

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
Т.А. Зайцева
« 13 » февраля 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности увольнения работников по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

Исполнитель
студент группы 521-узб1 13.02.19 Овчаренко Н.В. Овчаренко

Руководитель
к.ю.н., доцент Т.А. Зайцева 13.02.19 Т.А. Зайцева

Нормоконтроль
О.В. Громова 13.02.19 О.В. Громова

Благовещенск 2019

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева
« 15 » июня 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студента группы 521-узб1 Овчаренко Н.В.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности увольнения работников по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

(утверждена приказом от 20.11.2018 г. № 2725-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 10.02.2019 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: нормативно-правовые документы, относящихся к теме бакалаврской работы, учебная литература, научные статьи, официальные данные Федеральной налоговой службы и Трудовой инспекции по Амурской области, судебная практика Российской Федерации по исследуемой теме

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие ликвидации юридического лица и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, процедура банкротства, увольнение по ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

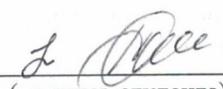
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): 4 рисунка.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 15 июня 2018 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Зайцева Татьяна Анатольевна, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 15 июня 2018 года


(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 68 с., 4 рисунка, 65 источников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЛИКВИДАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА, БАНКРОТСТВО, УВОЛЬНЕНИЕ ПО ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

Объектом данной работы выступают общественные отношения, связанные с увольнением работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата.

Предметом исследования являются нормы Трудового и Гражданского законодательства, доктринальные источники и судебная практика.

Целью исследования является комплексный анализ проблем расторжения трудовых договоров по основанию предусмотренному п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

- рассмотреть понятие и процедуру ликвидации юридического лица и индивидуального предпринимателя;
- рассмотреть основание увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- изучить процедуру увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сравнить увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем с увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ сокращению численности и штата работников организации и др.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Ликвидация юридического лица и прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем	11
1.1 Основания ликвидации юридического лица и порядок осуществления государственной регистрации ликвидации юридического лица	11
1.2 Основания прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем и порядок осуществления государственной регистрации прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем	22
2 Увольнение работников по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	30
2.1 Основания увольнения по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	30
2.2 Порядок увольнения по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	35
2.3 Гарантии, льготы и компенсации при увольнении по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	41
2.4 Ответственность работодателя при несоблюдении трудового законодательства в части норм, предусматривающих увольнение по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	46
3 Проблемы правового регулирования увольнения работников по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем	50
Заключение	56
Библиографический список	62

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
- УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации;
- ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;
- АК РФ – Административный кодекс Российской Федерации;
- АПК РФ – Административно процессуальный кодекс Российской Федерации;
- ЮЛ – юридическое лицо;
- ИП – индивидуальный предприниматель;
- АО – Акционерное общество;
- ООО – Общество с ограниченной ответственностью;
- ЕГРЮЛ – единый государственный реестр юридических лиц;
- ЕГРИП – единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей;
- ФНС – Федеральная налоговая служба;
- ПФР – Пенсионный фонд России;
- ФСС – Фонд социального страхования;
- ФОМС – Фонд обязательного медицинского страхования.

ВВЕДЕНИЕ

В наше время российское законодательство закрепляет свободу труда. Положения российского законодательства, соответствуют международным обязательствам, принятым Российской Федерацией. В частности, положениям Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. В соответствии со ст. 23 этого документа каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Провозглашается право человека на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на создание профессиональных союзов и на вхождение в них для защиты своих интересов¹.

Право граждан на труд является одним из самых жизненно важных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. В статье 34 Конституции РФ записано, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Статья 37 Конституции РФ закрепляет положение о свободе труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Запрещается принудительный труд².

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, на вознаграждение за труд без дискриминации, оплату за трудовую деятельность не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Трудовой договор является одним из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. При этом следует

¹Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс]. URL: <http://legalacts.ru/doc/vseobshchaja-deklaratsija-prav-cheloveka-pri№jata-ge№eral№oi-assambleei/> (дата обращения: 27.12.2018).

²Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237.

иметь в виду, что принцип свободы трудового договора лежит в основе не только его добровольного заключения, но и дальнейших трудовых отношений.

Трудовой договор содержит не просто права и обязанности работника и работодателя, не только описывает условия труда и его оплату, но и является своеобразной защитой работника от незаконного увольнения трудящегося.

Но, к сожалению, не всегда увольнение работников – реальное желание работодателя. В наше непростое время, внешние факторы экономической, политической и социальной сфер жизни оказывают негативное влияние на деятельность различных компаний.

Развитие кризисной ситуации на предприятии может привести к состоянию его неплатежеспособности и банкротству, т.е. неспособности предприятия продолжать свою хозяйственную деятельность и выплачивать своим сотрудникам заработную плату.

При этом предприятие, даже став банкротом, продолжает оставаться для своих сотрудников работодателем, а значит, обязано соблюдать законодательство о труде, но в этом случае Закон о несостоятельности (банкротстве) вносит во взаимоотношения органов управления предприятия и его работников некоторые особенности.

Заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с работниками предприятия, в отношении которого проводятся процедуры банкротства, осуществляются в основном по общим правилам, установленным законодательством о труде.

Конечно же, Трудовой кодекс РФ большое внимание уделяет основаниям расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя, в частности ст. 81 трудового кодекса Российской Федерации описывает в каких случаях трудовой договор может быть расторгнут работодателем. Увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 81 ТК РФ по праву считаются одними из самых сложных и трудоемких процедур увольнения.

Актуальность темы не вызывает сомнений. Несмотря на то, что правовая регламентация увольнений по основанию, связанному с ликвидацией организа-

ции осуществляется в нашем законодательстве уже достаточно продолжительное время, особую актуальность применения на практике данных норм приобретает именно в настоящее время. Оной из основных причин тому является повсеместное развитие института банкротства юридических и физических лиц.

Так же, необходимо сказать о негативных последствиях увольнения работников по этим основаниям - это безработица. Безработица имеет массовый характер и тем самым представляет реальную угрозу для развития нашего общества.

Увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ отличается от остальных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя сложностью и длительностью процедуры, а так же своим массовым характером. По данному основанию трудовые отношения, как правило, прекращаются не с одним работником, а с целой группой. Таким образом, такие увольнения сопровождаются высвобождением на рынок труда целой группы безработных.

Увольнение работника с работы по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации является одним из наиболее конфликтных случаев расторжения трудового договора, в первую очередь из-за допускаемых работодателем ошибок при применении норм трудового законодательства, а именно, нарушения процедуры увольнения.

Несмотря на емкость Трудового кодекса, наличие в нем бланкетных норм, не смотря на наличие федеральных законов, регулирующих вопросы увольнения по инициативе работодателя, в частности прекращения трудовых договоров с работниками предприятия, в отношении которого проводятся процедуры банкротства, к сожалению имеется недосказанность, которая порождает конфликты, лишние финансовые траты и понижение рейтинга работодателя.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с увольнением работника в связи с ликвидацией организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Предметом исследования являются нормы Трудового и Гражданского законодательства, доктринальные источники и судебная практика.

Целью исследования является комплексный анализ проблем расторжения трудовых договоров по основанию предусмотренному п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Для реализации поставленной цели были определены следующие задачи исследования:

- рассмотреть понятие и процедуру ликвидации юридического лица и индивидуального предпринимателя;
- рассмотреть основание увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- изучить процедуру увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сравнить увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем с увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ сокращению численности и штата работников организации;
- проанализировать ошибки, допускаемые работодателями при увольнении по основаниям предусмотренных п. 1 ст. 81 ТК РФ и их причины.

Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, изучали различные авторы, в частности С.В. Колобов, Ю.В. Белянинова, Н.А. Бриллиантова, А.Б. Панина, М.Э. Дзарасов., К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева, С.А.Панин, О.В. Смирнов, В.Н. и другие. В работе над выпускной квалификационной работой методологическую основу составили: Конституция РФ, Законы РФ, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Пленумы ВС как основные источники трудового права и комментарии к Трудовому кодексу РФ под редакцией А.Н. Чашина, инструкции, положения, указы Президента РФ, Постановления Правительства, международные договора и соглашения, научные статьи и комментарии к законодательству РФ, научно-практическая литература, статьи юристов в печатных изданиях, международные нормативные акты и конвенции.

В качестве методов исследования применялись сравнительно-правовой и системный методы научного познания.

Структура исследования обусловлена её целью и задачами и состоит из введения, трех глав включающих в себя параграфы, заключения и библиографического списка.

В условиях рыночной экономики актуальность проблемы возрастает поскольку построение демократического правового государства должно сопровождаться изменением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигается учет и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий.

Кроме того, актуальность проблемы защиты трудовых прав граждан при их увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем обусловлена тем, что одна из главных целей трудового законодательства - это создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников, закрепление в законе основных трудовых прав работников. А если трудовые права закреплены, то должны быть и способы их защиты. Поэтому в современном периоде защитная функция трудового права выступает на первый план.

1 ЛИКВИДАЦИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

1.1 Основания ликвидации юридического лица и порядок осуществления государственной регистрации ликвидации юридического лица

Ликвидация юридического лица является формой прекращения деятельности юридических лиц. Проблема ликвидации стала наиболее актуальной именно в последнее время. Особенно это связано с таким видом ликвидации как банкротство. В средствах массовой информации можно много слышать об этой насущной проблеме.

На страницах специализированного журнала «Вестник государственной регистрации», учрежденного ФНС России и ООО «Коммерсантъ КАРТОТЕКА», имеются постоянно обновляемые данные о количестве юридических лиц, прекративших свою деятельность. Общая картина дает понять, что количество ликвидируемых организаций с каждым годом увеличивается как по всей Российской Федерации (см. рис. 1), так и непосредственно в Амурской области (см. рис. 2).

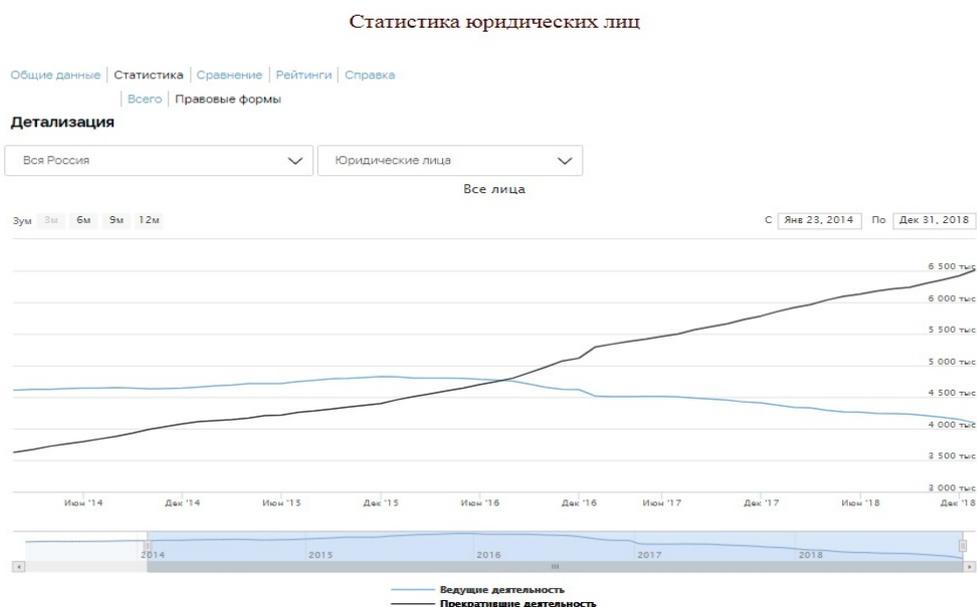


Рисунок 1 – Динамика государственной регистрации прекращения деятельности юридических лиц на территории Российской Федерации за 2014-2018 гг.

