIVIL LEGISLATION

Zhdanova O.V., Dedyukhina I.F., Tokmakov D.S.

*Stavropol state agrarian university, Stavropol, e-mail: inf@stgau.ru*

This article is devoted to the study of issues of termination of the employment contract in the event of liquidation of the organization. Labor law is a special branch of law that can not be fully attributed to any private law, nor to public law sphere. This is due, primarily, the specifics of the subject composition of labor relations: the main subjects of labor law are the employee and the employer, the first of which is subordinate to the second. The article raises the problem of reconciling the interests of the employee as the weaker, dependent subordinate part, and the employer acting labor relations as a powerful entity. The legislator seeks to ensure safeguard and protect the interests of employees, establishing the boundaries of behavior for employers, to some extent regulating labor relations. It also covers the grounds on which the laid-off in connection with the liquidation of the organization employees are entitled to compensation for unused vacation and severance pay. Based on the findings it proposes to amend the labor laws to help solve some practical problems. In particular, they will point to a particular point of law enforcers, legal fact, the occurrence of which the risks of adverse effects on both sides of the employment relationship will fall.

**Keywords:** employment contract, liquidation of the organization, civil legislation, jurisprudence, worker, employer

Трудовое право является особой отраслью права, которую нельзя в полной мере отнести ни к частно-правовой, ни к публично-правовой сфере. Обусловлено это, прежде всего, спецификой субъектного состава трудовых правоотношений: основными субъектами трудового права являются работник и работодатель, первый из которых находится в подчиненном отношении ко второму. Работодатель, наделенный распорядительной хозяйской властью, вправе заключать и расторгать трудовые договоры с работниками, налагать дисциплинарные взыскания и т.п. [1].

Однако работодатель, являясь субъектом трудового права, в то же время являет-

ся участником и других правоотношений. В первую очередь он выступает как хозяйствующий субъект, осуществляющий свою деятельность в рамках гражданского права и нацеленный на получение прибыли с минимальными потерями. Он обоснованно заинтересован в эффективном осуществлении своей деятельности и рациональном использовании имущества. Работник, находящийся в подчинении по отношению к нему, в свою очередь заинтересован в справедливой оплате труда, стабильности правоотношений, социальной поддержке и гарантиях в случае их прекращения. В связи с этим возникает проблема согласования интересов работника, более слабой, зависимой,

подчиненной стороны, и работодателя, выступающего в трудовых правоотношениях в качестве властного лица [4]. Этим объясняется стремление законодателя обеспечить, гарантировать и защитить интересы работников, устанавливая для работодателя границы поведения, регламентируя в определенной мере трудовые правоотношения.

В определенном момент у организации может встать вопрос о необходимости прекращения своей деятельности. Это может быть вызвано различными причинами, как экономического, так и правового характера. По действующему гражданскому законодательству прекращение деятельности организации возможно в форме реорганизации и ликвидации, причем в первом случае это влечет правопреемство, во втором случае правопреемства и перехода соответствующих прав и обязанностей не происходит. Естественно, последствия подобных процессов неизбежно отражаются и на трудовых правоотношениях.

Для подобной ситуации ТК РФ формулирует соответствующее основание расторжения трудового договора в п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: «трудоустройство может быть расторгнуто работодателем в случае ликвидации организации». Данное основание относится, как отмечают в литературе, к числу объективных оснований увольнения, которые исключают личностную оценку работника, а волеизъявление работодателя при этом направлено на решение определенных производственно-экономических задач организации.

Однако оценивая указанное положение закона, процедуру и последствия его реализации, можно обнаружить, что уже сама формулировка п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как основания увольнения является не вполне удачной и порождает некоторые проблемы, способные вызвать ряд негативных последствий как для работодателя, так и для работника [5]. Обозначим их.

Во-первых, ликвидация – это процесс, который является длительным по времени. Так, этот срок не может быть меньше по крайней мере 2 месяцев, поскольку в соответствии с п. 1 ст. 63 ГК РФ срок заявления требований кредиторов не может быть менее 2 месяцев с момента публикации в соответствующих печатных изданиях объявления ликвидационной комиссии о ликвидации организации. Таким образом, возникает вопрос, в какой момент ликвидации расторжение трудового договора по данному основанию можно будет признать законным и обоснованным, ведь в противном случае уволенный работник должен быть восстановлен на работе. Существенным упущением действующего ТК РФ яв-

ляется то, что в анализируемой правовой норме отсутствует указание на конкретный юридический факт, с наступлением которого у работодателя возникает право прекратить правоотношения с работником. Это порождает практические проблемы, когда уволенный в процессе ликвидации организации работник в судебном порядке требует восстановления на работе на основании того, что после его увольнения юридическое лицо фактически еще какое-то время продолжает свою деятельность. Суды удовлетворяют требования такого работника [3].

