

**УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ДВЕ МОДЕЛИ ПРАВОВОЙ
РЕГЛАМЕНТАЦИИ И РЕАЛЬНАЯ ПРАКТИКА**

Н.В. Демидов

Зап.-Сиб. филиал Российского гос. университета правосудия
Томский политехнический университет
634050, г. Томск, площадь Ленина, 2
E-mail: fra_nickolas@list.ru

**DISMISSAL DUE TO LIQUIDATION OF THE ORGANIZATION: TWO MODELS OF LEGAL
REGULATION AND ACTUAL PRICE**

Demidov N.V.

West Siberian branch of the Russian State University of justice
Tomsk Polytechnic University
Russia, Tomsk, Lenin sq., 2, 634050

***Abstract.** The author identifies two models of legal regulation of these relations. One model is based on liberal economic understanding of labor relations, characterized by leading European and American economic countries. Second, the Soviet and modern Russian model, assumes administrative interference in the release of the workers of the liquidated company.*

Ликвидация организации оказывает прямое влияние на рынок труда и национальное хозяйство. При ликвидации прекращает свое существование фигурант экономических отношений, происходит высвобождение работников, случаются массовые увольнения. По данным Единого государственного регистра предприятий и организаций по Томской области в 2003 г. было ликвидировано 1414 организаций, в 2004 г. – 589. В последние годы статистика ликвидированных организаций в Томской области резко выросла: в 2013 г. ликвидирована 2091 организация, в 2014 г. – 2085, в 2015 г. – 2707.

Сущность увольнения в связи с ликвидацией организации в трудовом праве разных стран понимается сходно. Прекращение организации обуславливается экономической целесообразностью. Как следствие этого, увольнение работников ликвидируемой организации становится неизбежным. Работодатель не способен устранить негативные явления в деятельности организации, либо в силу различных причин не желает этого делать. Отсутствует связь между увольнением и особенностями личности увольняемого работника. Таковы общемировые трактовки увольнения в случае ликвидации организации. Однако реализация этих положений в каждой из национальных систем права приобретает свою специфику.

Анализ российской практики показывает, что действующая правовая регламентация отличается наличием недочетов. Так, не имеет легального разрешения вопрос об уведомлении о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в период отпуска работника. На деле не всегда соблюдаются требования об уведомлении органов занятости о предстоящих увольнениях. Не решен законодательно ключевой вопрос о моменте допустимого увольнения работников в течение процедуры ликвидации. Достаточно спорным является возложение компенсационных выплат при увольнении в

связи с ликвидацией (выходного пособия и оплаты времени трудоустройства) на организацию-ликвиданта. Представляется, что субсидиарным должником по платежам такого рода обязано выступить российское государство. В связи с появлением в Трудовом кодексе РФ новой главы о заемном труде неясно, какова судьба трудовых отношений трехсубъектного труда при ликвидации одного из работодателей. Аналогичная проблема возникает при ликвидации одного из работодателей работника-совместителя. Должен ли оставшийся трудовой договор автоматически признаваться договором по основному месту работы или должен сохранить признаки договора по совместительству со всеми связанными с этим ограничениями – ответов на эти вопросы в законодательстве и разъяснениях Верховного Суда РФ нет.

Обращение к зарубежной практике правового регулирования увольнения работников в связи с ликвидацией организации позволяет выявить несколько закономерностей. Существует две основных модели регулирования данных отношений. Первая из них родственна традиционному советскому и современному российскому подходу и предполагает детальную регламентацию увольнения по инициативе работодателя. Ликвидация организации как основание увольнения работника при данном способе императивно регулируется трудовым законодательством, а не коллективными договорами, прецедентным или статутным правом. Правила увольнения в значительной мере формализуются. В дальнейшем это становится источником новых проблем. Со стороны работодателя предпринимаются попытки заведомого нарушения, обхода законодательства, разработка определенных схем такого обхода. Императивная регламентация увольнения в случае ликвидации организации существует в первую очередь в странах бывшего социалистического лагеря, и в бывших советских республиках.

Нормативные акты о труде с принципиально иным подходом (вторая модель) приняты, в основном, в ведущих экономических странах Европы и Америки. В традициях таких государств как Германия, Великобритания, Франция, США, Япония, Голландия существует презумпция свободы работодателя на управление персоналом в интересах производства, включая и расторжение трудового договора. Той же концепции придерживаются бывшие колонии этих государств: Египет, Филиппины, Алжир, Индия, и относительно недавно возникшие демократические государства, например, Израиль.

Перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя согласно второй модели не закрепляется законодательно, а формируется на уровне практики и правовой доктрины. К увольнениям по инициативе работодателя закон предъявляет лишь два требования: действительная фактическая обоснованность увольнения и соблюдение установленных процедур. В случае, когда взгляды работника и работодателя на фактическую обоснованность увольнения различны, решение по делу выносит суд. Увольнение в связи с ликвидацией организации в странах второй модели относят к увольнениям по экономическим причинам. Единственное требование закона – исключение неправомерных мотивов прекращения деятельности организации. Сопутствующее ликвидации высвобождение работников детально законом не регулируется. Такие критерии, как социальная оправданность увольнения, его справедливость, необходимость, не оговариваются в законодательстве, но подлежат судебной защите в случае сомнения в их наличии.

Директива Европейского Совета 77/187 о защите прав работников при реорганизации предприятий, Директива 75/129 о массовых высвобождениях, Директива 80/987 о банкротстве подтверждают сказанное. Статья 4(1) Директивы 77/187 устанавливает свободу хозяйской власти по управлению

персоналом, включая право на увольнение. Указанная статья оперирует сложившимся в европейской судебной практике понятием «ETOR» - увольнение в связи с экономическими, техническими или организационными причинами («This provision shall not stand in the way of dismissals that may take place for economic, technical or organizational reasons [ETOR] entailing changes in the workforce»). Основное условие увольнений такого рода – добросовестность применения работодателем основания увольнения, то есть наличие реальных экономических причин для прекращения трудовых отношений с работником.

Британское трудовое законодательство также не называет ликвидацию как конкретное основание увольнения, но исходит при этом из нужд производства, определяемых усмотрением работодателя. Важнейшие нормативные акты, регулирующие увольнение работников – Employment Rights Act 1996, Employment Relations Act 1999, Employment Act 2002 устанавливают пакет гарантий и условий, в обязательном порядке сопровождающих процедуру прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию. Работник уведомляется о предстоящем увольнении в соответствии с прогрессивной шкалой времени, в срок от двух до двенадцати недель в зависимости от стажа.

Мировая практика способна предложить российскому законодательству ряд конкретных нововведений. Несмотря на отсутствие законодательного закрепления, по решению работодателя под угрозой ликвидации организации может быть предпринят комплекс мер. Цель таких шагов – преодоление, насколько это возможно, экономических трудностей, вывод предприятия из кризиса. В отношении трудового права прежде всего представляет интерес сокращение рабочего дня с оплатой соответственно рабочему времени. Это позволяет работодателю распределить производственные функции между работниками, не проводя сокращений, а также уменьшить расходную часть бюджета организации. Пункт 5 ст. 74 ТК РФ предусматривает введение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в случае угрозы массовых увольнений по организационным или технологическим причинам. Однако ликвидация организации может и не предполагать изменений условий труда. Поэтому представляется целесообразным распространение данной нормы и на отношения увольнения в случае угрозы ликвидации. Можно говорить и о других схемах социальной защиты высвобождаемых работников. Так, в Узбекистане в течение срока предупреждения об увольнении работнику предоставляется право не выходить на работу в течение одного (или более – по соглашению сторон) дня в неделю с сохранением заработной платы. Часть 2 ст. 243 ТК Беларуси при невозможности или нецелесообразности восстановления работника вследствие незаконного увольнения позволяет суду с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка. Однако данные заимствования, даже будучи перенесены в российское законодательство, останутся частностями, не меняющими сути проблемы. Ведущие мировые государства успешно упорядочивают отношения увольнения в случае ликвидации организации благодаря иным причинам. Работодатель не ставится в строго заданные рамки законодательной регламентации и ограничивается в свободе хозяйской власти только в случае явных правонарушений с его стороны. При этом суд порой игнорирует несоблюдение работодателем отдельных процедурных формальностей. Упор сделан не на количественные показатели гарантий работникам, а на механизмы их обеспечения, на качественный параметр. И основополагающую роль в данной системе играет суд, который обладает широкими возможностями для самостоятельной оценки и вынесения решений по каждому конкретному делу.