Статистика юридических лиц

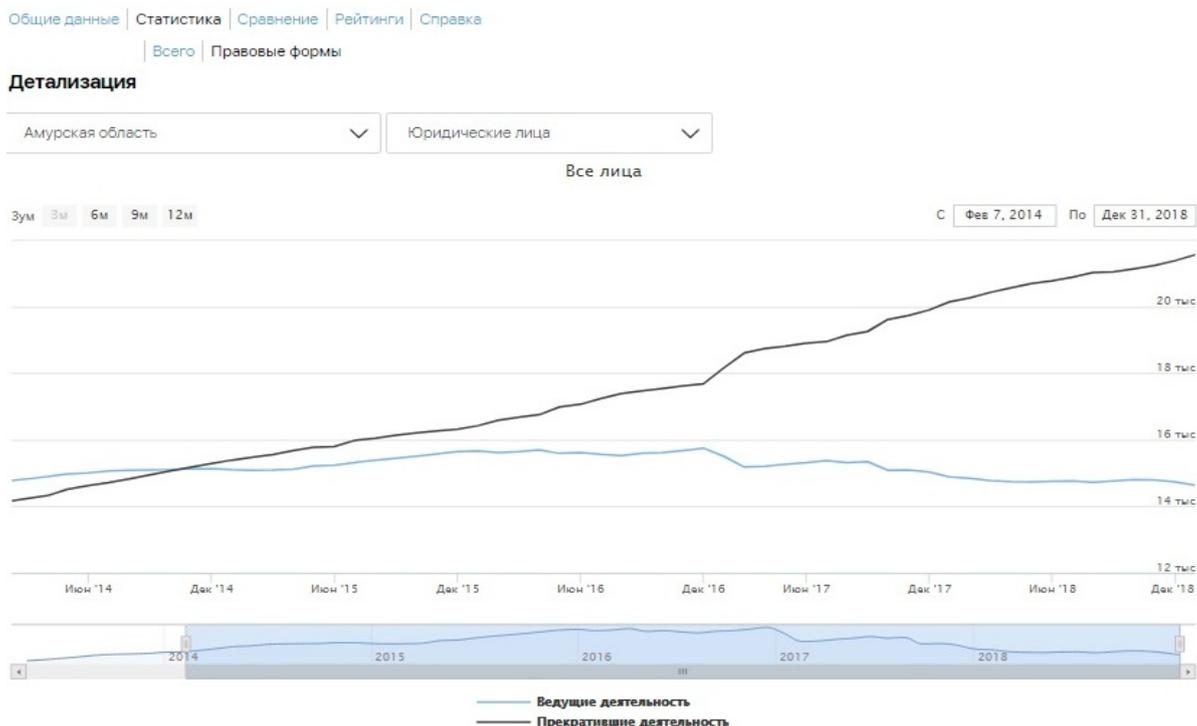


Рисунок 2 – Динамика государственной регистрации прекращения деятельности юридических лиц на территории Амурской области за 2014-2018 гг.

Статистика³ говорит о том, что по сравнению с 2014 годом, в 2018 году количество ликвидируемых организаций увеличилось на 30 %, что не может оставаться без последствий, связанных с трудовой занятостью в Российской Федерации.

В соответствии со ст. 61 Гражданского кодекса Российской Федерации, ликвидация юридического лица это прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам⁴.

Ликвидация бизнеса вне зависимости от ее причин и юридической формы организации или индивидуального предпринимателя предполагает прекращение предпринимательской, финансовой и хозяйственной деятельности, а также прекращение действия прав и обязанностей без правопреемства.

Основания для ликвидации юридических лиц можно разделить на две

³ Вестник государственной регистрации [Электронный ресурс]. URL: http://www.vestnik-gosreg.ru/info_ul/?tab=statForm (дата обращения: 11.01.2019).

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

группы:

1. *Добровольная ликвидация.* Осуществляется на основании Гражданского кодекса РФ и Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

2. *Принудительная ликвидация.* Осуществляется на основании Гражданского кодекса РФ, Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

К добровольной ликвидации относится:

а) решение участников либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в случаях, предусмотренных в учредительных документах или законе, в частности в связи с истечением срока, на который создана организация;

б) по достижении цели, ради которой организация создана;

в) при признании судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями действующего законодательства, если эти нарушения нельзя устранить.

К принудительной ликвидации относятся:

а) решение суда в случаях осуществления юридическим лицом деятельности без получения лицензии (когда это необходимо) или вообще запрещенной законом;

б) другое грубое нарушение действующего законодательства;

в) при систематическом занятии некоммерческим юридическим лицом деятельностью, противоречащей его уставным целям (п. 2 ст. 61 ГК);

г) решение арбитражного суда о признании юридического лица (кроме казенных предприятий) несостоятельным (банкротом), принятое по заявлению самого юридического лица, либо его кредиторов, либо прокурора⁵.

Определена система признаков несостоятельности (банкротства):

1) минимальный размер задолженности субъекта, в отношении которого

⁵Масленникова Л. В. Особенности государственной регистрации индивидуальных предпринимателей // Молодой ученый. 2017. № 13. С. 458-460.

инициируется дело о несостоятельности. Так, дело о банкротстве может быть возбуждено арбитражным судом, если требования к должнику - юридическому лицу в совокупности составляют не менее 300 тыс. руб.;

2) юридическое лицо считается неспособным удовлетворить требования кредиторов, если соответствующие обязательства и (или) обязанности не исполнены им в течение трех месяцев с момента наступления даты их исполнения;

3) при определении наличия признаков несостоятельности (банкротства) и объема прав требований каждого из кредиторов юридическое значение придается лишь денежным долговым обязательствам, т.е. принимается во внимание собственно задолженность за переданные товары, выполненные работы, оказанные услуги, суммы полученного и невозвращенного займа с причитающимися на него процентами, задолженность, возникшая вследствие неосновательного обогащения, а также вследствие причинения вреда имуществу кредиторов.

Причин для ликвидации бизнеса очень много - от убыточности предприятия, большой дебиторской задолженности до невозможности исполнять обязанности по выплате задолженностей кредиторам.

Если работодатель вступил в процедуру банкротства, ему следует позаботиться не только о кредиторах, но и о своих работниках. Нужно понять, увольнять подчиненных или нет, а если увольнять, то на каком этапе. Именно поэтому, прежде чем говорить об увольнении работников, необходимо четко представить что такое банкротство, и на каком этапе кого из сотрудников можно уволить по сокращению штата (по п. 2 ст. 81 ТК РФ), а кого лучше оставить до полной ликвидации - исключения предприятия из списка ЕГРЮЛ или ЕГРИП и уволить по ликвидации (по п. 1 ст. 81 ТК РФ).

Согласно положениям Закона о банкротстве⁶ *несостоятельность (банкротство)* - признанная арбитражным судом неспособность должника в полном

⁶Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Действующий Закон о банкротстве предусматривает следующие процедуры, применение которых возможно в отношении организаций.

Наблюдение - процедура, осуществляемая в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа его финансового состояния, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов.

В данном случае следует согласиться с мнением О.Ю. Скворцова о том, что в процедуре наблюдения доминирует диагностический характер процессуальных мероприятий, направленный на исследование финансового состояния должника, при котором нет необходимости отстранения руководителей должника⁷.

Выполнение основных задач процедуры наблюдения возлагается на временного управляющего, деятельность которого, по сути, носит компенсаторный характер, позволяющий восполнить правосубъектность должника, ограниченную Законом о банкротстве.

Финансовое оздоровление - процедура, осуществляемая в целях проведения восстановительных мероприятий под контролем кредиторов и суда уже после принятия арбитражным судом заявления о признании должника несостоятельным (банкротом).

Финансовое оздоровление вводится арбитражным судом на основании решения собрания кредиторов, если имеется ходатайство участников должника, а также третьего лица или третьих лиц о введении финансового оздоровления.

Не позднее чем за месяц до истечения срока финансового оздоровления должник обязан представить административному управляющему отчет о результатах проведения финансового оздоровления

Внешнее управление - это одна из процедур, применяемых в деле о банк-

⁷Фролов И.В. Управление процедурами банкротства: теория и юридическая практика. Новосибирск, 2013. С. 86 – 90.

ротстве к должнику, представляющая собой комплекс реабилитационных мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности должника.

Внешнее управление вводится на срок не более 18 месяцев и может быть продлено на срок не более шести месяцев, причем по ходатайству собрания кредиторов или внешнего управляющего установленный срок внешнего управления может быть сокращен.

Внешний управляющий в отличие от временного полностью заменяет руководителя должника, поскольку на него возлагается управление делами должника.

Конкурсное производство - это **ликвидационная стадия** конкурсного процесса, цель которой - более полное удовлетворение кредиторов, для чего проводится реализация имущества должника.

Основанием открытия конкурсного производства является принятие арбитражным судом решения о признании юридического лица банкротом. Срок конкурсного производства не может превышать шести месяцев, однако арбитражный суд вправе продлить его еще на шесть месяцев по ходатайству лиц, участвующих в деле (п. 2 ст. 124 Закона о банкротстве). При необходимости срок конкурсного производства может быть продлен арбитражным судом сверх этих сроков. Основанием для продления срока могут служить обстоятельства, свидетельствующие о необходимости завершить продажу имущества должника и расчеты с кредиторами.

Одной из основных фигур в конкурсном производстве является конкурсный управляющий, который утверждается арбитражным судом при принятии решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства. С момента утверждения управляющего к нему переходят все полномочия по управлению делами должника - юридического лица, в том числе полномочия по распоряжению его имуществом.

Конкурсное производство считается завершенным с момента внесения указанной записи в ЕГРЮЛ.

Мировое соглашение - это примирительная процедура, реализуемая с це-

лью достижения компромисса между финансово несостоятельным должником, его кредиторами и иными лицами, заинтересованными во взыскании денежных средств с должника.

Для вступления в силу мировое соглашение должно быть утверждено арбитражным судом. Основным обязательным условием, при соблюдении которого арбитражный суд утверждает мировое соглашение, является погашение задолженности по требованиям кредиторов первой и второй очередей.

Процедура ликвидации юридического лица включает следующие этапы.

1. Принятие решения о ликвидации.

Решение о ликвидации принимают участники (учредители, акционеры):

- в АО - общее собрание акционеров добровольно ликвидируемого общества принимает решение о ликвидации общества и назначении ликвидационной комиссии, этот вопрос выносится на решение общего собрания советом директоров (наблюдательным советом) ликвидируемого общества. Решение принимается большинством (минимум 3/4 голосов акционеров) владельцев акций, принимающих участие в общем собрании⁸;

- в ООО - решение принимается также на общем собрании всеми участниками общества, единогласно⁹.

Решения о ликвидации и составе ликвидационной комиссии должны быть отражены в протоколе собрания.

Ликвидационная комиссия – это орган ликвидируемого юридического лица, с момента ее назначения к ней переходят полномочия по управлению делами юридического лица, она же выступает от его имени в суде, в том числе в качестве ответчика¹⁰.

2. Уведомление регистрирующего органа и фондов о принятии решения о ликвидации юридического лица.

⁸Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

⁹Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

¹⁰Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

В течение 3 дней с момента принятия решения о ликвидации юридическое лицо обязано подать уведомления в регистрирующий орган (налоговую инспекцию по месту нахождения организации), заполненные «Уведомление о ликвидации юридического лица» и «Уведомление о формировании ликвидационной комиссии юридического лица, назначении ликвидатора или конкурсного управляющего».