Для того чтобы устранить подобный пробел, необходимо конкретизировать рассматриваемое положение ТК РФ. Это может быть сделано путем указания на конкретный юридический факт: на момент начала процесса ликвидации, на момент его окончания или на какой-либо иной момент в процессе ликвидации. В принципе, попытка разрешить указанную проблему уже была предпринята Верховным Судом РФ. В Постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 28 ВС РФ разъясняет, что «основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам». Однако практика указывает на то, что для расторжения трудовых договоров с работниками по указанному основанию недостаточно принятия решения о ликвидации юридического лица. Суды ориентируются на то, что увольнение по данному основанию будет законным только после внесения соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц в соответствии с п. 8 ст. 63 ГК РФ, а уволенных ранее этого момента работников восстанавливают на работе [2].

Так, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 11 июля 2008 г. № 10-ВО8-2 суд указывает, что «не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации». Хотя в указанном деле речь шла о ликвидации предприятия в особом порядке – в результате открытия конкурсного производства, но процесс ликвидации был начат, в единый государственный реестр юридических лиц была внесена запись о формировании ликвидационной комиссии и назначении ликвидатора. Работница была уволена, приказ об увольнении был оспорен в суде, и суд, указав на то, что ликвидация на момент увольнения работницы завершена не была, признал расторжение трудового договора неправомерным.

Аналогичная цитата приводится в Определении ВС РФ от 28 ноября 2008 г. № 72-В08-9. Это дает основание утверждать, что суды в подобных ситуациях, скорее всего, будут на стороне работника, признавая увольнение по данному основанию незаконным до момента окончательной ликвидации юридического лица, несмотря на то, что решение о ликвидации организации было принято [4].

Изложенное позволяет утверждать, что позиция, высказанная в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г., является не вполне удачной. Соответственно, необходимо искать иное решение проблемы.

Определяя юридический факт, с наступлением которого расторжение трудового договора по данному основанию будет считаться законным и обоснованным, необходимо принять во внимание ряд моментов, которые связаны с процедурой и последствиями увольнения в связи с ликвидацией юридического лица. Они также могут вызвать определенные практические проблемы.

Таким образом, второй проблемой, на которую хотелось бы обратить внимание в рамках данного исследования, является процедура расторжения трудового договора. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ «о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения». Определение конкретного момента, от которого необходимо вести отсчет двухмесячного срока для предупреждения работников о предстоящем увольнении, вызывает вопросы. Предположительно, это должен быть какой-то момент после начала процесса ликвидации и до его окончания. Так, невозможно уведомить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации до момента принятия решения о ее ликвидации соответствующим уполномоченным органом организации (в случае добровольной ликвидации) или до момента вынесения решения суда об этом (в случае принудительной ликвидации). Ведь если работник будет согласен на предложение работодателя прекратить с ним трудовые правоотношения до истечения срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ, а решение о ликвидации фактически не будет принято (вынесено судом), то увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно рассматриваться как незаконное. Точно определить момент окончания ликвидации также не представляется возможным, но здесь возникает и еще одна проблема. Если момент расторжения трудового договора

будет привязан к факту окончания ликвидации организации, то есть к моменту внесения соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц, это повлечет ущемление прав работника в части выплаты выходных пособий. Это и есть третья проблема, которая возникает в случае расторжения трудового договора по рассматриваемому основанию.

В случае увольнения работника в связи с ликвидацией организации таким работникам необходимо не только выплатить заработную плату и компенсацию за неиспользованный отпуск, но и выходное пособие в соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ. Причем средний месячный заработок сохраняется за работником после увольнения на период его трудоустройства, во-первых, в течение второго месяца, а в исключительных случаях – и в течение третьего. Рассмотрим обстоятельства, в которых может возникнуть необходимость выплаты уволенному работнику выходного пособия.

