

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА РАСТОРЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СЛУЧАЕ
ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ
ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2016

Введение

В предлагаемом пособии подробно анализируются правовые аспекты расторжения трудового договора, обусловленные ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

Основное внимание уделено рассмотрению ошибок, допускаемых в правоприменительной практике, на основе судебной практики общей юрисдикции.

При написании пособия использована судебная практика, опубликованная в справочно-правовых системах «КонсультантПлюс» и «Гарант Аэро».

вают к ней ликвидацию филиалов, представительств, других обособленных структурных подразделений (цехов, отделов, служб и т.д.), хотя такое расширительное толкование не соотносится ни с нормами ГК РФ, ни с нормами ТК РФ, поскольку филиалы, представительства, другие обособленные структурные подразделения не являются стороной трудового договора, то есть не являются работодателями, заключившими трудовой договор от имени юридического лица – организации, которая должна нести все обязанности, возникающие из содержания трудового договора.

В связи с этим представляется, что более правильным было бы расторгать трудовой договор с работниками, работающими в филиалах, представительствах и других обособленных структурных подразделениях, не в связи с ликвидацией организации (поскольку ликвидация организации при ликвидации филиала, представительства и другого обособленного структурного подразделения не происходит), а по сокращению численности или штата работников, после исключения указанных выше субъектов из учредительных документов создавшего их юридического лица.

Пример 1. Ломова обратилась в суд с иском к организации «Юго-Запад Транснефтепродукт» в лице филиала «Воронежское производственное отделение» о восстановлении на работе, о компенсации морального вреда. В обоснование своих требований она указывала, что работала у ответчика в должности диспетчера второй категории с 1 мая 2009 г., уволена в связи с ликвидацией филиала ответчика, полагает, что ее увольнение состоялось с нарушением установленного порядка, без надлежащего уведомления о предстоящей ликвидации филиала, а также без учета ее пребывания в отпуске по уходу за ребенком, просила с учетом последующих уточнений восстановить ее на работе в должности диспетчера второй категории в филиале организации «Юго-Запад Транснефтепродукт» Воронежское производственное объединение, взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда.

Решением Центрального районного суда г. Воронежа истцу отказано в удовлетворении ее исковых требований.

В апелляционной жалобе истец ссылается на незаконность принятого решения, полагая, что судом не принято во внимание нарушение установленного порядка увольнения, помимо прочего, увольнение состоялось до внесения записи в ЕГРЮЛ о ликвидации филиала, что, по ее мнению, противоречит положениям п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В возражениях на апелляционную жалобу истца прокурор Центрального района г. Воронежа полагает решение суда законным и обоснованным, просит его не отменять, а апелляционную жалобу истца не удовлетворять.

В судебное заседание явились представитель истца и представитель ответчика.

В судебное заседание истец не явилась – просила рассмотреть настоящее дело без ее участия. Представитель истца, который о времени и

месте слушания дела извещен надлежащим образом и в установленном порядке, в том числе путем публикации сведений на официальном сайте Воронежского областного суда, о причинах неявки не сообщил, каких-либо доказательств наличия уважительных причин неявки в судебное заседание не представил.

Неявка лица, извещенного в установленном порядке о времени и месте рассмотрения дела, является его волеизъявлением, свидетельствующим об отказе от реализации своего права на непосредственное участие в судебном разбирательстве дела и иных процессуальных прав, поэтому не является преградой для рассмотрения судом дела по существу.

Доказательств, свидетельствующих об уважительности причин неявки, на момент рассмотрения дела указанное лицо судебной коллегии не представило, в связи с чем, на основании ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), судебная коллегия сочла возможным рассмотрение дела в его отсутствие.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, заслушав объяснения представителя истца, представителя ответчика, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений на нее, не находит оснований для ее удовлетворения.

В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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 увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

Разрешая заявленные иски, суд первой инстанции верно руководствовался п. 1 ч. 1 ст. 81, ст. 180, ч. 1 ст. 61, ст. 261 ТК РФ, с чем судебная коллегия соглашается.

Как видно из материалов дела, Ломова состояла в трудовых отношениях с ответчиком с 1 декабря 2003 г., занимая должность старшего диспет-

чера товарно-транспортного отдела Воронежского производственного отделения организации «Юго-Запад транснефтепродукт», а с 1 мая 2009 г. переведена на должность диспетчера 2 категории товарно-транспортного отдела филиала организации «Юго-Запад транснефтепродукт» Воронежское производственное отделение.

16 апреля 2014 г. Советом директоров принято решение о ликвидации организации «Юго-Запад нефтепродукт» Воронежское производственное отделение.

11 июня 2014 г. истец была уведомлена о предстоящей ликвидации Воронежского филиала, ей были предложены имеющиеся вакансии. В последующем, 30 июня 2014 г., 2 июля 2014 г., 23 июля 2014 г., 3 сентября 2014 г. Ломова уведомлялась ответчиком о предстоящей ликвидации филиала, ей предлагались вакантные должности путем направления ей на домашний адрес телеграммы, заказных писем.

Приказом гендиректора организации «Юго-запад транснефтепродукт» принято решение о завершении всех мероприятий по ликвидации филиала организации «Юго-Запад нефтепродукт» Воронежское производственное отделение до 25 сентября 2014 г. и государственной регистрации изменений в Устав.