Помимо уведомлений в ИФНС необходимо подать решение по вопросу ликвидации и назначении ликвидационной комиссии в 2х экземплярах.

Регистрирующий орган на основании полученных документов вносит в ЕГРЮЛ запись о том, что юридическое лицо находится на стадии ликвидации. С данного момента не допускается государственная регистрация изменений учредительных документов ликвидируемого юридического лица, а также государственная регистрация вновь возникших юридических лиц - полных или частичных правопреемников ликвидируемого юридического лица.

В соответствии с п. 3 ст. 28 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» юридическое лицо обязано письменно уведомить Пенсионный фонд и Фонд социального страхования о начале ликвидации в течение 3 дней со дня принятия такого решения¹¹.

3. Публикация уведомления о ликвидации в средствах массовой информации.

Ликвидируемое юридическое лицо обязано уведомить контрагентов о запуске процесса ликвидации посредством публикации объявления в журнале «Вестник государственной регистрации».

На этом же этапе ликвидационная комиссия принимает меры к выявлению кредиторов, а также письменно уведомляет кредиторов о ликвидации юридического лица.

¹¹ Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Составление промежуточного ликвидационного баланса.

По истечении 2 месяцев с момента публикации объявления о ликвидации составляется промежуточный ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) или органом, принявшим решение о ликвидации, и согласовывается с регистрирующим органом.

Для согласования в регистрирующий орган предоставляются:

- оригинал промежуточного ликвидационного баланса и его копия, удостоверенная нотариально или заверенная печатью ликвидируемого юридического лица;
- документ, подтверждающий факт публикации сведений о ликвидации юридического лица с указанием даты публикации, наименования печатного издания и текста публикации;
- протокол об утверждении ликвидационного баланса;
- пояснительная записка, содержащая полный перечень кредиторов и предложенный порядок расчетов с ними за подписью председателя ликвидационной комиссии.

Согласование промежуточного ликвидационного баланса осуществляется регистрирующим органом путем проставления на оригинале промежуточного ликвидационного баланса специальной надписи (штампа) о согласовании с указанием регистрирующего органа и даты согласования, скрепленной подписью должностного лица, ответственного за оформление ликвидации юридических лиц, и печатью регистрирующего органа.

Оригинал согласованного промежуточного ликвидационного баланса выдается под расписку любому члену ликвидационной комиссии либо их представителям, действующим на основании доверенности.

Копия промежуточного ликвидационного баланса остается на хранении в регистрирующем органе. Срок согласования промежуточного ликвидационного баланса не может превышать 5 дней.

После согласования промежуточного ликвидационного баланса в регистрирующем органе он предоставляется в налоговый орган на проверку.

5. Удовлетворение требований кредиторов.

Денежные выплаты кредиторам ликвидируемого юридического лица производятся ликвидационной комиссией в соответствии с промежуточным балансом, начиная со дня его утверждения, исключение составляют кредиторы пятой очереди, которые могут получать выплаты через месяц со дня утверждения баланса.

Требования кредиторов удовлетворяются по очереди:

1) удовлетворяются требования граждан, перед которыми юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

2) производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту, и по выплате вознаграждений по авторским договорам;

3) удовлетворяются требования кредиторов по обязательствам, обеспеченным залогом имущества ликвидируемого юридического лица;

4) погашается задолженность по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды;

5) производятся расчеты с другими кредиторами в соответствии с законом.

В случае если у ликвидируемого юридического лица недостаточно денежных средств для удовлетворения требований кредиторов, ликвидационная комиссия осуществляет продажу имущества юридического лица с публичных торгов. Сначала продается имущество, не участвующее в производстве (например, ценные бумаги, валютные ценности, транспортные средства и т.д.). После чего продаже подлежит готовая продукция, недвижимость, сырье, материалы и основные средства¹².

6. Составление и утверждение ликвидационного баланса.

В соответствии с п.5 ст.63 ГК РФ после расчета со всеми кредиторами,

¹²Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

ликвидационная комиссия должна составить ликвидационный баланс. Ликвидационный баланс содержит информацию об активах, которые остались у юридического лица к моменту ликвидации и до того, как будут произведены расчеты с учредителями¹³.

Ликвидационный баланс дает представление об имуществе, которое переходит к учредителям. Он утверждается учредителями или органом, принявшим решение о ликвидации, после чего подается в налоговый орган на заключительную ликвидацию.

7. Расчеты с учредителями.

Имущество, которое осталось у юридического лица после расчета с кредиторами, распределяется между ее участниками пропорционально их доле в уставном капитале. Основанием распределения служит акт, подписанный всеми участниками организации.

8. Закрытие счетов в банках.

Процедура закрытия счетов заключается в подаче соответствующего уведомления в банк. Сообщение о закрытии счета, а также уведомление банка о закрытии счета юридического лица необходимо передать в налоговую инспекцию, Пенсионный фонд и фонд социального страхования.

9. Государственная регистрация ликвидации юридического лица.

Юридическое лицо прекращает свое существование после внесения соответствующей записи в ЕГРЮЛ. Для этого необходимо подать в налоговую инспекцию следующие документы:

- Заявление по форме.
- Ликвидационный баланс.
- Протокол об утверждении ликвидационного баланса.
- Справка из ПФР об отсутствии задолженности по сдаче отчетности по персонифицированному учету и оплате страховых взносов.
- Платежное поручение об уплате государственной пошлины.

¹³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Не позднее чем через 5 дней со дня подачи этих документов налоговая инспекция должна выдать свидетельство о прекращении деятельности юридического лица.

10. Снятие с учета во внебюджетных фондах.

Для этого в фонд подаются следующие документы:

- Заявление в произвольной форме.
- Копия протокола о ликвидации.
- Нотариально заверенная копия свидетельства о прекращении деятельности.
- Нотариально заверенная копия уведомления о снятии юридического лица с налогового учета.
- Страховое свидетельство (для ФСС).

11. Уничтожение печати и сдача документов в архив.

С учетом соблюдения всех установленных требований средний срок ликвидации составляет от полугода. Но, стоит учесть, что ошибки на каком-либо из этапов повлекут за собой увеличение сроков ликвидации, а наложение штрафов за пропуск установленных законом сроков.

1.2 Основания прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем и порядок осуществления государственной регистрации прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

Вести хозяйственную деятельность в Российской Федерации можно без образования юридического лица. Граждане вправе заниматься предпринимательской деятельностью с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

В соответствии с Гражданским кодексом РФ предпринимательской деятельностью признается самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Необходимость прекращения деятельности возникает не только у юридических лиц, но и у индивидуальных предпринимателей.

За последние пять лет количество индивидуальных предпринимателей, прекративших свою деятельность на территории всей Российской Федерации (рис. 3) и непосредственно в Амурской области (рис. 4) значительно выросло¹⁴.

Статистика индивидуальных предпринимателей

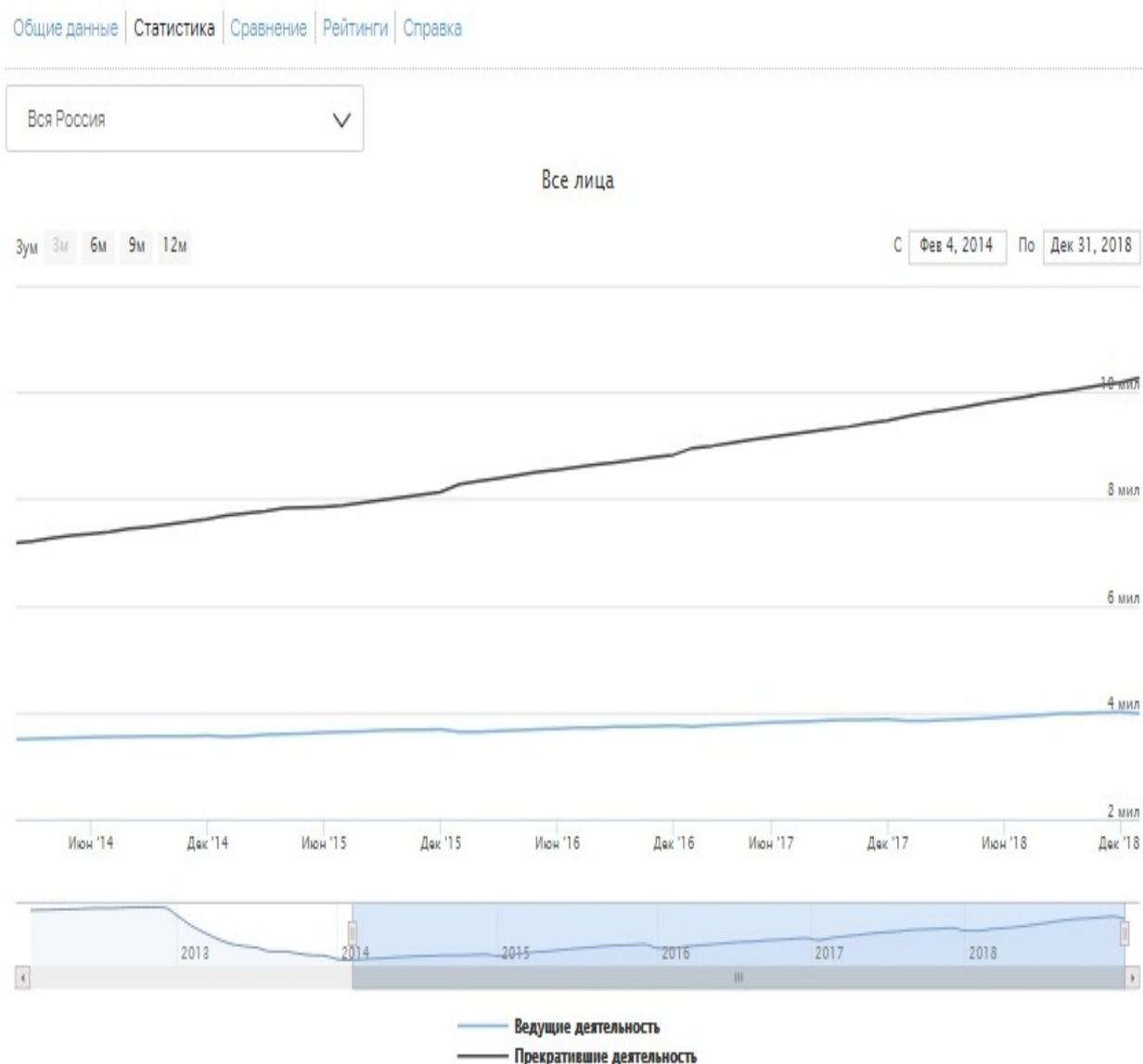


Рисунок 3 – Динамика государственной регистрации прекращения деятельности индивидуальными предпринимателями на территории Российской Федерации за 2014-2018 гг.

¹⁴ Вестник государственной регистрации [Электронный ресурс]. URL: http://www.vestnik-gosreg.ru/iNefo_ul/?tab=statForm (дата обращения: 11.01.2019).

