

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 72



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2017

существования¹, законодательного закрепления пока не получила. Основываясь на специфических признаках организационно-правовой формы, исследователи определяют ее как систему материального обеспечения и социального обслуживания отдельных категорий граждан, не подлежащих обязательному социальному страхованию, и предоставления отдельных видов социального обеспечения всему населению независимо от принадлежности к определенным категориям граждан за счет бюджетных ассигнований².

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.В. Демидов

Важной проблемой института расторжения трудового договора по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) является определение момента, с которого допустимо высвобождение работников. В апреле 2002 г. Верховный Суд РФ (ВС РФ) вынес решение, согласно которому увольнение работников ликвидируемой организации правомерно только в последний день существования организации, т.е. в день внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц³. По мысли правоприменителя, проведение ликвидационных мероприятий не гарантирует прекращения существования работодателя. Как утверждается в сходном определении Московского областного суда, «объявление компании банкротом не означает ее ликвидацию, это лишь начало процесса ликвидации, которая в итоге может и не произойти»⁴. С лингвистической точки зрения ВС РФ предложил понимать ликвидацию не как длящееся правовое отношение, а как одномоментный факт, существующий лишь в последний день процедуры ликвидации.

¹ К примеру, бюджетные источники финансирования имела система закрытого прироста XVIII в. См.: *Российское законодательство X–XX веков*: в 9 т. Т. 5: Законодательство периода расцвета абсолютизма. М., 1987. С. 259–260.

² См., напр.: *Галаганов В.П.* Указ. соч. С. 395; *Захаров М.Л., Тучкова Э.Г.* Указ. соч. С. 33 и др.

³ Определение Верховного Суда РФ от 16.04.2002 г. № 83-В02ПР-7.

⁴ Определение Московского городского суда от 06.08.2015 г. № 33-21741.

Подход ВС РФ рождает ряд противоречий. Определение 2002 г. требует предоставления выписки из ЕГРЮЛ в качестве доказательства законности увольнения. Это делает возможным применение п. 1 ст. 81 ТК РФ только в отношении работников уже ликвидированной организации. Такая конструкция противоречит формальной логике, ставит вопросы о том, кем будут выплачиваться выходные пособия, к кому обращать иски, насколько правомочны представители несуществующей организации. Обходится ВС РФ и проблема отсутствия средств для выплаты вознаграждений в течение процедуры банкротства. Изложенная позиция противоречит лексическому содержанию гражданско-правовой нормы. Так, в ст. 63 Гражданского кодекса РФ использована конструкция «ликвидация юридического лица считается завершенной...». Следовательно, ликвидация как правовой феномен возникает и существует до ее завершения.

Занятая ВС РФ правовая позиция поддерживалась им и позднее¹. В то же время нижестоящие суды выносят решения, согласно которым увольнение работника в ходе процедуры прекращения организации признается законным. Неоднозначность формулировки, подобранной законодателем для п. 1 ст. 81 ТК РФ, позволяет понимать ликвидацию организации двояко: и как факт, и как длящийся процесс. Так, в определении Омского областного суда² утверждается: «В процессе ликвидации работники предприятия могут быть уволены на основании ст. 81 п. 1 ТК РФ в любое время с соблюдением предусмотренных трудовым законодательством гарантий». Аналогичной аргументацией пользуются и иные суды³.

Представляется правильным оценить позицию ВС РФ как не вполне отвечающую потребностям и реалиям хозяйственной жизни. Используя п. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель не может оценить правильность своих действий согласно нормативной модели, не в состоянии прогнозировать позицию суда в случае спора. Вряд ли возможно признать такое положение нормальным.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 г. № 10-В08-2; п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

² Определение Омского областного суда от 01.09.2004 г. № 33-3046.

³ Определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.03.2011 г. № 33-1075; Решение Аскизского районного суда Республики Хакасия от 06.07.2016 г. № 2-735; Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска от 11.07.2016 г. № 2-1974; Решение Аксайского районного суда Ростовской области от 10.09.2015 г. № 2-1784; Решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 19.02.2016 г. № 2-1591.

Принципиальным разрешением изложенных противоречий были бы легальные уточнения на централизованном законодательном уровне. Представляется необходимой диспозитивная модель, позволяющая расторгнуть трудовой договор по п. 1 ст. 81 ТК РФ в любое время процедуры прекращения деятельности организации с учетом сроков уведомления работника и органов занятости, предусмотренных ст. 180, 292, 296 ТК РФ. Такой подход мотивируется логикой хозяйственных интересов работодателя в процедуре ликвидации и подтверждается актуальной судебной практикой. Заслуживают обсуждения формы закрепления предлагаемой новеллы – путем внесения изменений в лексическую конструкцию п. 1 ст. 81 ТК РФ либо внесением дополнений в ст. 180 ТК РФ.

КОЛЛИЗИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

И.В. Васильев

С 01.01.2015 пенсионное обеспечение медицинских работников регулируется п. 20 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – Закон № 400-ФЗ), в соответствии с которым досрочная страховая пенсия по старости устанавливается лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и поселках городского типа либо только в городах, независимо от их возраста. Аналогичные положения содержались в ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в соответствии с которой устанавливались пенсии до 01.01.2015. Работники организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, но не относящихся по своей организационно-правовой форме к учреждениям, правом на досрочную пенсию не пользуются, за исключением работников некоторых структурных подразделений организаций независимо от организационно-правовой формы, перечисленных в п. 6 Правил, утвержденных Постановлением Правительства от 29.10.2002 № 781.