1. Работник уволен на основании принятого решения о ликвидации организации. Так как требования кредиторов должны быть заявлены в течение двух месяцев с момента принятия решения о ликвидации, требование работника о выплате выходного пособия за второй и третий месяц будет учтено в ликвидационном балансе и, скорее всего, соответствующие выплаты будут произведены. Однако следует учитывать, что увольнение всех работников не может произойти одномоментно. Кроме того, связывать момент увольнения с моментом принятия решения о ликвидации с учетом прочих обстоятельств проблемно, как было указано ранее.

2. Увольнение работника произошло в процессе ликвидации, но до момента его окончания, например после составления промежуточного ликвидационного баланса. То есть на момент составления ликвидационного баланса право на выплату второго и третьего выходного пособия еще не наступило, и, соответственно, в ликвидационном балансе оно не будет отражено. В соответствии с п. 5 ст. 64 ГК РФ требования кредитора, заявленные после истечения срока, установленного для их предъявления (а именно это здесь имеет место), удовлетворяются из имущества, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов, заявленных в срок. Вероятность реализации права работника на выходное пособие, если не предусмотреть особый механизм его реализации, оказывается под вопросом, так как оно в данном случае никак не гарантировано.

3. Работник уволен после внесения записи о ликвидации организации в единый

государственный реестр юридических лиц. Соответственно, требования о выплате выходного пособия за второй и третий месяц нетрудоустройства предъявлять в подобной ситуации не к кому. Работник гарантированно остается без предусмотренных ТК РФ выплат, если в законодательстве не будет предусмотрен особый способ реализации этого права.

Относительно вопроса о гарантиях и выплатах работникам при увольнении в связи с ликвидацией организации, следует отметить еще один момент. В ч. 3 ст. 180 ТК РФ предусмотрено право работодателя с письменного согласия работника расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении. Однако возникает вопрос, как быть в ситуации, когда подобная инициатива исходит от работника? В литературе уже обращалось на это внимание и предлагалось закрепить за работодателем не только право, но и обязанность прекращать в подобной ситуации трудовые отношения с работниками, обратившимися с соответствующими заявлениями в период действия срока предупреждения об увольнении (с выплатой предусмотренных ст. 178 ТК РФ и ч. 3 ст. 180 ТК РФ компенсаций), установив при этом, что трудовые правоотношения подлежат прекращению в срок, установленный сторонами, но не менее чем через две недели. Права обеих сторон в данном случае в определенной степени защищены: работник получает компенсацию за досрочное прекращение трудовых правоотношений, работодатель, со своей стороны, также защищен наличием не менее чем двухнедельного срока предупреждения по аналогии с увольнением работников по собственному желанию.

Это актуально в связи с тем, что работник может найти новую работу до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении. Кроме того, это могло бы стать одной из возможностей гарантированного получения выходного пособия за второй и третий месяц, когда у работников сохраняется возможность обратиться с требованием о выплате выходного пособия до составления промежуточного ликвидационного баланса.

Действительно, подобное изменение в ст. 180 ТК РФ способно отчасти решить проблему с получением причитающегося работнику выходного пособия. Однако это не может быть единственным механизмом, с помощью которого было бы гарантировано его право на выходное пособие.

Как же все-таки решить все эти проблемы с наименьшим ущербом правам и закон-

ным интересам как работника, так и работодателя? Здесь стоит обратить внимание на то, что в случае ликвидации организации в целях обеспечения прав и интересов заинтересованных лиц законом установлена обязанность уведомлять регистрирующий орган о следующем:

- о принятии решения о ликвидации юридического лица (ч. 1 ст. 20 ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»);

- о формировании ликвидационной комиссии или о назначении ликвидатора (ч. 3 ст. 20 ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»);

- о составлении промежуточного ликвидационного баланса (ч. 3 ст. 20 ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей») [3].