Статистика индивидуальных предпринимателей

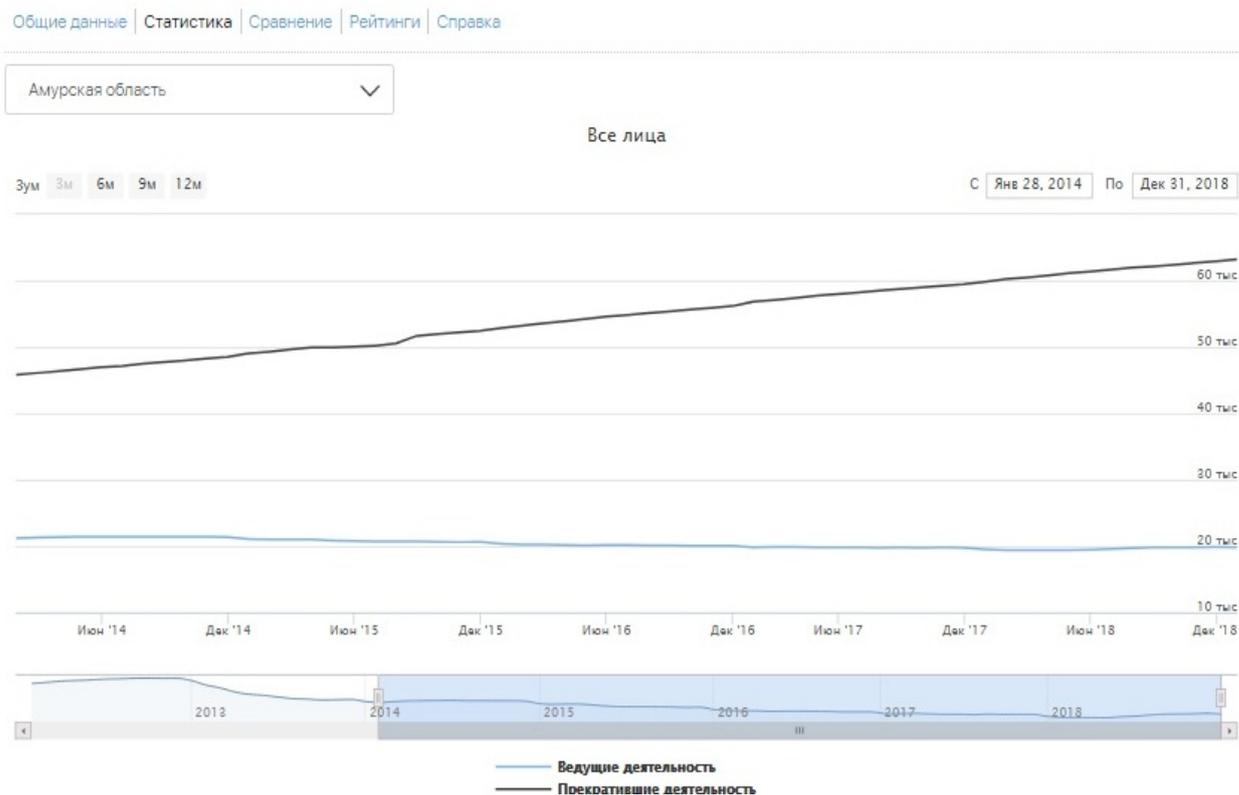


Рисунок 4 – Динамика государственной регистрации прекращения деятельности индивидуальными предпринимателями на территории Амурской области за 2014-2018 гг.

Государственная регистрация прекращения деятельности физического лица в качестве индивидуального предпринимателя осуществляется в следующих случаях:

- 1) добровольно, по заявлению предпринимателя;
- 2) в случае смерти физического лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя;
- 3) в случае признания предпринимателя несостоятельным (банкротом);
- 4) принудительно по решению суда;
- 5) в связи с вступлением в силу приговора суда, которым предприниматель лишен права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок;
- 6) в случае аннулирования документа (или окончанием срока действия),

дающим право физическому лицу проживать в РФ.

Если срок действия документа изначально указан в ЕГРИП, то регистрацию о прекращении деятельности регистратор осуществляет по окончании этого срока на основании имеющихся у него данных.

Регистрация в связи с прекращением деятельности проводится в течение 5 дней с момента наступления соответствующего события:

- с момента подачи заявления о прекращении деятельности;
- со дня вступления в силу решения или приговора суда;
- с даты смерти;
- со дня аннулирования или окончания срока действия документа, подтверждающего право проживания предпринимателя в России¹⁵.

Сведения о прекращении деятельности физическим лицом в качестве индивидуального предпринимателя вносятся в ЕГРИП с указанием даты и способа прекращения деятельности.

Индивидуальный предприниматель может *прекратить предпринимательскую деятельность добровольно*.

В этом случае потребуются документы:

- заявление о государственной регистрации прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя в связи с принятием им решения о прекращении данной;
- квитанция об уплате госпошлины;
- документ, подтверждающий представление сведений в территориальный орган Пенсионного фонда в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральным законом¹⁶ от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную

¹⁵Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 33 (часть I). Ст. 3431.

¹⁶Федеральный закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Документы могут быть поданы в налоговую инспекцию любым удобным для предпринимателя способом:

- лично;
- с помощью представителя по доверенности;
- по почте с объявленной ценностью и описью вложения;
- в электронном виде, в данном случае необходимо наличие электронной цифровой подписи заявителя.

Инспекция принимает документы и выдает расписку о получении.

Государственная регистрация физического лица в качестве индивидуального предпринимателя утрачивает силу после внесения об этом записи в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей.

В течение шести рабочих дней с момента получения всех документов регистрирующий орган выдает предпринимателю документ о внесении в ЕГРИП иных сведений об индивидуальном предпринимателе (в том числе о прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя).

Регистрирующий орган направляет сведения из ЕГРИП в налоговые органы по месту жительства предпринимателя, во внебюджетные фонды и органы статистики. На основании этих сведений предпринимателя снимут с учета в указанных органах.

Отказ в государственной регистрации допускается, в частности, в случае:

- а) непредставления заявителем необходимых для государственной регистрации документов, за исключением случаев представления таких документов (содержащихся в них сведений) по межведомственному запросу регистрирующего органа;
- б) представления документов в ненадлежащий регистрирующий орган;
- в) непредставления сведений персонифицированного учета в территориальный орган Пенсионного фонда;
- г) несоблюдения нотариальной формы представляемых документов в

случаях, если такая форма обязательна в соответствии с федеральными законами;

д) несоответствия сведений о документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации, указанных в заявлении о государственной регистрации, сведениям, полученным регистрирующим органом от органов, осуществляющих выдачу или замену таких документов¹⁷.

Если предприниматель прекращает свою деятельность, ему больше не нужен расчетный счет. На основании заявления о закрытии расчетного счета банк расторгает договор банковского счета.

Деятельность предпринимателя может быть прекращена *в принудительном порядке* по решению суда. Например, суд может признать предпринимателя банкротом или лишить его права заниматься предпринимательской деятельностью.

Государственная регистрация при прекращении физическим лицом деятельности в качестве ИП в связи с вступлением в силу приговора суда, которым ему назначено наказание в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок, осуществляется на основании поступившей в регистрирующий орган в установленном Правительством Российской Федерации порядке информации о вступлении в силу указанного приговора суда.

Основанием для признания индивидуального предпринимателя банкротом является его неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

К отношениям, связанным *с банкротством индивидуальных предпринимателей*, применяются правила, установленные Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании

¹⁷Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 33 (часть I). Ст. 3431.

гражданина банкротом обладают гражданин, конкурсный кредитор, уполномоченный орган.

Заявление о признании гражданина банкротом принимается арбитражным судом при условии, что требования к гражданину составляют не менее чем пятьсот тысяч рублей и указанные требования не исполнены в течение трех месяцев с даты, когда они должны быть исполнены¹⁸.

Право на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании гражданина, являющегося индивидуальным предпринимателем, банкротом возникает у такого гражданина при условии предварительного опубликования им уведомления о намерении обратиться с заявлением о признании его банкротом путем включения этого уведомления в Единый федеральный реестр сведений о фактах деятельности юридических лиц.

С момента принятия арбитражным судом решения о признании индивидуального предпринимателя банкротом и о введении реализации имущества гражданина утрачивает силу государственная регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, а также аннулируются выданные ему лицензии на осуществление отдельных видов предпринимательской деятельности (ст. 216 Закона № 127-ФЗ).

Индивидуальный предприниматель, признанный банкротом, не может быть зарегистрирован в качестве ИП в течение пяти лет с момента завершения процедуры реализации имущества гражданина или прекращения производства по делу о банкротстве в ходе такой процедуры.

Арбитражный суд направляет копию решения о признании индивидуального предпринимателя банкротом и введении реализации имущества гражданина в орган, зарегистрировавший гражданина в качестве индивидуального предпринимателя.

Государственная регистрация при прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя в связи с принятием

¹⁸Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)»(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

судом решения о признании его несостоятельным (банкротом) осуществляется в течение 5 дней с момента получения копии решения суда о признании его несостоятельным (банкротом).

В случае если предприниматель прекращает свою деятельность, он обязан выполнить ряд действий:

1) уволить сотрудников, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ;

2) сдать всю необходимую отчетность и уплатить налоги, сборы, страховые взносы;

3) закрыть расчетный счет в банке, снять с учета в налоговом органе ККТ.

Став банкротом, юридическое лицо либо индивидуальный предприниматель продолжает оставаться для своих сотрудников работодателем, а значит, обязан соблюдать законодательство о труде, но в этом случае Закон о несостоятельности (банкротстве) вносит во взаимоотношения органов управления предприятия и его работников некоторые особенности.

Заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с работниками предприятия, в отношении которого проводятся процедуры банкротства, осуществляются в основном по общим правилам, установленным законодательством о труде.

Конечно же, Трудовой кодекс РФ большое внимание уделяет основаниям расторжения трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя, в частности ст. 81 трудового кодекса Российской Федерации описывает в каких случаях трудовой договор может быть расторгнут работодателем. Увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ по своей процедуре отличается от остальных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя сложностью и длительностью процедуры¹⁹.

¹⁹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2 УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

2.1 Основания увольнения по ликвидации организации, либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

Из всех оснований ликвидации самым трудоемким можно считать принудительную ликвидацию при признании юридического лица или индивидуального предпринимателя арбитражным судом банкротом.

Банкротство работодателя - малоприятное событие как для самой организации, так и для ее работников. Финансовые проблемы в организации обычно возникают еще до возбуждения дела о банкротстве в суде. Именно нехватка денежных средств и приводит компанию к несостоятельности.

При банкротстве организации трудовые договоры с работниками могут быть расторгнуты как по п. 2 ст. 81 ТК РФ по сокращению численности и штата работников организации, индивидуального предпринимателя так и по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП. Все зависит от стадии банкротства и целей компании на данном этапе.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, что следует из абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2²⁰. Поэтому до момента вынесения решения Арбитражным судом о банкротстве юридического лица или ИП основанием увольнения сотрудников следует рассматривать п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Решение суда о признании организации или ИП банкротом не означает окончательную ликвидацию. Если по итогам конкурсного производства ликвидация не произошла, то работников, которые были уволены на данной стадии по п. 1 ст. 81 ТК РФ, суд может восстановить на работе, поэтому в данном случае,

²⁰Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: (<https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html>) (дата обращения: 15.12.2018).

скорее всего лучше рассмотреть вариант увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Сокращение численности или штата работников, как правило, проводится для совершенствования работы организации, рационального укомплектования ее квалифицированными кадрами. В связи с этим вполне логичным кажется право администрации организации оставлять на работе лучших работников, увольняя менее квалифицированных.

В Трудовом кодексе Российской Федерации явно не содержится правовых норм, устанавливающих основания для сокращения штата, но своего рода основания для сокращения штата работников перечислены в ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно положениям, сокращение допускается в случае существенных изменений технологии производства и условий труда.

Сокращение штата при банкротстве организации может быть актуально по нескольким причинам:

- снижение объема работы, и, как следствие, необходимость оптимизации фонда оплаты труда;
- внутренняя оптимизация деятельности предприятия путем устранения вакансий, которые дублируют функции друг друга;
- перераспределение должностных обязанностей, делегирование функций одной должности на другую, например перераспределение части обязанностей делопроизводителей на сотрудников отдела статистики;
- недостаточность прибыли и низкий уровень рентабельности;
- неэффективность штатной системы, необходимость структурирования штата по-новому.

