

В.А. БОЛДЫРЕВ, Д.В. ГОРБУНОВ

**ПРЕКРАЩЕНИЕ
ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ
В СЛУЧАЕ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебное пособие

УДК 349.2
ББК 67.405.1
Б79

Рецензенты:

Груздев Владислав Викторович — доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского права Сибирского университета потребительской кооперации

Лисица Валерий Николаевич — доктор юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник сектора гражданского и предпринимательского права Института государства и права Российской академии наук

Болдырев В.А., Горбунов Д.В.

Б79 Прекращение трудовых договоров в случае приостановления экономической деятельности организации: учебное пособие / В.А. Болдырев, Д.В. Горбунов. — М.: Юстицинформ, 2024. — 108 с.

ISBN 978-5-7205-1987-2

Учебное пособие призвано облегчить оценку рисков, сопутствующих кадровым решениям, связанным с приостановлением экономической деятельности организации. Описываются процедуры прекращения трудового договора по соглашению его сторон, увольнения по сокращению штата и в связи с принятием решения о ликвидации организации.

Пособие предназначено для студентов и аспирантов вузов, юристов-консультантов и сотрудников кадровых служб, а также для всех, кто интересуется спецификой применения норм российского трудового права в условиях высокой турбулентности экономических процессов.

Ключевые слова: трудовое право, гражданское право, предпринимательская деятельность, кадровая политика, психология труда, выходное пособие, увольнение, сокращение штата, ликвидация организации.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7205-1987-2

© В.А. Болдырев, 2024
© Д.В. Горбунов, 2024
© ООО «Юстицинформ», 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	6
Глава 1. Приостановление экономической деятельности: кадровые решения и сопутствующие риски	9
Глава 2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон в случае приостановления экономической деятельности организации	29
Глава 3. Увольнение работников в связи с сокращением штата в случае приостановления экономической деятельности организации	55
Глава 4. Увольнение работников в связи с ликвидацией организации в случае принятия решения о приостановлении ее экономической деятельности.....	83
Литература	100

ГЛАВА 1.

Приостановление экономической деятельности: кадровые решения и сопутствующие риски

Оценка рисков, сопутствующих кадровым решениям¹. Возможность изменения позиции национальных и иностранных властей по вопросам внутренней и внешней политики, а как следствие, и содержания нормативных правовых актов или их толкования в условиях состоявшейся глобализации экономических процессов заставляют менеджеров коммерческих организаций иметь ряд приемлемых вариантов действий для многих серьезных проектов. Руководство нередко ставит перед юридическими службами или консалтинговыми компаниями вопросы, имеющие несколько решений, одно из которых является основным, рекомендуемым, другие — альтернативными, запасными. В этих случаях подготавливаемые решения сопровождаются указаниями на сопутствующие риски — экономические, правовые, организационные, репутационные и личные неимущественные.

Людям свойственно стремление искать определенности в грядущем. «Однако в юридической практике, пока не оцифрованной, с определяющим влиянием человеческого фактора, правотворческие и правоприменительные решения подвержены рискам»². Настоящая работа призвана способствовать

¹ Основные положения настоящей главы учебного пособия опубликованы в работе: Болдырев В.А., Горбунов Д.В. Приостановление деятельности коммерческой организации: кадровые решения и сопутствующие риски // Право и экономика. 2023. № 4(422). С. 48–55.

² Лазарев В.В. К вопросу о рисках юридической науки // Журнал российского права. 2019. № 3. С. 13.

принятию и реализации решений, направленных на существенное, вплоть до полного, уменьшение численности персонала в связи с приостановлением экономической деятельности юридическим лицом, находящимся в российской юрисдикции.

Настоящая работа не может претендовать на то, чтобы считаться междисциплинарной, объединяющей существующие наработки в области права, экономики, социологии и когнитивной психологии, хотя такие работы сегодня чрезвычайно востребованы и редки одновременно. Вместе с тем постановка отдельных проблем в ней могла бы дать толчок к проведению соответствующих исследований.

