

## ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Новикова Юлия Александровна** кандидат юридических наук, доцент кафедры земельного, трудового и экологического права, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина» (350044, Россия, г. Краснодар, ул. Калинина, 13).  
E-mail: novik16@mail.ru

### **Аннотация**

*Статья посвящена рассмотрению практических проблем, возникающих при расторжении трудового договора в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.*

*В статье подробно рассматриваются условия, при наличии которых расторжение трудового договора по такому основанию будет правомерным, уделяется внимание распределению бремени доказывания при разрешении судами споров об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Делаются выводы о допустимости расторжения трудового договора по данному основанию до окончания процесса ликвидации юридического лица (прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), предлагается перечень способов извещения работника о предстоящем увольнении и условия законности каждого из этих способов.*

**Ключевые слова:** *расторжение трудового договора, ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, индивидуальные трудовые споры.*

Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем обозначены законодателем в качестве обстоятельств, позволяющих работодателю расторгнуть трудовой договор с работником. При этом порядку расторжения трудового договора в данном случае, к сожалению, законодатель особого внимания не уделил, как не раскрыл содержания понятий «ликвидация» и «прекращение деятельности» применительно к расторжению трудового договора. В общеупотребимом смысле ликвидация является прекращением деятельности [1, с. 278]. Ликвидация предприятия как основание для увольнения работника была предусмотрена и в КЗоТ РСФСР 1918 года [2, с. 42].

Согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда России, решение о ликвидации юридического лица позволяет прекратить трудовые отношения с работником в связи с ликвидацией работодателя, являющегося организацией. В разъяснении подчеркивается, что решение должно быть принято в порядке, установленном законом и это решение исключает переход прав и обязанностей к другим лицам [3].

Таким образом, правовая позиция Пленума Верховного Суда России сводится к тому, что наличие решения о ликвидации юридического лица, которое принято уполномоченным лицом в установленном порядке, является правомерным основанием для увольнения работника. Суды общей юрисдикции руководствуются аналогичным подходом, что доказывают многочисленные примеры из судебной практики.

В силу п. 9 ст. 63 Гражданского кодекса Российской Федерации ликвидация признается завершенной, юридическое лицо прекратившим существование после внесения информации о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц [4]. Иными словами, до внесения соответствующих сведений в упомянутый реестр юридическое лицо не считается ликвидированным.

На первый взгляд, упомянутые выше разъяснения Пленума Верховного Суда России противоречат данному положению цивилистического законодательства. Однако системное толкование норм трудового и гражданского законодательства опровергает факт существования такого рода противоречия.

Во-первых, в Трудовом кодексе России (далее – ТК РФ) [ ]ликвидация как основание расторжения трудового договора не характеризуется в качестве именно завершенной [5]. Во-вторых, с учетом положений гражданского законодательства ликвидация является процессом, в который вовлечены разнообразные субъекты, процессом, занимающим определенное время, а не одномоментным действием, зависящим от воли одного лица. Характеристика ликвидации в качестве процесса упомянута в научной литературе [6, с. 719]. В-третьих, после завершения ликвидации юридическое лицо прекращает свое существование в качестве субъекта права, его правосубъектность, в том числе правосубъектность работодателя, прекращается, а потому признание возможности увольнения работника только после завершения ликвидации в корне противоречило бы основам гражданского права.

Как справедливо отмечают ученые, основываясь на нормах действующего законодательства, при ликвидации происходит исчезновение юридической фигуры работодателя [7, с. 83; 8, с. 81; 9, с. 197; 10, с. 210; 11, с. 129].

Таким образом, решение о ликвидации организации, при соблюдении норм о процедуре увольнения, позволяет расторгнуть трудовой договор с работником по исследуемому основанию. Данное решение должно быть принято в установленном законом порядке, прежде всего — уполномоченным лицом. В частности, решение о добровольной ликвидации общества принимается общим собранием участников общества по предложению совета директоров (наблюдательного совета) общества, исполнительного органа или участника общества (ст. 57 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью») [12].

Соответственно, суд, рассматривая трудовой спор, должен дать оценку законности этого решения, выяснить, не отменено ли данное решение, поскольку принятое с нарушением порядка решение о ликвидации или отмененное решение не может служить правомерным основанием для прекращения трудового договора. В судебной практике встречаются примеры признания расторжения трудового договора незаконным в связи с тем, что решение о ликвидации структурного подразделения организации было отменено [13, 14].