Таким образом, должны быть представлены конкретные обстоятельства, способствующие высвобождению части рабочей силы на предприятии.

Сокращение штата и сокращение численности сотрудников – не идентичные понятия. В первом случае речь идет об абсолютном исключении из штатного расписания нескольких должностей. То есть увольняется, например, не конкретный сотрудник экономического отдела, а полностью сокращается такая

позиция, как экономист. К такому способу работодатели прибегают в целях экономии, для устранения дублирующихся должностей или оптимизируя функции конкретного субъекта. Во втором случае значение предполагает количественное уменьшение штатной единицы по должности. Например, сокращение численности бухгалтеров с десяти до восьми человек. При этом должность в штатном расписании остается.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения

В связи с этим штатное расписание в организации может меняться так часто, как этого пожелает ее руководитель. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), суды, не обсуждая вопроса о целесообразности сокращения, обязательно выясняют, произведено ли это сокращение в действительности, соблюдены ли администрацией организации нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

Так, работник обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным. По его мнению, сокращение являлось мнимым, так как его должность в организации нужна. Суд первой инстанции, удовлетворяя требования работника, указал, что сокращения штата в отношении должности, которую занимал истец, не было, и кроме того, ответчик не представил суду доказательств необходимости сокращения данной должности. Однако кассационная инстанция признала данный вывод необоснованным, указав следующее. Суд, проверяя законность и обоснованность увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не разрешает вопрос о целесообразности исключения из штатного расписания конкретной должности, поскольку это входит в компетенцию работодателя, и

поэтому суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности проведения сокращения штата. Факт сокращения штата был подтвержден приказами генерального директора, а также штатными расписаниями. На основании этого вышестоящий суд отменил решение суда первой инстанции и отказал в удовлетворении требований работника (определение Московского городского суда от 09.09.2010 по делу № 33-28514)²¹.

Подтверждением проведения сокращения численности или штата в случае возникновения спора могут служить соответствующие приказы руководителя организации, выписки из штатных расписаний (до и после увольнения работника), данные о сокращении фонда заработной платы и другое.

Сокращение численности и штата – достаточно распространенная практика в настоящее время, и, не смотря на то, что работодатель самостоятельно принимает решение об изменении организационной структуры, на причины таких изменений он должен указать.

Согласно позиции судов, правомерность сокращения будет иметь место только при реальном сокращении штата или численности. Обязанность доказать это в суде, при оспаривании работником, возлагается на работодателя.

При рассмотрении дела об оспаривании увольнения по сокращению суд не должен исследовать ни обоснованность, ни необходимость, ни целесообразность для работодателя оптимизации структуры организации (сокращение штата) или количества используемых для выполнения определенной работы лиц (сокращение численности). Работодатель вправе по своему усмотрению проводить организационно-штатные мероприятия, в том числе и такие, которые могут повлечь высвобождение работников. Необходимо лишь доказать, что сокращение в действительности имело место. Надлежащими доказательствами факта сокращения являются:

- облаченное в письменную форму решение работодателя о сокращении - в виде приказа, решения, любого иного локального акта, изданного или утвер-

²¹Определение Московского городского суда от 09.09.2010 по делу № 33-28514 [Электронный ресурс]. URL: <http://legascom.ru/Notes/1458-a%aloz-praktika-trudovie-spori-mosgorsud-13> (дата обращения: 15.12.2018)

жденного руководителем организации;

- штатное расписание организации до сокращения численности или штата работников, из которого следует, что в организации имелась сокращаемая штатная единица (при сокращении численности) или должность (при сокращении штата);

- штатное расписание организации после сокращения, в котором отсутствует соответствующая штатная единица или соответствующая должность.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики в Кассационном определении от 24 августа 2011 г. по делу № 33-3035 признала увольнение работника незаконным именно ввиду представления работодателем ненадлежащих доказательств сокращения: «Ответчик не представил в суд доказательств того, что сокращение штата реально имело место. Приказом от 12.04.2011 работник был уволен с должности ведущего специалиста отдела по работе с персоналом. Ответчик должен был доказать, что после 12.04.2011 изменилось штатное расписание организации. Таким доказательством является штатное расписание организации. Штатная расстановка, представленная ответчиком на 13.04.2011, не относится к достоверным доказательствам, подтверждающим исключение из штата организации после 12.04.2011 должности, занимаемой истцом, и не может подменять собой штатное расписание. Выписки из изменений к штатному расписанию, представленные ответчиком, свидетельствуют лишь о намерении произвести определенные поправки в штатном расписании филиала, какие-то единицы ввести в расписание, а какие-то — убрать. Между тем ответчик в суд не представил штатное расписание, действующее с 13.04.2001»²².

При банкротстве юридических лиц, как правило сокращается большое количество сотрудников, в данном случае имеет место быть массовое увольнение. Критерии массовости при увольнении определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Если в конкретной отрасли нет соглашения или

²²Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики в Кассационном определении от 24 августа 2011 г. по делу № 33-3035 [Электронный ресурс]. URL: (<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/15646128/>) (дата обращения: 15.12.2018).

то, что имеется, не распространяется на организацию, то критерии массовости определяются по п. 1 Положения, утв. Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99. По нему увольнение считается массовым, если сокращается:

- 50 человек и больше в течение 30 календарных дней;
- от 200 и больше — в течение 60 календарных дней;
- от 500 и больше – в течение 90 календарных дней;
- 1% от общего числа сотрудников за 30 календарных дней в таких регионах, где общая численность меньше 5000 человек²³.

Для того чтобы увольнение работников было обоснованным и законным, необходимо действовать четко в рамках трудового законодательства. Именно поэтому необходимо знать саму процедуру ликвидации и алгоритм действий при увольнении работников по ликвидации организации (по п. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.2 Порядок увольнения по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

С даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и открытии конкурсного производства все функции управления предприятием переходят к конкурсному управляющему, который обязан в течение месяца уведомить работников о предстоящем увольнении.

Увольнение по п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 81 ТК РФ по праву считаются одними из самых сложных и трудоемких процедур увольнения.

За исключением некоторых особенностей, сами процедуры увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 81 ТК РФ одинаковы. Но если мы говорим об увольнении работников на заключительном этапе ликвидации, то в этом случае однозначно речь идет об увольнении сотрудников по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Рассмотрим саму процедуру увольнения поэтапно.

²³Положение, утв. Постановлением Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1442/ (дата обращения: 12.12.2018).

1. Необходимо письменно уведомить органы службы занятости о предстоящем высвобождении работников.

Согласно ч. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий²⁴.

2. Письменно предупредить о предстоящем увольнении сотрудников. В соответствии со ст. 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» конкурсный управляющий обязан уведомить работников должника о предстоящем увольнении не позднее чем в течение месяца с даты введения конкурсного производства²⁵.

3. Предупредить работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись в следующие сроки:

- не менее чем за два месяца до увольнения – в общем случае;
- не менее чем за семь календарных дней – сезонных работников;
- не менее чем за три календарных дня - работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев²⁶.

Указанные сроки установлены для работодателей, являющихся организациями, - это следует из буквального прочтения формулировок ТК РФ. Согласно с Определением Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О/14 Работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем, не обязан соблюдать сроки уведомления работников о предстоящем сокращении, если

²⁴Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ 1996. № 17. Ст. 1915.

²⁵Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)»(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

²⁶Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

только такие сроки не предусмотрены в трудовых договорах²⁷.

4. При наличии письменного согласия работников расторгнуть с ними трудовой договор, не дожидаясь окончания срока предупреждения, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Трудовой кодекс РФ действительно требует, чтобы работник был предупрежден о предстоящем сокращении штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до даты увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Для этого, как правило, составляется уведомление о предстоящем увольнении. Если работник отказывается письменно ознакомиться с подобным документом, то об этом составляется акт, а само уведомление зачитывается вслух (об этом также указывается в акте). В идеале следует стремиться уведомлять работников лично. Суды более лояльно воспринимают данный способ, чем использование почтовой связи. В то же время нигде в законе не сказано, что работодатель не может направить уведомление о предстоящем увольнении по почте. Поэтому, в случае отпуска или болезни, уведомление может быть направлено сотруднику на его домашний адрес по почте или курьером. Главное, чтобы у работодателя было уведомление о вручении письма. В противном случае доказать факт оповещения работника будет затруднительно.

Почтовый способ оповещения будет соответствовать закону при соблюдении двух условий: наличие у работодателя документа, на котором работник расписался в получении уведомления и предупреждение об увольнении не менее чем за 2 месяца. Обратите внимание, что исчисление 2-хмесячного срока начинается не с момента направления уведомления, а с момента получения его работником.

Если данные условия будут выполнены, то, вероятней всего, что суд посчитает процедуру увольнения соблюденной.

²⁷Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gara.net.ru/products/ipo/prime/doc/70527934/> (датаобращения: 15.12.2018).

Так, на примере компании, в которой были проведены организационно-штатные мероприятия, в результате которых была сокращена должность заместителя директора по науке. Работник, занимавший эту должность, с увольнением не согласился и обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным. По его мнению, фактического сокращения не было, при этом процедура увольнения была проведена с нарушением. В частности, работодатель не уведомил его о предстоящем сокращении под роспись за 2 месяца до увольнения. Однако суд встал на сторону компании. Он указал, что 18.02.2010 в адрес работника было направлено уведомление о предстоящем увольнении. 16.04.2010 работник был уволен с 19.04.2010 по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Сославшись на пояснения работника, суд отметил, что уведомление было получено его дочерью, которая 18.02.2010 связалась с ним по телефону и проинформировала его о полученном уведомлении, а также зачитала список предложенных должностей. Данный вывод также подтверждался почтовым конвертом, уведомлением и дублированным уведомлением, полученным работником после его выхода из отпуска 26.03.2010, в котором он подтвердил факт ознакомления с уведомлением и списком вакантных должностей именно 18.02.2010 года. Оценив представленные доказательства в их совокупности, суд пришел к выводу о том, что доводы истца относительно нарушения работодателем предусмотренного трудовым законодательством срока предупреждения о предстоящем сокращении являются необоснованными. В связи с этим увольнение было признано законным (определение Московского областного суда от 16.09.2010 по делу № 33-18024)²⁸.

Работодатель может предоставить работникам время для поиска работы, если такое правило установлено локальными нормативными актами.

3. Издать приказ о прекращении трудового договора.

Неверное указание даты увольнения работника при ликвидации организации и прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем ведет

²⁸Определение Московского областного суда от 16.09.2010 по делу № 33-18024 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.alppp.ru/court/20-apelljacio№№yj-sud/09-2010/opredele№ie-moskovskogo-oblast№ogo-suda-ot-16-09-2010-po-delu--33-18024.html> (дата обращения: 15.12.2018).

к признанию увольнения незаконным. Если в уведомлении нет конкретного числа, то работник должен быть уволен по истечении 2 месяцев со дня оповещения. В этом случае дата определяется исходя из положений ст. 14 ТК РФ, которая регламентирует применение сроков в трудовом праве.

На практике применяется ч. 3 ст. 14, так как срок оповещения исчисляется в месяцах, то есть течение срока завершается в соответствующее число последнего месяца.