Приказом работодателя истец уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с ней произведен окончательный расчет по оплате труда на основании приказа от 23 сентября 2014 г., 25 сентября 2014 г. Ломовой выдана трудовая книжка.

11 ноября 2014 г. в ЕГРЮЛ внесена запись об изменениях в Устав № 5 о ликвидации филиала организации «Юго-Запад нефтепродукт» Воронежское производственное отделение.

Установив указанные обстоятельства, суд первой инстанции пришел к обоснованным выводам, что процедура, предшествующая расторжению трудового договора с истцом в связи с ликвидацией филиала в Воронеже, работодателем соблюдена, Ломова уведомлена о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, ей предлагались свободные вакансии, на занятие которых согласие не последовало, окончательный расчет произведен, филиал ликвидирован, в связи с чем правомерно отказал в иске.

Выводы суда, с которыми соглашается судебная коллегия, мотивированы, соответствуют содержанию исследованных судом доказательств и норм материального права, регулирующих спорные правоотношения.

Довод апелляционной жалобы о незаконном увольнении в связи с несоблюдением процедуры увольнения при ликвидации филиала отклоняется судебной коллегией по указанным выше основаниям.

Ссылка в ней же на незаконность увольнения по инициативе работодателя истца как женщины, воспитывающей ребенка в возрасте до трех лет, не согласуется с положениями ст. 261 ТК РФ.

Другие доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, а лишь выражают несогласие с ними, сводятся к иной оценке установленных по

делу обстоятельств и направлены на иное толкование норм материального права, в связи с чем судебной коллегией во внимание не принимаются.

Оснований, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ, для отмены решения суда по данному делу, рассмотренному в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, судебной коллегией не установлено.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия определила: решение Центрального районного суда г. Воронежа от 25 марта 2015 г. оставить без изменения, а апелляционную жалобу Ломовой – без удовлетворения (Апелляционное определение Воронежского областного суда от 30.06.2015 № 33-3228/2015).

В случае ликвидации филиала ответственность по обязательствам несет юридическое лицо, создавшее данный филиал, либо его правопреемник.

Пример 2. Шаров обратился в суд к организации «РЕСО-Лизинг» (правопреемник организации «К-Финанс») с иском об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Решением районного суда, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам городского суда, в удовлетворении исковых требований отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации состоявшиеся по делу судебные постановления отменила, направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

Решением суда от 27 апреля 2009 г., вступившим в законную силу 30 июня 2009 г., Шаров восстановлен в должности менеджера по рекламе в отделе продаж филиала организации «К-Финанс»; с организации «К-Финанс» в пользу истца взыскана заработная плата за время простоя по вине администрации, заработная плата за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда. Решение суда в части восстановления Шарова на работе обращено к немедленному исполнению.

21 июля 2009 г. истцу был выдан исполнительный лист о восстановлении на работе. На основании указанного исполнительного листа 11 августа 2009 г. судебным приставом-исполнителем возбуждено исполнительное производство.

Определением суда от 28 октября 2009 г. исполнительное производство о восстановлении Шарова на работе в должности менеджера по рекламе в отделе продаж филиала организации «К-Финанс» – организации «К-Финанс» НН с 29 ноября 2008 г. прекращено в связи с ликвидацией организации «К-Финанс» НН.

Организация «К-Финанс» исполнила решение суда от 27 апреля 2009 г. в части взыскания денежных средств в пользу Шарова, в части восстановления на работе решение суда не исполнено.

Обосновывая отказ в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что деятельность филиала организации «К-Финанс» – организации «К-Финанс» НН прекращена, филиал ликвидирован, Шаров в трудовых отношениях с организацией «К-Финанс» не состоял, в связи с чем организация «К-Финанс» не может отвечать по обязательствам ликвидируемого филиала.

Суд кассационной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов основанными на неправильном толковании и применении норм материального права по следующим основаниям.

Согласно п. 5 ст. 5 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» устав общества должен содержать сведения о его филиалах и представительствах. Сообщения об изменениях в уставе общества сведений о его филиалах и представительствах представляются в орган, осуществляющий государственную регистрацию юридических лиц. Указанные изменения в уставе общества вступают в силу для третьих лиц с момента уведомления о таких изменениях органа, осуществляющего государственную регистрацию юридических лиц.

Решением общего собрания участников организации «К-Финанс» от 14 января 2009 г. деятельность его филиала – организации «К-Финанс» НН прекращена. Изменения, внесенные в Устав организации «К-Финанс», были зарегистрированы соответствующим органом ФНС 15 января 2009 г., что подтверждается свидетельством о внесении записи в ЕГРЮЛ.

В соответствии с п. 2 ст. 5 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ филиалом общества является его обособленное подразделение, расположенное вне места нахождения общества и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

При этом п. 4 ст. 5 указанного Федерального закона предусматривает, что филиал и представительство общества не являются юридическими лицами и действуют на основании утвержденных обществом положений. Аналогичные положения содержатся также в ст. 55 ГК РФ.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Следовательно, по обязательствам ликвидируемого филиала несет ответственность юридическое лицо, создавшее данный филиал, то есть организация «К-Финанс».

Кроме того, согласно ст. 61 ГПК РФ обстоятельства, установленные вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмот-