

УДК 349.2

*С.В. Осипова\**

## **НЕКОТОРЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД УВОЛЬНЕНИЕМ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СОКРАЩЕНИЕМ РАБОТНИКОВ**

В данной статье рассматриваются вопросы о гарантиях работникам при увольнении в связи с ликвидацией организации и по сокращению численности или штата. Автор показывает возможность злоупотребления правом в трудовых отношениях. В трудовом законодательстве Российской Федерации отсутствуют нормы о запрете злоупотребления правом. В публикации в целях защиты прав работников предлагается ряд мер, в том числе по совершенствованию правового регулирования в указанной сфере.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работник, работодатель, увольнение.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя всегда являлось предметом пристального внимания как ученых, так и практиков. Это обусловлено не только теоретическими проблемами при определении тех или иных понятий, но и обилием судебных споров в этой сфере. Весомое место в ряду этих споров занимают иски работников, уволенных по инициативе работодателей в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников. Так как процедура увольнения по пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) сложная и многоэтапная, хотелось бы остановиться на порядке совершения работодателем отдельных действий до издания приказа о таком увольнении и соответствующих правах работников.

Об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Это первая и одна из важных норм, возлагающая на работодателя обязанность предупреждения с соблюдением срока в процедуре увольнения по названным основаниям. В случае нарушения этих правил работник восстанавливается на работе [1].

Трудовым кодексом РФ устанавливается лишь минимальный срок, в течение которого работник должен быть предупрежден о будущем увольнении, т. е. работодатель вправе предупредить работника и за более длительное время. Являясь элементом правового механизма увольнения ч. 2 ст. 81 ТК РФ, позволяет работнику, который будет уволен, заранее узнать о предстоящем увольнении и уже со дня предупреждения об увольнении начать поиск новой работы. Содержание соответствующей нормы позволяет сделать вывод о том, что не исключается возможность предупредить работника о предстоящем увольнении за более продолжительное время, что, несомненно, обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства.

---

\* © Осипова С.В., 2016

*Осипова Светлана Валерьевна* (cl-su@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский университет, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Таким образом, указанная норма носит гарантийный характер и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан (Определения Конституционного Суда РФ от 17.06.2013 г. № 891-О, от 24.09.2013 г. № 1246-О, от 20.03.2014 г. № 476-О).

Каждому работнику должно быть вручено персональное предупреждение, составленное в произвольной форме. Трудовое законодательство РФ не содержит обязательной формы такого предупреждения персонала о будущем увольнении, поэтому работодатель может разработать ее самостоятельно. Обычно такой документ оформляется в виде извещения или уведомления [2, с. 148]. Подпись, подтверждающую получение уведомления, можно поставить на втором экземпляре (или копии) уведомления, остающемся у работодателя. В случае отказа работника ставить подпись, как правило, составляется акт. Кто подписывает этот акт, в законодательстве не установлено, на практике зачастую участвует персонал работодателя (минимум двое) — представитель работодателя и любые другие сотрудники [3].

Если увольняемого нет на рабочем месте по какой-либо причине (отпуск, временная нетрудоспособность и др.), работодатель может направить уведомление по почте с описью вложения и уведомлением о вручении. Начало течения 2-месячного срока предупреждения — это дата, когда работник расписался на уведомлении о вручении. Однако, для исключения споров целесообразно вручить уведомление увольняемому лично [4, с. 27].

Течение срока предупреждения об увольнении не может начаться ранее дня, когда работник будет предупрежден о предстоящем увольнении под роспись.

Согласно ст. 180 ТК РФ допускается увольнение сотрудника с его письменного согласия до истечения срока предупреждения (т.е. до истечения двух месяцев), при этом ему выплачивается дополнительно компенсация в размере среднего заработка. Эта компенсация исчисляется пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, и выплачивается помимо выходного пособия. Кроме того, за таким работником, будет сохранено право на среднемесячный заработок на период трудоустройства на общих основаниях. Ранее в Кодексе законов о труде РФ [5] предусматривался различный уровень компенсаций работникам в зависимости от того, прекращается трудовой договор с ними в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением в ней численности или штата работников. В настоящее время трудовым законодательством устанавливаются общие (единые) условия предоставления указанных гарантий [6, с. 143].

