

Пожалуй, наиболее справедливым последствием признания реорганизации недействительной будет восстановление юридических лиц, существовавших до начала процедуры реорганизации. При этом применяться должен способ «возврата» – так называемая двусторонняя реституция. Необходимо выработать законодательные положения, регулирующие все вопросы, которые могут возникнуть в ходе такой реституции. Стоит добавить, что хотя данный подход и видится наиболее подходящим, применяться данные последствия должны в исключительных случаях. Необходимо согласиться с предложением Д. И. Степанова о том, что необходимо законодательно закрепить максимально строгое и четкое регулирование возможности оспаривания реорганизации. Ограничителями должны выступать, например, основания и сроки оспаривания.

## **«РАБОТОДАТЕЛЮ НУЖНО ПОДОЖДАТЬ ДВА РАБОЧИХ ДНЯ...»**

**Ф.А. Кыдырбаев**

В соответствии с ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса (ТК) РФ «до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

Анализируя данную норму, возникает вопрос, обязан ли работодатель дожидаться истечения двух рабочих дней для составления акта о непредоставлении, если работник уже при затребовании письменного объяснения отказывается его давать. В определении Верховного Суда РФ от 30.07.2008г. № 36-В08-23 указано, что если работник отказался представить объяснение, то увольнение в день затребования объяснения не является нарушением. Такая же позиция содержится в апелляционном определении Московского городского суда от

14.11.2012г. по делу № 11-26060.

Однако есть судебные решения, в которых выражено иное мнение. Так, Московский городской суд в определении от 06.07.2010г. по делу №33-19977 указал следующее: поскольку объяснение было запрошено 18.11.2009г., срок его представления истек 20.11.2009г. (несмотря на то что в день затребования объяснения работник отказался его представить). Поэтому работодатель неправомерно применил дисциплинарное взыскание в виде увольнения 19.11.2009г. В другом случае Ленинградский областной суд в определении от 04.02.2010г. № 33-438/2010 посчитал, что работодатель нарушил предусмотренный законом двухдневный срок представления работником объяснений, поскольку работник был наказан в дисциплинарном порядке в тот же день, когда ему было предложено дать объяснение.

Представляется, что работодатель обязан выждать истечения двухдневного срока при отказе работником предоставить объяснения.

Во-первых, может случиться ситуация, что работник, отказавшийся представить объяснение немедленно после его затребования работодателем в течение вышеупомянутых двух дней, изменит свое решение и объяснение все же представит, что может повлиять на решение работодателя о применении дисциплинарного взыскания. Поэтому в любой ситуации работодателям необходимо выдержать указанный двухдневный срок и только после этого оформлять акт о непредставлении работником объяснения.

Во-вторых, необходимо также учитывать, что в ряде случаев работник - нарушитель трудовой дисциплины не в состоянии немедленно представить письменное объяснение (например, вследствие его пребывания в состоянии опьянения, нахождения в другом месте, в связи с затруднением, вызванным полученной травмой по причине грубого нарушения требований охраны труда либо сильное эмоциональное напряжение на момент затребования работодателем письменного объяснения и т.п.).

В-третьих, требование к работнику представить объяснение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших

основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания. Таким образом, данное положение носит гарантийный характер.

В-четвертых, следует сказать, что в прежней редакции ТК РФ было закреплено, что работодатель был вправе сразу же составить акт об отказе работника дать объяснение и применить к работнику дисциплинарное взыскание при отказе работника от представления объяснения. Думается, что законодатель, принимая изменения в данную статью, руководствовался противным от того, что было в старой редакции.

Представляется, что норму ч. 1 ст. 193 ТК РФ необходимо изложить следующим образом, чтобы не было неоднозначной судебной практики по данному вопросу: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение и дождаться истечения двух рабочих дней для его представления во всех случаях. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт».

## **ВЕДУЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИНСТИТУТА КРАЙНЕЙ НЕОБХОДИМОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

**А.Б. Жуков**

За семнадцать лет действия УК РФ 1996 года, несмотря на огромное количество внесенных в него изменений и дополнений, ст. 39 УК РФ ни разу не подвергалась корректировке. Хотя в юридической литературе высказывался целый ряд предложений по совершенствованию нормы о крайней необходимости.

В период с 1996 по 2000 гг. проблемы крайней необходимости рассмат-