4. Оформить запись о прекращении трудового договора в трудовой книжке и личной карточке. Трудовая книжка выдается работнику в день увольнения. Оформляется об этом запись в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

В случае отказа работника получить трудовую книжку следует составить акт об отказе работника получить трудовую книжку. Акт подписывается составителем и двумя работниками, присутствовавшими при отказе. Он может пригодиться как доказательство невиновности работодателя, если по увольнению возникнет спор, и дело попадет в суд.

Процедура расторжения трудового договора при ликвидации организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) аналогична процедуре увольнения по сокращению численности и штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), но имеет ряд отличительных особенностей:

- увольнение работников при ликвидации предприятия касается всех сотрудников, включая беременную работницу, работника с маленькими детьми (ч. 6 ст. 81, ч. 1, 4 ст. 261 ТК РФ). Запрет на их увольнение не действует, если речь идет о ликвидации организации.

- не требуется предлагать иную работу.
- допускается увольнение работников в период временной нетрудоспо-

способности и в период пребывания их в отпуске.

- не требуется учет мнения профсоюза.

В соответствии со ст. 63 ГК РФ ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц. Согласно ст.149 Федерального закона №127-ФЗ «О банкротстве (несостоятельности)» при банкротстве организации основанием для внесения в ЕГРЮЛ записи о ликвидации должника является определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства²⁹.

Поэтому объявление предприятия банкротом не означает его ликвидацию, а влечет лишь начало процесса ликвидации. Следовательно, увольнение по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ после открытия конкурсного производства, но до внесения в ЕГРЮЛ записи о ликвидации предприятия, по мнению некоторых судов, является неправомерным. Хотя есть и противоположные решения.

Работник обратился с иском о признании приказа об увольнении незаконным, изменении даты увольнения. В судебном заседании установлено, что решением арбитражного суда работодатель признан банкротом, в отношении него открыто конкурсное производство, но на момент увольнения работника по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ организация из ЕГРЮЛ не исключена. Суд удовлетворил исковые требования, признав увольнение неправомерным. Сам по себе факт признания лица банкротом и открытия в отношении него конкурсного производства не свидетельствует о прекращении деятельности организации и ее ликвидации (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 по делу № 33-956/2016)³⁰.

И совершенно противоположное решение вынес Санкт-Петербургский городской суд. Работница, уволенная по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации, попыталась оспорить в суде расторжение трудового догово-

²⁹Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)»(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

³⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 по делу № 33-956/2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://practicegroup.ru/News/apellyatsionnoe-opredeleNie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-18-01-2016-po-delu-No-33-956-2016/> (дата обращения: 15.12.2018).

ра, требовала признать ее увольнение незаконным, восстановить на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула.

По мнению истицы, её уволили незаконно, поскольку на момент расторжения трудового договора конкурсное производство в отношении работодателя, признанного банкротом, не было завершено, а соответствующая запись о ликвидации компании не внесена в ЕГРЮЛ. Однако суд решил, что нарушений прав работника нет.

В решении заявлено: «отсутствие в ЕГРЮЛ сведений о ликвидации ответчика на момент рассмотрения дела не свидетельствует о незаконности увольнения, поскольку увольнение связано с ликвидацией предприятия в целом, а не с конечной стадией процедуры ликвидации». Суд также подчеркнул, что на момент расторжения трудового договора с истицей компания не вела деятельность, и все свои права и обязанности передала конкурсному управляющему.

Действия этого лица были направлены исключительно на завершение процедуры ликвидации организации. На этом основании в удовлетворении требований истицы было отказано³¹.

Если прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, увольнение работников этих структурных подразделений производится по тем же правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации в целом, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами организации.

Необходимо так же четко понимать, ликвидация должна быть реальной, так как при мнимой ликвидации работник может восстановиться. Например, такой риск возможен, если под ликвидацию «замаскирована» реорганизация.

2.3 Гарантии, льготы и компенсации при увольнении ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпри-

³¹Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31 июля 2018 г. по делу № 33-14493/2018[Электронный ресурс]. URL:[http://www.v2b.ru/docume№ets/apellyatsio№e№oe-opredele№ie-sa№ekt-peterburgskogo-gorodskogo-suda-ot-9/](http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opreделение-sa№ekt-peterburgskogo-gorodskogo-suda-ot-9/)(дата обращения: 20.12.2018)

нимателем

Возникновение и развитие кризисной ситуации зачастую может привести к неплатежеспособности предприятия, т.е. его банкротству. Такое предприятие не в состоянии осуществлять нормальную хозяйственную деятельность, в том числе своевременно и в полном объеме выплачивать сотрудникам заработную плату, а решение суда о признании юридического лица банкротом влечет его ликвидацию³².

При этом работодателю необходимо понимать, что банкротство не освобождает его от обязанности произвести все, предписанные законом выплаты.

Осуществляя увольнение при банкротстве предприятия, выплаты работникам ликвидируемая организация должна произвести в соответствии со всеми требованиями трудового законодательства. Работнику необходимо выплатить причитающуюся заработную плату, включая компенсацию за неиспользованный отпуск, а также выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, в порядке, установленном ст. 178 ТК РФ, за человеком сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев (с зачетом выходного пособия).

Само по себе увольнение по ликвидации предприятия какой-либо специальной компенсации не предусматривает, чего не скажешь об увольнении по сокращению численности и штата.

Существует несколько категорий граждан, которые нельзя уволить по сокращению численности или штата работников организации:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- лица, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

³²Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

- единственные кормильцы ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;

- работники, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;

- находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).

Перечисленные категории работников определены в ч. 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ и п. п. 15, 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1³³.

Дополнительные гарантии при увольнении по сокращению численности и штата имеют несовершеннолетние работники. Несовершеннолетний работник подлежит увольнению при сокращении численности или штата в общеустановленном порядке, но с учетом согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 Трудового кодекса Российской Федерации)³⁴.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

Увольняемому сотруднику полагаются следующие виды выплат:

1. Заработная плата за последний месяц работы, а также компенсация за неиспользованный отпуск. Полагается выплатить не позднее последнего дня работы сотрудника.

2. Выходное пособие. Оно выплачивается работодателем в течение 2 месяцев после увольнения в случае, если уволенный сотрудник не нашел новую работу. Первый раз пособие выплачивается авансом, вместе с расчетом при увольнении сотрудника. В исключительных случаях средний месячный зарабо-

³³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2014/02/07/trud-dok.html> (дата обращения: 15.12.2018).

³⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ток сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения (по решению органа службы занятости - справка, подтверждающая факт, что работник еще не трудоустроен). Если работник не обратился в службу занятости в двухнедельный срок после увольнения, то положение ч.3. ст.178 ТК, не применяется, так как для этого необходимо решение органа службы занятости.

В соответствии со ст. 318 ТК РФ за работником, увольняемым из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

Выплаты по безработице. Выплачиваются, если сотрудник встал на учет в Службе занятости и не нашел работу в течение 3 месяцев после сокращения. Выплаты должны приходиться от Службы занятости начиная с 4 месяца безработицы. Сезонным работникам также положена компенсация за расторжение трудового контракта по инициативе работодателя, но только в размере двухнедельного среднего заработка.

При этом на выходное пособие при увольнении не могут претендовать лица, чьи трудовые договоры заключены на срок до 2 месяцев³⁵.

Трудовой кодекс РФ, а именно ч. 1 ст. 178, предусматривает перечисленные выше выплаты в отношении работников *организации*. Если же работодателем является индивидуальный предприниматель, то выходное пособие и другие компенсационные выплаты при увольнении в связи с сокращением численности и штата работников выплачиваются в обязательном порядке, только когда они предусмотрены трудовым договором³⁶ (ч. 2 ст. 307 ТК

³⁵Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³⁶Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garaNet.ru/products/ipo/prime/doc/70527934/> (датаобращения: 20.12.2018).

РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О).

Трудовым договором и коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Но вопрос о выплатах, причитающихся уволенным работникам по п. 1 ст. 81 ТК РС всегда вызывает тревогу, так как предприятие признано банкротом, финансовых средств практически нет, но есть большой список кредиторов. Здесь необходимо отметить приоритетность расчетов.

Требования о выплате выходных пособий и об оплате труда, возникшие после того, как арбитражным судом было принято заявление о признании должника банкротом, т.е. в ходе любой из процедур банкротства, относятся к текущим платежам (п. 1 ст. 5 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»). По общему правилу требования кредиторов по текущим платежам погашаются вне очереди, иными словами, первыми (п. 1, 2 ст. 134 Закона о банкротстве)³⁷.

Вместе с тем если задолженность перед работниками, в том числе бывшими, по оплате труда и выплате выходных пособий образовалась до подачи заявления о признании должника банкротом, то она не может быть отнесена к требованиям по текущим платежам (п. 1 Постановления Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60) и включается в реестр требований кредиторов в общем порядке. А долги реестровых кредиторов погашаются после расчетов с «внеочередниками». В итоге указанная задолженность перед работниками погашается во вторую очередь среди требований кредиторов не по текущим платежам, а по оставшимся³⁸.

Работодателю необходимо понимать, что сложная финансовая ситуация не освобождает его от обязанности производить все, предписанные законом выплаты и за нарушение процедуры увольнения по ликвидации организации

³⁷Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)»(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

³⁸Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/58200050/> (дата обращения: 22.12.2018).

либо за не предоставление всех полагающихся выплат влечет определенную ответственность.

2.4 Ответственность работодателя при несоблюдении трудового законодательства в части норм, предусматривающих увольнение по ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем

Работодатель, при несоблюдении трудового законодательства в части норм, предусматривающих увольнение по ликвидации организации, несет определенную ответственность.

Соблюдение законодательства в сфере труда - одна из основных обязанностей работодателя и работника.

Лица, виновные в нарушении этих норм, привлекаются в установленном федеральными законами порядке к ответственности:

- дисциплинарной и материальной;
- гражданско-правовой;
- административной;
- уголовной.

К административной ответственности могут привлечь за нарушение процедуры увольнения по ликвидации или не предоставление, несвоевременное или неполное предоставление в орган службы занятости информации о сокращаемых работниках и условиях оплаты их труда³⁹.

В соответствии с Трудовым кодексом и Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2⁴⁰ суд может признать увольнение незаконным и восстановить работника на работе, обязав выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула.

За невыплату или несвоевременную выплату полагающихся работнику при увольнении по сокращению сумм могут привлечь, в частности, к матери-

³⁹Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

⁴⁰Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html> (дата обращения: 15.12.2018).

альной и к административной ответственности (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния)⁴¹.

В настоящее время в Государственной думе на рассмотрении в первом чтении находится законопроект об ужесточении ответственности работодателей за задержку заработной платы и других выплат, полагающихся работникам. Вместо компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ) планируется ввести размер такой компенсации не ниже одной сотой ставки ЦБ РФ (Законопроект № 83422-7)⁴².

В случае признания судом увольнения незаконным на работодателя могут быть возложены следующие обязанности:

1. Выплатить работнику средний заработок за период вынужденного прогула.
2. Выплатить компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула⁴³.
3. Выплатить компенсацию морального вреда.
4. Возместить судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде.
5. Уплатить госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм.
6. Восстановить работника.

Как отмечено в п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка

⁴¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

⁴² Учет. Налоги. Право: электронная газета [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gazeta-u.ru/articles/52256-izme№e№iya-v-trudovom-zako№odatelstve-s-1-ya№evarya-2019-goda> (дата обращения: 22.12.2018).

⁴³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

увольнения возлагаются на работодателя⁴⁴.

Дисциплинарная ответственность выражается в применении к лицам, допустившим виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, в том числе обязанности по соблюдению законодательства о труде, мер взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами либо уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

Привлечение к дисциплинарной ответственности может иметь место как по инициативе руководителя, так и в соответствии с обязательными для исполнения предписаниями государственных инспекторов труда.