Для подтверждения письменного согласия работника на досрочное расторжение трудового договора (то есть без отработки установленного срока) можно ознакомить его под роспись с приказом либо получить от работника любой письменный документ, где он выразит свою волю на увольнение без отработки указанного срока. Если же такого согласия сотрудника нет, увольнение его раньше чем через 2 месяца после предупреждения об увольнении недопустимо.

Некоторые авторы считают, что инициатором досрочного прекращения трудового договора выступает именно (и только) работодатель. Работник со своей стороны может либо принять предложение работодателя, либо отклонить его [3]. Действительно существующая формулировка нормы ч. 3 ст. 180 ТК РФ позволяет сделать такой вывод. В частности, к этому склоняют слова о том, что «работодатель... имеет право расторгнуть с ним (работником) трудовой договор...». Однако полагаем, что инициатива может исходить и от работника, но для работодателя это в любом случае будет право, а не обязанность.

В случае если работник не принял предложения работодателя о досрочном расторжении трудового договора, то необходимо обеспечить его работой до указанного в уведомлении срока увольнения. При отсутствии у работодателя возможности обеспе-

чить работника работой следует сохранить за ним не менее 2/3 средней заработной платы в связи с простоем (ч. 1 ст. 157 ТК РФ), т. к. указанный простой наступил по вине работодателя.

Достаточно простая часть процедуры увольнения по сокращению численности или штата, которая описана выше, может повлечь нарушения со стороны работодателя.

Помимо явных нарушений ч. 2 ст. 180 ТК РФ (например, предупреждение работника в срок менее чем за два месяца до увольнения) работодатель может совершить действия, внешне не противоречащие закону, но, на наш взгляд, нарушающие права работников.

Так, работодатель может принять решение о сокращении численности или штата и издать соответствующий приказ, но работников предупредить об этом по истечении определенного срока. С момента издания приказа о сокращении численности или штата и до момента уведомления работников о предстоящем сокращении работодатель может перевести на имеющиеся вакансии других «нужных» и «удобных» работников (в том числе работников, штатные единицы (должности) которых будут сокращены). А «ненужных» работников работодатель предупредит о предстоящем сокращении только после того, как не останется ни одной вакансии, либо останутся вакансии, которые не заинтересуют увольняемых работников (например, неквалифицированные, низкооплачиваемые работы). Формально при этом работодатель не нарушает закон, т. к. срок после издания приказа о сокращении численности или штата, в течение которого необходимо уведомить работника, не установлен. Установлено лишь, что нельзя уволить ранее чем через два месяца после предупреждения работника о предстоящем увольнении. Однако такие действия работодателя лишают работника определенных гарантий, предусмотренных ТК РФ. Например, выбора вакансий (они уже будут заняты), преимущественного права на оставление на работе (работники, которых работодатель «заблаговременно» перевел до официального предупреждения других работников об увольнении по сокращению, могли иметь более низкую квалификацию и производительность труда). Полагаем, что такое поведение работодателя следует рассматривать как злоупотребление правом.

Трудовое законодательство не закрепляет ни случаев, которые могут быть отнесены к злоупотреблению правом, ни последствий такого злоупотребления. В п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняется, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Фраза «в том числе и со стороны работников» указывает на возможность злоупотребления правом и со стороны работодателя.

Проблема злоупотребления правом в трудовых отношениях, в том числе и со стороны работодателя, исследовалась в литературе [7–10]. В целом в качестве злоупотребления правом со стороны работодателя, на наш взгляд, необходимо рассматривать действия (бездействие) работодателя, напрямую не нарушающие закон, но совершаемые с целью причинить работнику вред, лишить его законных гарантий.

Думается, что описанные выше действия работодателя при предупреждении работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата в судебном порядке могут быть признаны злоупотреблением правом и повлечь восстановление на работе работника, уволенного по сокращению численности или штата.