Промежуточный ликвидационный баланс составляется не ранее, чем по истечении, по крайней мере, двух месяцев со дня принятия решения о ликвидации (независимо от того, происходит ли ликвидация в добровольном или принудительном порядке). Соответственно, если выбрать момент утверждения промежуточного ликвидационного баланса в качестве юридического факта, с наступлением которого у работодателя возникает право на увольнение работников по рассматриваемому основанию, то получится, что:

- работник будет предупрежден о предстоящем и, что важно, неизбежном увольнении не менее чем за 2 месяца. Так как решение о ликвидации организации в добровольном порядке (или аналогичное решение суда) к этому моменту уже принято, исключается возможность того, что работник будет уже уволен, а сама ликвидация не состоится;

- работодатель получит реальную возможность расторгнуть трудовые договоры с работниками до окончания процесса ликвидации, избежав риска восстановления уволенных работников и несения дополнительных убытков. Данное обстоятельство экономически важно для организации, так как принятие решения о ликвидации предполагает прекращение ведения хозяйственной деятельности, соответственно, увольнение уже «ненужных» работников становится хозяйственной необходимостью;

- вопрос о гарантиях реализации права работника на выплату выходного пособия пока остается открытым. Однако в перспективе возможно внесение соответствующих изменений в ст. 180 ТК РФ (установление обязанности работодателя расторгнуть договор до истечения срока предупреждения

об увольнении). Кроме того, вариантом решения проблемы может стать создание какого-либо специализированного фонда, в который работодатель будет обязан вносить определенные денежные суммы для выплаты выходных пособий работникам.

Таким образом, предлагается законодательно оформить анализируемое положение ТК РФ следующим образом: «трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации с момента уведомления регистрирующего органа об утверждении промежуточного ликвидационного баланса». При этом, по мнению автора, необходимо вынести случай расторжения трудового договора в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя в отдельный пункт статьи 81 ТК РФ, то есть разделить расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя на два самостоятельных основания прекращения трудовых правоотношений. Это связано с тем, что хотя, в сущности, ликвидация организации и прекращение деятельности индивидуального предпринимателя схожи, но процедура прекращения их деятельности по гражданскому законодательству, процедура расторжения трудового договора, предоставляемые работнику гарантии весьма различны.

Возможно, названный вариант решения ряда практических проблем, возникающий при применении п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не является идеальным, однако он указывает правоприменителю на конкретный момент, юридический факт, с наступлением которого риски возникновения неблагоприятных последствий для обеих сторон трудового правоотношения относительно снижаются.

### Список литературы

1. Либерман К. Оформляем на работу // Кадровый вopoc. – 2013. – № 8.
2. Мирошниченко Н.В. О проблеме совмещения различных видов ответственности за нарушение профессиональных функций // Библиотека криминалиста. Научный журнал. – 2014. – № 1 (12). – С. 223–232.
3. Попондопуло В.Ф., Слепченко Е.В. Правовая природа отношений, регулируемых законодательством о несостоятельности (банкротстве) // Правоведение. – 2003. – № 2 (247). – С. 62–77.
4. Соловьев А. Индивидуальный трудовой и служебный споры, или Чему не учат студентов // Вопросы трудового права. – 2013. – № 2, 3.
5. Щур-Труханович Л.В. Трудовой договор о дистанционной работе: содержание, особенности и реализация на практике // Кадры предприятия. – 2014. – № 3, 4, 5, 6, 9.

### References

1. Liberman K. Oformljaem na rabotu // Kadrovyy vopros. 2013. no. 8.
2. Miroshnichenko N.V. O probleme sovmeshhenija razlichnyh vidov otvetstvennosti za narushenie professionalnyh funkcyj // Biblioteka kriminalista. Nauchnyj zhurnal. 2014. no. 1 (12). pp. 223–232.
3. Popondopulo V.F., Slepchenko E.V. Pravovaja priroda otnošenij, reguliruemyh zakonodatelstvom o nesostojatelnosti (bankrotstve) // Pravovedenie. 2003. no. 2 (247). pp. 62–77.
4. Solovev A. Individualnyj trudovoj i sluzhebnyj spory, ili Chemu ne uchat studentov // Voprosy trudovogo prava. 2013. no. 2, 3.
5. Shhur-Truhanovich L.V. Trudovoj dogovor o distancionnoj rabote: soderzhanie, osobennosti i realizacija na praktike // Kadry predpriyatija. 2014. no. 3, 4, 5, 6, 9.

### Рецензенты:

Пономарев Е.Г., д.ю.н., профессор кафедры гражданского права, ГАОУ ВПО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт», г. Невинномысск;

Тарасенко Н.В., д.э.н., профессор кафедры государственного и муниципального управления, ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный аграрный университет», г. Ставрополь.