Кроме того, учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, обязаны сообщить о том, что

названное лицо находится в процессе ликвидации, в регистрирующий орган, приложив такое решение. Учитывая закрепление названной обязанности в п. 1 ст. 20 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – Закон о государственной регистрации) [15], а также принимая во внимание, что сообщение таких сведений в регистрирующий орган будет с большой долей вероятности подтверждать реальность намерения ликвидировать юридическое лицо, представляется, что судам при разрешении споров целесообразно запросить в регистрирующем органе информацию о том, направлялось ли ему уведомление о принятии подобного решения.

Что касается работодателя - индивидуального предпринимателя, то о прекращении его деятельности, позволяющем уволить работника, свидетельствует им самим принятое решение, признание такого работодателя несостоятельным (банкротом) по решению суда, истечение срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказ в продлении лицензии на определенные виды деятельности. Такой перечень содержится в Постановлении.

Перечень доказывает, что Пленум Верховного Суда России в отношении работодателя – индивидуального предпринимателя занял ту же позицию, что и применительно к работодателю – юридическому лицу, а именно: о ликвидации (прекращении деятельности) не свидетельствует исключительно государственная регистрация способа прекращения юридического лица (способа прекращения деятельности в качестве индивидуального предпринимателя).

Перечень юридических фактов, изложенный в Постановлении, исчерпывающим не является, поэтому возникает вопрос о том, какими иными обстоятельствами может быть обусловлено прекращение деятельности индивидуального предпринимателя? Ответить на этот вопрос возможно посредством обращения к ст. 22.3 Закона о государственной регистрации, в которой указаны вступление в силу приговора суда, предусматривающего назначение индивидуальному предпринимателю наказания в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок; аннулирование документа, подтверждающего право индивидуального предпринимателя временно или постоянно проживать в России или окончание срока действия обозначенного документа.

Первое основание из перечня, содержащегося в Постановлении, зависит от воли работодателя - субъекта, заинтересованного в исходе трудового спора в свою пользу, следовательно, индивидуальным предпринимателем должны быть представлены относимые, допустимые и достаточные доказательства того, что такое решение было принято, соответствует его действительной воле и воплощается в жизнь. Решение о прекращении деятельности в письменном виде, которое может быть представлено в суд работодателем при рассмотрении спора этим признакам не отвечает, поскольку может быть составлено в любое время, не исключается указание в нем даты в соответствии с интересами работодателя и не соответствующей времени фактического изготовления обозначенного документа. Факт принятия подобного решения индивидуальным предпринимателем и дата указанного решения, представляется, могут быть доказаны заявлением индивидуального предпринимателя о государственной регистрации прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя. Подача данного заявления в силу ст. 22.3

Закона о регистрации является одним из необходимых условий для государственной регистрации прекращения физическим лицом деятельности в качестве предпринимателя.

Наличие иных обстоятельств, влекущих прекращение обозначенного статуса физического лица и не зависящих от его воли, может быть подтверждено таким доказательствами как копия вступившего в силу приговора о назначении индивидуальному предпринимателю наказания в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок, копия вступившего в законную силу решения арбитражного суда о признания такого работодателя несостоятельным (банкротом), выписки и прочие письменные доказательства об аннулировании документа, подтверждающего право индивидуального предпринимателя временно или постоянно проживать в России и иные документы, подтверждающие обстоятельства, влекущие прекращение деятельности физическим лицом в качестве индивидуального предпринимателя.

Необходимо отметить, что само по себе прекращение какого-либо вида деятельности не свидетельствует о том, что прекращается именно деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, поскольку Закон о государственной регистрации не запрещает указывать несколько видов экономической деятельности, осуществляемой физическим лицом в качестве индивидуального предпринимателя, соответственно, прекращение одного вида деятельности не исключает сохранения возможности осуществлять иную деятельность, направленную на извлечение прибыли. В этой связи соответствующей закону представляется вывод суда второй инстанции о недопустимости признания решения о прекращении деятельности автомойки, которое работодатель к тому же указал в уведомлении работника о предстоящем увольнении, решением о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем [16].

Нормы Трудового кодекса Российской Федерации о порядке расторжения трудового договора по данному основанию также отличаются пробельностью. Законодатель в ч. 2 ст. 180 ТК РФ предписывает работодателю-организации предупредить работника об увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Формулировка названной нормы позволяет сделать несколько выводов.

Во-первых, обязанность по извещению работника возложена только на работодателя-организацию, такая обязанность для индивидуального предпринимателя, выступающего в роли работодателя, не закреплена. Вероятно, законодатель исходил из того, имеются особенности регулирования трудовых отношений с работодателями – физическими лицами. Одной из особенностей является положение ст. 307 ТК РФ о том, что сроки предупреждения об увольнении определяются трудовым договором, обеими сторонами которого являются физические лица.

Во-вторых, для признания обязанности работодателя по извещению работника исполненной, в текст документа должна быть включена информация не только о предстоящей ликвидации субъекта трудового права, но и о дате предстоящего увольнения работника в связи с этой ликвидацией. Отсутствие какого-либо из этих сведений затрудняет процесс доказывания извещения работника о предстоящем увольнении.

В-третьих, закон предписывает работодателю уведомлять работника исключительно в письменном виде. Из буквального толкования норм ТК РФ следует, что извещаться о предстоящем увольнении и проставлять подписи об этом работник должен в присутствии работодателя либо лица, наделенного организацией соответствующими полномочиями. Конкретные формы этого предупреждения не перечислены, а потому не запрещается проставление работником подписи и записи об извещении на приказах (распоряжениях) работодателя, на обращениях (уведомлениях), адресованных непосредственно работнику.

Анализ практики судов общей юрисдикции за период с 2015 года по 2018 год позволил констатировать, что в качестве фактического основания иска о признании увольнения незаконным работники ссылаются на ненаправление либо неполучение ими обозначенных выше уведомлений, отрицают возможность извещения посредством почтовой связи или телеграмм.

Действительно, как уже отмечалось выше, в соответствии с ТК РФ предупреждение должно быть персональным и под роспись.

Однако в ситуации, когда установлены факты отсутствия работника на рабочем месте и (или) уклонения от личного получения от работодателя данного извещения, уведомление посредством телеграфной или почтовой связи может свидетельствовать о соблюдении обозначенного выше требования закона.

Аргументом в пользу признания телеграммы надлежащим способом извещения является п. 60 Правил оказания услуг телеграфной связи, в силу которого телеграммы, адресованные гражданам по месту их нахождения (жительства), должны вручаться лично адресату или (в его отсутствие) совершеннолетнему члену семьи. Телеграммы с отметками «уведомление телеграфом», «уведомление телеграфом срочное» и «заверенная» вручаются при предъявлении документа, удостоверяющего личность [17].

Что касается использования почтовой связи, то регистрируемые почтовые отправления в силу п. 10 Правил оказания услуг почтовой связи принимаются от отправителя с выдачей ему квитанции и вручаются адресату (его уполномоченному представителю) с подтверждением факта вручения [18], что также может служить доводом в пользу допустимости использования этого способа извещения.

Развитие телекоммуникационных сетей предполагает возможность подобного предупреждения с использованием, например, смс-сообщений, писем, направляемых по электронной почте, используемой как работником, так и работодателем.

Представляется, что доказанный факт уклонения от получения работником данного извещения (отказ от вручения телеграммы, заказного письма с уведомлением о вручении), подтверждаемый документами организаций, оказывающих почтовые и телеграфные услуги, либо свидетельскими показаниями работников этих организаций, несообщение работником работодателю фактического места своего жительства (пребывания) не могут ставиться в вину работодателю, порождать для него негативные последствия, поэтому при наличии таких обстоятельств обязанность работодателя известить работника о предстоящем увольнении должна признаваться исполненной. Кроме того, реализация права в противоречие с целями (социальным назначением), которые были предусмотрены законодателем трактуется учеными в качестве злоупотребления трудовыми правами [19, с. 251]. Следует согласиться с

точкой зрения о необходимости запрета злоупотребления трудовыми правами на законодательном уровне [20, с. 184].

В то же время, учитывая, что извещение с использованием перечисленных выше способов является скорее исключением из общего правила, работодателю следует предпринять все возможные меры для исполнения этой обязанности, проявить должную осмотрительность в вопросе извещения, то есть направлять уведомление по всем известным ему адресам места жительства (пребывания) работника, на известные ему номера телефонов, принадлежащие работнику и его электронные почтовые ящики. В этой связи указание суда (разрешившего иск о восстановлении на работе работника, уволенного в связи с ликвидацией структурного подразделения) на отсутствие у работодателя законодательно закрепленной обязанности уведомлять работника о предстоящем увольнении по всем имеющимся у него адресам, а также по телефону, представляется основанным на неправильном толковании норм трудового законодательства [21]. Стоит отметить, судом был установлен факт получения работником извещения, а потому данное суждение не может быть признано существенным нарушением норм материального права, влекущим отмену судебного постановления.

В судебной практике встречаются примеры того, как требуемая от работодателя осмотрительность была проявлена им при увольнении работника и послужила одним из оснований для отказа в удовлетворении иска работника о восстановлении на работе: уведомление о предстоящем увольнении направлялось заказным письмом с уведомлением и описью вложения по адресу, сообщенному работником; представителем работодателя была предпринята попытка лично вручить уведомление, однако работник отказался расписаться, в связи с чем была составлена служебная записка; после поступления сведений о неполучении работником заказного письма работодатель звонил по номерам телефонов, указанным работником в личном деле, но по этим номерам никто не отвечал, поэтому представители ответчика по месту жительства истца выясняли, принадлежат ли истцу обозначенные номера; на данные номера телефонов было направлено смс-сообщение об увольнении, на которое смс-сообщением истец ответила, что не согласна с увольнением [22].

Таким образом, незавершение процедуры ликвидации организации (прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) не является препятствием для расторжения трудового договора с работником по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; поскольку расторжение трудового договора в данном случае происходит по инициативе работодателя, последний должен доказать факт принятия решения о ликвидации (прекращении деятельности), его исполнение и соответствие закону; законность названного решения работодателя подлежит оценке судом на основании норм действующего законодательства, определяющих основания и порядок ликвидации данных субъектов (прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем); в случае отсутствия работника на рабочем месте и (или) его уклонения от личного получения от работодателя предупреждения о предстоящем увольнении, допускается извещение работника с использованием телеграфной, почтовой связи, телекоммуникационных сетей по тем адресам места жительства (пребывания), номерам телефонов работника, о которых работодатель располагает сведениями.

### Литература

1. Словарь иностранных слов. М.: Рус. яз., 1988. 608 с.
2. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. М.: Эксмо, 2008. 608 с.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СПС «Консультант Плюс».
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СПС «Консультант Плюс».
6. Жданова О. В., Дедюхина И. Ф., Токмаков Д. С. Особенности расторжения трудового договора в случае ликвидации организации: проблемы соотношения трудового и гражданского законодательства //Фундаментальные исследования. 2015. № 5 – 4.
7. Настольная книга судьи по трудовым спорам: Учебно-практическое пособие / Г. А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин [и др.]; под ред. С. П. Маврина. М.: Прoспект, 2014. – 296 с.
8. Цыпкина И. С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства // Lex Russica. 2017. № 7 (128). С. 78-87.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М.: Издательский Дом «Городец», 2007. 736 с.
10. Рыженков А. Я. Трудовое право России: Учебник. М.: Юрайт, 2010. – 533 с.
11. Алиева З. А. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора // Юридический вестник ДГУ. 2018. Т. 26. № 2 . С. 128-133.
12. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СПС «Консультант Плюс».
13. Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 18.08.2016 № 33-4961/2016 // СПС «Консультант Плюс».
14. Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 18.08.2016 № 33-4959/2016 // СПС «Консультант Плюс».
15. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // СПС «Консультант Плюс».
16. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.04.2017 по делу № 33-6057/2017 // СПС «Консультант Плюс».
17. Постановление Правительства РФ от 15.04.2005 № 222 (ред. от 31.01.2012) «Об утверждении Правил оказания услуг телеграфной связи» // СПС «Консультант Плюс».
18. Приказ Минкомсвязи России от 31.07.2014 № 234 (ред. от 13.02.2018) «Об утверждении Правил оказания услуг почтовой связи» // СПС «Консультант Плюс».
19. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Проспект, 2015. – 272 с.
20. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: монография. Барнаул : Азбука, 2008. 248 с.

21. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.10.2016 по делу № 33-17379/2016 //[https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=12064507&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=12064507&delo_id=5&new=5&text_number=1)
  22. Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.04.2016 по делу № 33-4398/2016 //[https://oblsud-sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=doc&number=9832123&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://oblsud-sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=9832123&delo_id=5&new=5&text_number=1)
- 

**Novikova Yulia Aleksandrovna**, Candidate of Juridical Sciences, assistant professor of Department of Land, Labor and Environmental Law at Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin" (13 Kalinina Str., 350044 Krasnodar, Russian Federation).

## **THE LIQUIDATION OF THE ORGANIZATION AND TERMINATION OF ACTIVITIES OF ENTREPRENEUR AS A GROUNDS FOR TERMINATION OF A LABOR CONTRACT**

### **Abstract**

*The article dwells upon consideration of the practical issues arising when a labor contract termination in case of liquidation of the organization and termination of activities of entrepreneur. The article clarifies conditions whereby termination of a labor contract in such case shall be lawful, attention is paid to the distribution of the burden of proof in court proceedings of dismissal disputes paragraph under 1 part 1 of Article 81 of the Labor Code of the Russian Federation. The conclusion of the article is that a labor contract may be terminated before ending liquidation of the organization and termination of activities of entrepreneur, list of ways of the notice of the employee on the forthcoming dismissal and conditions of legality of each of these ways is offered.*

**Key words:** termination of a labor contract, liquidation of the organization, termination of activities of entrepreneur, individual labor court cases.