В целях совершенствования действующего законодательства предлагаем в ст. 180 ТК РФ установить срок после издания приказа о сокращении численности или штата, в течение которого работодатель обязан уведомить работника о предстоящем увольне-

нии по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По аналогии с имеющимися в ТК РФ нормами, где закрепляется срок объявления работнику приказа (например, приказа о приеме на работу (ч. 2 ст. 68), о наложении дисциплинарного взыскания (ч. 6 ст. 193)), соответствующий срок должен составлять три рабочих дня. Полагаем, что нормативное закрепление такого срока в ТК РФ позволит повысить уровень гарантий для работников при увольнении.

В период течения срока предупреждения работник имеет право уволиться по собственному желанию без каких-либо дополнительных выплат. Для этого необходимо за 14 календарных дней письменно предупредить работодателя (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

В иные сроки работодатель обязан предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации:

- работающих на основе трудового договора, который был заключен на срок до 2 месяцев, – не менее чем за 3 дня (календарных) (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);
- работающих на сезонных работах, – не менее чем за 7 дней (календарных) (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

Эти сроки являются сокращенными в исключение из общего двухмесячного срока, что обусловлено достаточно непродолжительными трудовыми договорами.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ нельзя увольнять по инициативе работодателя в период пребывания работника в отпуске и в период его временной нетрудоспособности (за исключением увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Вместе с тем предупредить работника о будущем увольнении можно и в эти периоды.

Ликвидация организации, ее подразделений, сокращение количества рабочих мест осуществляются только после предварительного уведомления (не меньше чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров (п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Согласно ч. 2 ст. 25 Федерального закона от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуальным предпринимателем и возможном увольнении работодатель-организация не позже чем за 2 месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позже чем за 2 недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости. В случае если решение о сокращении работников организации может привести к массовому увольнению, сообщение должно быть произведено не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 (ред. от 24.12.2014 г.), в качестве основных критериев массового высвобождения рассматриваются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией либо сокращением работников за определенный календарный период. Критерии массового увольнения могут определяться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Уведомление может быть отправлено по почте с подтверждением получения. Если работодатель не отправит уведомление в службу занятости, он может быть привлечен к административной ответственности (ст. 19.7 КоАП РФ).

Как отмечается в литературе, недоказанность такого юридического факта, как выполнение обязанности работодателем сообщить о принятии решения о ликвидации юридического лица и возможном увольнении работников в органы службы занятос-

ти, позволяет признать расторжение трудового договора незаконным [11, с. 43]. Однако, на наш взгляд, судом должны рассматриваться все обстоятельства увольнения и наличие одного лишь нарушения со стороны работодателя, выразившегося в несообщении службе занятости о предстоящем увольнении, не должно служить основанием для восстановления на работе. Такое нарушение, по сути носит несколько формальный характер. В то же время, как было указано выше, это нарушение может повлечь административную ответственность.

В рамках настоящей статьи были рассмотрены лишь отдельные аспекты поведения работодателя перед увольнением по пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В частности, предметом самостоятельного исследования могут стать нормы, посвященные преимущественному праву на оставление на работе при сокращении работников, а также выплатам, положенным при увольнении по указанным основаниям. Однако даже затронутые проблемы позволяют сделать вывод о необходимости совершенствования трудового законодательства.

### **Библиографический список**

1. Апелляционное определение Рязанского областного суда от 15.07.2015 г. по делу № 33-1542. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1263388> (дата обращения: 07.02.2016).
2. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2012. 379 с.
3. Воробьева Е.В. Увольнение работников. М.: АйСи Групп, 2013. 208 с.
4. Носкова Е. Спорные вопросы при увольнении работников в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2015. № 9. С. 23–32.
5. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).
6. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М.: МЦФЭР, 2005. 384 с.
7. Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. № 2. С. 21–25.
8. Юдин А.В. Злоупотребления правом при исполнении решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника // Трудовое право. 2008. № 11. С. 25–31.
9. Трошина С. Злоупотребление работодателем правами // Трудовое право. 2011. № 10. С. 83–100.
10. Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 69–80.
11. Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: практическое пособие. М.: Экзамен, 2008. 318 с.