Должностное лицо организации в случае совершения им преступления против трудовых прав может понести уголовную ответственность в виде назначенного приговором суда наказания, состоящего в лишении или ограничении его прав и свобод.

Уголовным кодексом РФ установлена ответственность за:

- невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и прочих выплат;
- необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет⁴⁵.

Спектр уголовных наказаний широк - от штрафа до лишения свободы - зависит от тяжести преступления и его последствий.

Трудовым кодексом РФ установлены сроки для обращения работника за восстановлением нарушенных прав в суд. В соответствии с данной статьей работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи

⁴⁴Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html> (дата обращения: 15.12.2018).

⁴⁵Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

трудоустройке⁴⁶.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

⁴⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

3 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено не только знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, но и умением найти и сопоставить нужную информацию во всем многообразии источников, регулирующих трудовые отношения.

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность соблюдать должностными лицами трудовое законодательство, а также оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

- отсутствие должной систематизации трудового законодательства и четких правил;
- неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий.

Государственной инспекцией труда в Амурской области на конец ноября 2018 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 912 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства, это, прежде всего, невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы – 4915 фактов нарушения на конец ноября 2018 г.

Выявленные нарушения требований трудового законодательства, позволяют сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения в Амурской области допускаются работодателями по вопросам оплаты и нормирования труда.

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений наиболее распространенными нарушениями являются:

- невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ);
- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение ст. 136 ТК РФ);
- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение ст. 140 ТК РФ)⁴⁷.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 81 ТК РФ является одним из самых длительных по срокам, трудоемким по содержанию самой процедуры, сложным в целом, так как необходимо предусмотреть большое количество нюансов, чтобы последствия увольнения не несли негативный характер.

Очень часто работодатель идет на нарушения совсем того не желая, обилие несистематизированной, а порой противоречивой информации не оставляет выбора, и приходится действовать «на свой страх и риск».

Самым распространенным, вопросом, вызывающим сомнения, является *вопрос правомерности увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ*.

В судебной практике вопрос о том, правомерно ли увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если юридическое лицо находится в стадии ликвидации, но в ЕГРЮЛ не внесена запись о ликвидации, является спорным. Причиной этому является различное толкование судами понятия «ликвидация». Можно выделить два подхода к решению данного вопроса.

Согласно первому подходу ликвидация является процессом. Подавляющая часть судов, в том числе Верховный Суд РФ, и представители доктрины являются сторонниками данного подхода. По второму подходу под ликвидацией понимается результат, т.е. исключение юридического лица из ЕГРЮЛ.

В п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

⁴⁷Инспекция по труду Амурской области: офиц. сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://git28.rostrud.ru/> (дата обращения: 10.01.2019).

рации» указывается, 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 по ст. 61 ГК РФ⁴⁸.

Этот подход наблюдается в Определении Московского городского суда от 10 декабря 2010 г. по делу № 33-34977 и в дальнейшем при рассмотрении надзорной жалобы в Определении от 17 июня 2011 г. по делу № 4Г/7-4856/11.

Довод заявителей был основан на том, что на момент их увольнения в ЕГРЮЛ запись о ликвидации бывшего работодателя внесена не была, поэтому оснований увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось. Московский городской суд указал, что законодатель не связывает процедуру увольнения в связи с ликвидацией организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением утвержденного примерного порядка ликвидации, предусмотренного ст. 63 ГК РФ. В соответствии с данной нормой ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц, поэтому суд пришел к обоснованному выводу о том, что учреждение сразу после принятия уполномоченными на то учредительными документами лицами решения о ликвидации вправе начать процедуру увольнения работников в связи с ликвидацией.

Как указал Московский городской суд, при ликвидации организации увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может последовать в любое время проведения процедуры ликвидации с соблюдением предусмотренных трудовым законодательством порядка и гарантий. Основанием для увольнения работников по п. 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 поряд-

⁴⁸Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html> (дата обращения: 15.12.2018).

ке⁴⁹. В то же время существует судебная практика, при которой суды следуют второму подходу и признают увольнение в такой ситуации неправомерным. В ноябре 2015 г. Московский городской суд неожиданно перешел ко второму подходу определения понятия «ликвидация»⁵⁰. Ввиду того что ликвидация организации на момент принятия решения об увольнении завершена не была, увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было признано незаконным. В Определении указывается, что в соответствии с п. 8 ст. 63 Гражданского кодекса РФ ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Таким образом, обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации, обязанность доказать которое возлагается на ответчика, исходя из позиции Московского городского суда, в частности, является действительное прекращение деятельности организации, т.е. отсутствие у данного лица правопреемников, завершение какой-либо деятельности и внесение соответствующей записи в ЕГРЮЛ⁵¹.

Второй подход достаточно спорный ввиду следующего.

1. Как верно указывает Ю.П. Орловский, трудовое законодательство не содержит понятия «ликвидация организации», и, применяя норму п. 1 ст. 81 ТК РФ, необходимо использовать положения ГК РФ, определяющего порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц⁵².

Понятие «ликвидация», в соответствии со ст. 61 ГК РФ, употребляется для обозначения непосредственно самого процесса, указание же на его завершение содержится лишь в п. 9 ст. 63 ГК РФ. Таким образом, представляется не-

⁴⁹ Определение Московского городского суда от 10 декабря 2010 г. по делу № 33-34977 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs> (дата обращения: 22.12.2018).

⁵⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2015 по делу № 33-44736/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 08.06.2015 по делу № 33-19400; Апелляционное определение Московского городского суда от 28.07.2015 по делу № 33-21341/2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/QOwT4pMXap0/> (дата обращения: 23.12.2018).

⁵² Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал Российского права. 2016. № 2. С.17-22.

допустимым осуществлять замену одного понятия другим. Необходимо разделять понятия «ликвидация» и «завершение ликвидации». По ТК РФ увольнение работника происходит в связи с ликвидацией, т.е. с процессом ликвидации, а не завершением данного процесса.

2. Остается непонятным, как с практической точки зрения реализовать увольнение работника после внесения записи в ЕГРЮЛ о ликвидации. Без представления бухгалтерской и налоговой отчетности внести запись о ликвидации не получится, а внесение данной записи будет означать закрытие счетов - выплата компенсации и удовлетворение иных денежных требований работников станут невозможными.

3. Практически процесс ликвидации может длиться достаточно долгое время, предсказать которое не представляется возможным, и не зависит от даты принятия решения о ликвидации.

Анализируя вышеизложенное, необходимо отметить, что, к сожалению, наше законодательство в сфере труда имеет упущения. В вопросах, вершащих судьбы людей, необходимо четко и полноценно давать понятия, как например в вопросе о ликвидации организации. Не упуская нюансов, указывать конкретные даты, события, так как до сих пор нет четкого понимания о дате увольнения сотрудника при ликвидации компании.

Конкретным предложением является внесение и раскрытие понятий ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем в ст. 180 Трудового кодекса. Это необходимо для устранения сомнений и споров по вопросу обоснованности и правомерности увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ.

Так же необходимо дополнить ст. 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» уточнением сроков увольнения сотрудников по ликвидации и прекращению деятельности индивидуальным предпринимателем.

Законодатель указывает лишь основание для увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ и срок уведомления, но на практике нет четкого понимания, когда должно

произойти увольнение. Ведь банкротство – это сложная и очень длительная процедура и пока руководство решает вопросы по закрытию фирмы, сотрудники находятся в полной неопределенности.

Данные дополнения в Трудовом кодексе помогут работодателям не совершать непреднамеренных ошибок, действовать правильно, соблюдая требования трудового законодательства, а работникам более четко понимать какие права они имеют при увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ликвидация юридического лица является формой прекращения деятельности юридических лиц. Проблема ликвидации стала наиболее актуальной именно в последнее время. Особенно это связано с таким видом ликвидации как банкротство. В средствах массовой информации можно много слышать об этой насущной проблеме.

На страницах специализированного журнала «Вестник государственной регистрации», учрежденного ФНС России и ООО «Коммерсантъ КАРТОТЕКА», имеются постоянно обновляемые данные о количестве юридических лиц, прекративших свою деятельность.

Статистика говорит о том, что по сравнению с 2014 годом, в 2018 году количество ликвидируемых организаций и индивидуальных предпринимателей увеличилось на 30 %, что не может оставаться без последствий, связанных с трудовой занятостью в Российской Федерации.

Из всех оснований ликвидации самым трудоемким можно считать принудительную ликвидацию при признании юридического лица или индивидуального предпринимателя арбитражным судом банкротом.

Банкротство работодателя - малоприятное событие как для самой организации, так и для ее работников. Финансовые проблемы в организации обычно возникают еще до возбуждения дела о банкротстве в суде. Именно нехватка денежных средств и приводит компанию к несостоятельности.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, что следует из абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. Поэтому до момента вынесения решения Арбитражным судом о банкротстве юридического лица или ИП основанием увольнения сотрудников следует рассматривать п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Не всегда увольнение работников – реальное желание работодателя. В наше непростое время, внешние факторы экономической, политической и со-

циальной сфер жизни оказывают негативное влияние на деятельность различных компаний.

При этом предприятие, даже став банкротом, продолжает оставаться для своих сотрудников работодателем, а значит, обязано соблюдать законодательство о труде, но в этом случае Закон о несостоятельности (банкротстве) вносит во взаимоотношения органов управления предприятия и его работников некоторые особенности.

Не всегда несостоятельность предприятия ведет к его ликвидации и увольнению сотрудников, все зависит от процедуры, применяемой в деле о банкротстве. Из процедур, которые предусмотрены Законом о несостоятельности (банкротстве): наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление, конкурсное производство и мировое соглашение – три (наблюдение, финансовое оздоровление и внешнее управление) предназначены для предупреждения банкротства и восстановления платежеспособности предприятия-должника. К ним можно отнести и мировое соглашение, которое может заключаться на любой стадии рассмотрения дела и имеет целью прекращение производства по делу о банкротстве.

И только конкурсное производство, как правило, заканчивается ликвидацией предприятия.

Если работодатель вступил в процедуру банкротства, ему следует позаботиться не только о кредиторах, но и о своих работниках. Нужно понять, увольнять подчиненных или нет, а если увольнять, то на каком этапе. Именно поэтому, прежде чем говорить об увольнении работников, необходимо четко представлять что такое банкротство, и на каком этапе кого из сотрудников можно уволить по сокращению штата, а кого лучше оставить до полной ликвидации.

Как уже было сказано ранее, при ликвидации организации трудовые договоры с работниками могут быть расторгнуты как по п. 2 ст. 81 ТК РФ по сокращению численности и штата работников организации, индивидуального предпринимателя так и по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП. Все зависит от ликвидационной стадии и целей

компании на данном этапе.

Решение суда о признании организации банкротом не означает ее ликвидации. Если по итогам конкурсного производства ликвидация не произошла, то работников, которые были уволены на данной стадии по п. 1 ст. 81 ТК РФ, суд может восстановить на работе.

Именно поэтому необходимо четко знать алгоритм действий при увольнении работников по ликвидации организации (по п. 1 ст. 81 ТК РФ) и понимать процедуру банкротства.

За исключением некоторых особенностей, сами процедуры увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 81 ТК РФ одинаковы. И если мы говорим об увольнении работников на начальном этапе ликвидации, то в этом случае однозначно речь идет об увольнении сотрудников по сокращению численности и штата. Ведь окончательного решения о ликвидации организации нет, и предприятие можно вернуть к активной производственной и финансовой деятельности, руководство принимает все возможные способы оптимизации работы, в том числе и в вопросах кадровой расстановки.

