

О ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ-БАНКРОТА

Соколов Александр Викторович

магистрант, Вятский государственный университет, РФ, г. Киров

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Существует единый, установленный ТК РФ порядок для всех работников при расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за исключением лиц, выполняющих работы сроком до двух месяцев, и сезонных работников. Однако, несмотря на кажущуюся простоту и ясность вышеперечисленных норм, за пределами трудового законодательства остается ряд спорных и неоднозначно решаемых на практике вопросов, связанных с проведением мероприятий по расторжению трудового договора с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Организация считается ликвидированной с момента внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Следовательно, дата увольнения каждого работника должна совпадать именно с этой датой и быть одинаковой для всех, что представляется вполне логичным, иначе оснований для расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нет.

В случае, когда организация ликвидируется в добровольном порядке, то ликвидация производится по решению ее учредителей (участников) либо уполномоченного органа (п. 2 ст. 61 ГК РФ). В такой ситуации увольнение работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно до внесения соответствующей записи в ЕГРЮЛ, т.е. уже после формирования ликвидационной комиссии и до подготовки окончательного ликвидационного баланса. Таким образом, организация вправе начать уведомлять работников о предстоящем увольнении сразу после принятия решения о ликвидации. Само увольнение возможно не ранее чем через два месяца. [10]

В подтверждение данной позиции Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, 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, принятое в установленном законом порядке. [5, п. 28]

Однако, в судебной практике встречаются случаи принятия решения о признании увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до внесения соответствующей записи в ЕГРЮЛ неправомерным.

Так, апелляционным определением Иркутского областного суда от 25.10.2012 по делу № 33-8665/12 увольнение работника муниципального предприятия в соответствии с решением уполномоченного органа о ликвидации предприятия признано необоснованным. В обосновании своего решения суда указал на тот факт, что в ЕГРЮЛ запись о ликвидации не внесена. Следовательно, ликвидация предприятия на момент увольнения работницы завершена не была и оснований для расторжения с ней трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось. Принятие решения о ликвидации и создание ликвидационной комиссии не имеют юридического значения, так как в нарушение ст. 56 ГПК РФ не представлено доказательств завершения процедуры ликвидации. Требования работника были

удовлетворены, решение суда первой инстанции оставлено в силе. [7]

Еще больше разночтений о дате увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возникает, если согласно решению арбитражного суда работодатель признан банкротом и в отношении него открыто конкурсное производство.

В соответствии с п. 1 ст. 65 ГК РФ признание юридического лица банкротом влечет его ликвидацию. При принятии решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства арбитражный суд утверждает конкурсного управляющего в порядке, предусмотренном ст. 45 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», о чем выносит определение.

Конкурсный управляющий вправе распоряжаться имуществом должника, а также увольнять работников, в том числе руководителя должника, в порядке и на условиях, которые установлены Федеральным законом о банкротстве.

Решением Ленинского районного суда города Кирова от 31.05.2007 и определением судебной коллегии по гражданским делам Кировского областного суда от 12.07.2007 бывшей работницы Г. ФГУП «Завод «Сельмаш», уволенной по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, отказано в восстановлении на работе. ФГУП «Завод «Сельмаш» решением Арбитражного суда Кировской области от 24.10.2005 признано несостоятельным (банкротом), открыто конкурсное производство. Работники были предупреждены конкурсным управляющим о возможном увольнении, в том числе и истица, и в последующем уволены по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Однако, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определением от 11.07.2008 № 10-В08-2 в ходе рассмотрения жалобы работницы Г. установила, что фактически ликвидации ФГУП «Завод «Сельмаш» не было, из государственного реестра предприятие не исключено, увольнение работников носило по всем признакам характер увольнения по сокращению штатов.

В силу п. 3 ст. 149 Федерального закона о банкротстве признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации. Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на момент признания организации банкротом неправомерно. Таким образом, решение суда первой инстанции и кассационное определение были отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Аналогичные решения об удовлетворении требований работников и восстановлении их на работе отражены в апелляционном определении Костромского областного суда от 02.07.2012 по делу № 33-914 и апелляционном определении Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 23.01.2013 по делу № 33-205/13.

Право конкурсных управляющих на увольнение работников организаций-банкротов определено гражданским законодательством и направлено, прежде всего, на сокращение текущих платежей и исполнение обязательств перед кредиторами. Однако, конкурсные управляющие не всегда верно трактуют нормы трудового законодательства, увольняя работников организаций-банкротов в связи с ликвидацией организации до момента завершения конкурсного производства и фактической ликвидации организации.

Формулировка п. 1 ст. 65 ГК РФ, согласно которого признание юридического лица банкротом влечет его ликвидацию, не совсем корректна, так как признание должника банкротом не всегда приводит к его ликвидации.

Принятие арбитражным судом решения о признании банкротом влечет открытие конкурсного производства [4, п. 1 ст. 124]. На этапе конкурсного производства возможны:

- переход к внешнему управлению;

- исполнение обязательств должника собственником имущества должника - унитарного предприятия, его учредителями (участниками) либо третьими лицами;

- заключение мирового соглашения.

Любое из перечисленных обстоятельств приводит к прекращению конкурсного производства, организация в этом случае не ликвидируется. Таким образом, увольнять работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на этапе конкурсного производства нельзя, поскольку правомерность действий работодателя не может быть поставлена в зависимость от обстоятельств, возможных в дальнейшем (от того, будет организация ликвидирована или нет) [11].

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (условий ред. чистом от 24.04.2020) // договор СЗ имеет РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). случае Ст. 3.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
4. Федеральный закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. 2004. № 6.
6. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 11.07.2008 № 10-В08-2 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2020.
7. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.10.2012 по делу № 33-8665/12 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2020.
8. Апелляционное определение Костромского областного суда от 02.07.2012 по делу № 33-914 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2020.
9. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 23.01.2013 по делу № 33-205/13 [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс, 2020.
10. Забрамная Е.Ю. Ликвидация организации. ЭЖ-Юрист, 2009, № 24.
11. Мошкович М. Работодатель-банкрот. ЭЖ-Юрист, 2009, № 14.