### **References**

1. Apelliationnoe opredelenie Riazanskogo oblastnogo suda ot 15.07.2015 g. po delu № 33-1542 [Appellate decision of the Ryazan regional court dated 15.07.2015 with regard to case № 33-1542]. Retrieved from: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1263388> (accessed 07.02.2016) [in Russian].
2. Golovina S.Yu., Kuchina Yu.A. Trudovoe pravo: uchebnik dlia bakalavrov [Labor law: textbook for bachelors]. M.: Izdatel'stvo Iurait, 2012, 379 p. [in Russian].
3. Vorobyeva E.V. Uvol'nenie rabotnikov [Dismissal of employees]. M.: AiSi Grupp, 2013, 208 p. [in Russian].
4. Noskova E. Spornye voprosy pri uvol'nenii rabotnikov v sviazi s likvidatsiei organizatsii [Contentious issues when dismissing employees in connection with the liquidation of the organization]. Trudovoe pravo [Labour law], 2015, no. 9, pp. 23–32 [in Russian].

5. Kodeks zakonov o trude Rossiiskoi Federatsii (utv. VS RSFSR 09.12.1971) (red. ot 10.07.2001, s izm. ot 24.01.2002) [The Labour Code of the Russian Federation (established by the Supreme Soviet of the RSFSR on 09.12.1971) (edition dated 10.07.2001, with amendments dated 24.01.2002)]. *Vedomosti VS RSFSR* [Journal of the Supreme Soviet of the RSFSR], 1971, no. 50, Article 1007 (repealed) [in Russian].

6. Orlovsky Yu.P., Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. *Nastol'naiia kniga kadrovika: iuridicheskie aspekty* [Handbook of personnel officer: legal aspects]. M.: MTsFER, 2005, 384 p. [in Russian].

7. Arkhipov V.V. Zloupotreblenie pravom v trudovykh otnosheniakh: soznatel'naia mistifikatsiia ili dobrosovestnoe zabluzhdenie? [Abuse of rights in labor relations: a deliberate hoax or an honest mistake?]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika* [Law and economics], 2008, no. 2, pp. 21–25 [in Russian].

8. Yudin A.V. Zloupotrebleniia pravom pri ispolnenii resheniia suda o vosstanovlenii na rabote nezakonno uvolnennogo rabotnika [Abuse of rights in the exercise of the court's decision to reinstate illegally dismissed employee]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2008, no. 11, pp. 25 – 31 [in Russian].

9. Troshina S. Zloupotreblenie rabotodatelem pravami [Rights abuse by the employer]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2011, no. 10, pp. 83–100 [in Russian].

10. Lomakin A. Zloupotreblenie pravom so storony rabotnika pri uvol'nenii po initsiative rabotodatelia [Abuse of the right of the employee for dismissal by the employer]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2012, no. 11, pp. 69–80 [in Russian].

11. Medentsev A.S. Uvol'nenie po vsem stat'iam Trudovogo kodeksa RF: Prakticheskoe posobie [Firing on all articles of the Labour Code of the Russian Federation: Practical Guide]. M.: Ekzamen, 2008, 318 p. [in Russian].

*S.V. Osipova\**

#### **SOME OF THE ACTIONS OF THE EMPLOYER PRIOR TO DISMISSAL IN CONNECTION WITH THE LIQUIDATION OF AN ORGANISATION AND THE REDUCTION OF EMPLOYEES**

This article discusses the issues of guarantees for employees in case of dismissal in connection with the liquidation of the organization and on reduction of number or the staff. The author shows the possibility of abuse of rights in labour relations. There is no rule prohibiting abuse of rights in labour legislation of the Russian Federation. In the publication for the purpose of defense of rights of employees, the author suggests a number of measures including those concerning improvement of legal regulation in the said sphere.

**Key words:** employment contract, employee, employer, dismissal.

---

\* *Osipova Svetlana Valerievna* (el-su@mail.ru), Department of Civil and Entrepreneurial Law, Samara University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.