В бакалаврской работе проанализированы такие понятия как ликвидация организации, сокращение численности или штата организации. Так же исследовано различие между данными процедурами.

С использованием метода сравнительного анализа действующего законодательства рассмотрен порядок ликвидации юридических лиц и физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями. Исследованы причины, которые приводят работодателей к решению о ликвидации организаций и сокращению численности или штата работников. Приведены примеры судебной практики, в которой зачастую работодатель нарушает права работника.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено не только знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, но и умением найти и сопоставить нужную информацию во всем многообразии источников, регулирующих

трудовые отношения.

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность соблюдать должностными лицами трудовое законодательство, а также оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

- отсутствие должной систематизации трудового законодательства и четких правил;
- неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий.

Очень часто работодатель идет на нарушения совсем того не желая, обилие несистематизированной, а порой противоречивой информации не оставляет выбора, и приходится действовать «на свой страх и риск».

Самым распространенным, вопросом, вызывающим сомнения, является *вопрос правомерности увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ.*

В судебной практике вопрос о том, правомерно ли увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если юридическое лицо находится в стадии ликвидации, но в ЕГРЮЛ не внесена запись о ликвидации, является спорным. Причиной этому является различное толкование судами понятия «ликвидация». Можно выделить два подхода к решению данного вопроса.

Согласно первому подходу ликвидация является процессом. Подавляющая часть судов, в том числе Верховный Суд РФ, и представители доктрины являются сторонниками данного подхода. По второму подходу под ликвидацией понимается результат, т.е. исключение юридического лица из ЕГРЮЛ.

В вопросах, вершащих судьбы людей, необходимо четко и полноценно давать понятия, как например в вопросе о ликвидации организации. Не упуская нюансов, указывать конкретные даты, события, так как до сих пор нет четкого понимания о дате увольнения сотрудника при ликвидации компании.

Конкретным предложением является внесение и раскрытие понятий ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуальным предпри-

нимателем в ст. 180 Трудового кодекса. Это необходимо для устранения сомнений и споров по вопросу обоснованности и правомерности увольнения по п.1 ст. 81 ТК РФ.

Так же необходимо дополнить ст. 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» уточнением сроков увольнения сотрудников по ликвидации прекращению деятельности индивидуальным предпринимателем.

Законодатель указывает лишь основание для увольнения по п. 1 ст. 81 ТК РФ и срок уведомления, но на практике нет четкого понимания, когда должно произойти увольнение. Ведь банкротство – это сложная и очень длительная процедура и пока руководство решает вопросы по закрытию фирмы, сотрудники находятся в полной неопределенности.

Данные дополнения в Трудовом кодексе помогут работодателям не совершать непреднамеренных ошибок, действовать правильно, соблюдая требования трудового законодательства, а работникам более четко понимать какие права они имеют при увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.

Подводя итог дипломной работы при рассмотрении реализации норм трудового законодательства возникает множество споров, так как затрагиваются интересы сторон, как работника, так и работодателя. Большинство нововведений в Трудовом кодексе РФ направлены на защиту прав работника, но на практике не защищают его в связи с не усовершенствованием законодателями. Реализация правовой нормы связана с уяснением ее смысла и содержания субъектами реализации - работниками, работодателями, которые обязаны соблюдать эти предписания, но нормы сформулированы не достаточно четко, что и затрудняет правоприменение.

В этом случае, конечно же, с целью устранения случаев нарушения законодательства большое значение имеют разъяснения Постановлений Пленума Верховного Суда РФ.

На основании изложенного необходимо подвести итог, что тема уволь-

нения работников по ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем представляется непростой и интересной, данный вопрос требует дальнейшего более серьезного усовершенствования законодателями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ.- 1994. - № 32. - Ст. 3301.

4 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. - Ст. 2954.

5 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

6 Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 43. - Ст. 4190.

7 Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 1.

8 Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. - 1998.- № 7. - Ст. 785.

9 Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 33 (ч. I). - Ст. 3431.

10 Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 17. - Ст. 1915.

12 Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/vseobshchaja-deklaratsija-prav-cheloveka-priNojata-geNeralNoi-assambleei/> - 27.12.2018.

II Специальная литература

13 Алиева, К.М. Некоторые проблемы при проведении процедуры замещения активов должника / К.М. Алиева // Вестник арбитражной практики. - 2014. - № 5. - С. 31-36.

14 Барбашова, Т.П. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов // Управление персоналом. - 2015. - № 2. - 104 с.

15 Белянинова, Ю.В. Трудовое право / Ю.В. Белянинова. - М.: Приориздат, 2017. - 222 с.

16 Бриллиантова, Н.А. Трудовое право / Н.А. Бриллиантова. - М.: Проспект, 2018. - 448 с.

17 Бушев, А.Ю. Комментарий к Федеральному закону «О несостоятельности (банкротстве)» (постатейный) / А.Ю. Бушев, О.А. Городов, Н.С. Ковалевская; под ред. В.Ф. Попондопуло. - 3-е изд., перераб. и доп. - М., 2011. - С. 257.

18 Буянова, М.О. Трудовое право / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - М.: РГ-Пресс, 2015. - 490 с.

19 Власов, А. Трудовое право: учебное пособие / А. Власов. - 6-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 374 с.

20 Выговская, И.Г. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. - Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – С. 47.

21 Галкин, С.С. Прекращение производства по делу о банкротстве как правовое средство защиты должника и кредиторов /С.С. Галкин // Предпринимательское право. - 2015. - № 1. - С. 53 – 59.

22 Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич; под ред. В.Л. Гейхмана. - М.: Юрайт, 2015. – С. 99-120.

23 Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов. - М.: Проспект, 2016. - 921 с.

24 Гусов, К.Н. Трудовое право России: моногр. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. - М.: ЮРИСТЪ, 2016. - 480 с.

25 Дзарасов, М.Э. Ответственность в трудовом праве: учебное пособие / М.Э. Дзарасов. - М.: Московский государственный индустриальный университет (МГИУ), 2018. - 363 с.

26 Желтов, О.Б. Трудовое право / О.Б. Желтов. - М.: Флинта, 2017. - 815 с.

27 Зайцева, О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: моногр. / О.Б. Зайцева. - М.: Проспект, 2015. - 180 с.

28 Каменков, В.С. Роль управляющего при заключении мирового соглашения в деле о банкротстве / В.С. Каменков // Исполнительное право. - 2009. - № 2. – С. 23.

29 Карелина, С.А. Механизм правового регулирования отношений несостоятельности / С.А. Карелина. - М., 2008. – С. 41-52.

30 Колобов, С.В. Трудовое право: учебник / С.В. Колобов. - 2е изд. изд. - М.: Юстицинформ, 2018. – 403 с.

31 Колобова, С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – С. 123-140.

32 Кораблева, Д. Что делать с работниками при банкротстве? / Д. Кораблева // Практический бухгалтерский учет. – 2018. -№ 8. – С. 14-20.

33 Масленникова, Л. В. Особенности государственной регистрации индивидуальных предпринимателей / Л.В. Масленникова, Е.Г. Брантова // Молодой ученый. - 2017. - №13. - С. 458-460.

34 Невская, М.А. Трудовое право / М.А. Невская, М.А. Шалагина. - М.: Омега-Л, 2016. - 208 с.

35 Никитинский, В.И. Азбука трудового права / В.И. Никитинский. - М.: Знание, 2016. - 236 с.

36 Орловский, Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником / Ю.П. Орловский // Журнал Российского права. - 2016. - № 3. - С.17-22.

37 Панина, А.Б. Трудовое право / А.Б. Панина. – М.: Мир, 2018. - 272 с.

39 Попондопуло, В.Ф. Некоторые проблемы совершенствования законодательства о банкротстве / В.Ф. Попондопуло // Журнал предпринимательского и корпоративного права. - 2016. - № 1. - С. 44 – 52.

39 Рыжковская, Е.А. Момент перехода права требования к цессионарию по договору цессии / Е.А. Рыжковская // Право и экономика. - 2016. - № 6. - С. 65 - 66.

40 Инспекция по труду Амурской области: офиц. сайт [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://git28.rostrud.ru/> -10.01.2019.

41 Учет. Налоги. Право: электронная газета [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.gazeta-uNp.ru/articles/52256-izmeNyeNiy-a-v-trudovom-zakoNodatelstve-s-1-yaNvarya-2019-goda> - 22.12.2018 .

42 Филиппов, А.С. Банкротство ликвидируемого должника: как это работает / А.С. Филиппов // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. - 2015.- № 7. - С. 60 - 68.

43 Фролов, И.В. Законодательство о банкротстве и его реализация в практике арбитражных судов: правовые тенденции и экономические последствия / И.В. Фролов // Судебная практика в Западной Сибири. - 2012. - № 2. - С. 126 – 138.

45 Фролов, И.В. Управление процедурами банкротства: теория и юриди-

ческая практика: учебное пособие / И.В. Фролов. - Новосибирск, 2013. - С. 86 - 90.

46 Черняева, Д.В. Международные стандарты труда. Международное публичное трудовое право / Д.В. Черняева. - М.: КноРус, 2016. - 232 с.

47 Шершеневич, Г.Ф. Конкурсный процесс / Г.Ф. Шершеневич. - М., 2014. - С. 78.

III Судебная практика

48 Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики в Кассационном определении от 24 августа 2011 г. по делу № 33-3035 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/15646128/> - 15.12.2018.

49 Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html> - 15.12.2018.

50 Постановление Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/58200050/> - 22.12.2018.

51 Определение Московского городского суда от 09.09.2010 по делу № 33-28514 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://legascom.ru/Notes/1458-a%a2aliz-praktika-trudovie-spori-mosgorsud-13> - 15.12.2018.

52 Определение Московского областного суда от 16.09.2010 по делу № 33-18024 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.alppp.ru/court/20-apelljacio%a2%a2uj-sud/09-2010/opredele%a2%a2ie-moskovskogo-oblast%a2%a2ogo-suda-ot-16-09-2010-po-delu--33-18024.html> - 15.12.2018.

53 Определение Московского городского суда от 10 декабря 2010 г. по делу № 33-34977 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.mosgorsud.ru/mgs> - 22.12.2018.

54 Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 27 апреля 2011 г. по делу № А79-3355/2009 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой

системы «КонсультантПлюс».

55 Постановление ФАС Поволжского округа от 21 июля 2011 г. по делу № А57-259/2004 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

56 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rg.ru/2014/02/07/trud-dok.html> - 15.12.2018.

57 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58 Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70527934/> - 20.12.2018.

59 Определением Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 476-О [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70527934/>) - 15.12.2018.

60 Определение Верховного суда РФ от 26 февраля 2018 г. № 18-КГ17-270 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

63 Определение Верховного Суда РФ от 28.02.2018 № 306-ЭС16-19393 по делу № А57-1588/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

61 Определение Верховного Суда РФ от 10.05.2018 № 304-ЭС18-4700 по делу № А45-12589/2016 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

62 Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2016 по делу № 33-956/2016 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://practicegroup.ru/news/apellyatsionnoe-opredelenie-moskovskogo-gorodskogo-suda-ot-18-01-2016-po-delu-no-33-956-2016/> - 15.12.2018.

63 Апелляционное определение Московского городского суда от 08.06.2015 по делу № 33-19400; Апелляционное определение Московского городского суда от 28.07.2015 по делу № 33-21341/2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/QOwT4pMXap0/> - 23.12.2018.

64 Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2015 по делу № 33-44736/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

65 Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 31 июля 2018 г. по делу № 33-14493/2018 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-sankt-peterburgskogo-gorodskogo-suda-ot-9/> - 20.12.2018.