Термин «юридические риски» («правовые риски») не имеет достаточной степени определенности. И хотя он довольно активно используется в научных изданиях³ и даже наименованиях компьютерных программ⁴, в большинстве случаев было бы инфор-

³ Корж П.А. К вопросу о понятии юридического риска // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 197–198; Пономарева В.П. Проблема юридического риска в трудах Г.К. Гинса // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 307–311; Филаткина Ю.Е. Управление юридическими рисками, связанными с ограничением использования и хозяйственного оборота земельных участков // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2019. № 3(210). С. 96–101; Шабуров А.С. Правовой риск с позиций позитивной юридической ответственности // Российский юридический журнал. 2019. № 6(129). С. 29–33.

⁴ Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2022663318 Российская Федерация. Онлайн-сервис проверки недвижимости и собственников на юридические риски: № 2022615446: заявл. 31.03.2022; опублик. 13.07.2022 / Р.Ш. Шарипов, Б.Б. Фазлеев, А.В. Лазарев; заявитель Общество с ограниченной ответственностью «Реалти Клауд» // URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49198794_90761544.PDF (дата обращения: 02.10.2022).

мативнее обозначать сферу, для которой негативные последствия могут наступить. Стремление говорить о правовых или юридических рисках более понятно, когда результатом наступления неблагоприятного исхода планируемого мероприятия может стать привлечение к юридической ответственности, особенно к уголовно-правовой. Оказывается, что результаты хозяйствования организации могут сказаться на конкретном человеке, на его фундаментальной потребности в свободе выбора вариантов поведения (передвижения, жительства, творчества).

Сама по себе категория юридического риска весьма неоднозначна, однако при некотором уточнении предмета становится понятно, что конкретно имеют в виду участники диалога. Объяснять, что такое уголовно-правовые, административно-правовые, налогово-правовые риски, специалистам не нужно: понятно, что речь идет о вероятности применения санкций соответствующих отраслей или подотраслей права к возможному нарушителю.

С категориями «трудоправовые риски» и «гражданско-правовые риски» дела обстоят не так хорошо: спектр частноправовых последствий и ограниченность сроков их применения чаще переводят вопрос в денежную, экономическую плоскость: будут ли экономические потери, и если да, то какие? Иными словами, если использование категории «юридические риски» в речи правоведа не несет особого смысла, то указание на отраслевую природу риска дает важную определенность параметров обсуждаемой проблемы. В категорию юридических рисков можно включать и риски репутационные, но данный вопрос является

дискуссионным и зависит от сферы хозяйственной деятельности предприятия, доли занимаемого рынка, длительности присутствия на рынке и маркетинговой стратегии.

Данная работа призвана упростить оценку рисков и параметры необходимых затрат, связанных с исполнением предписаний закона и применением санкций, предусмотренных различными отраслями российского права, сопутствующих решению кадровой проблемы в случае приостановления деятельности организации.

Оценка рисков в любом случае носит субъективный характер, даже когда базируется на знании статистических данных. Для специалистов в области трудового права и работ по соответствующей тематике адекватная оценка рисков остается задачей на будущее. Даже сообщенные официально данные далеко не всегда становятся хорошим основанием для подготовленных выводов. Так, в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020⁵, указано: «Согласно данным государственной статистической отчетности за период 2018 г. — первое полугодие 2020 г., судами с вынесением решений рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя,

⁵ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/ (дата обращения: 24.09.2023).

из которых по 6436 делам искивые требования работников были удовлетворены». Нетрудно посчитать, что лишь 42% требований оказались удовлетворенными. При таком положении дел в статье, где приводятся абсолютные и относительные показатели, в том числе сообщенные Верховным Судом, делается вывод: «Превалирующее число дел завершается вынесением решений в пользу работников с восстановлением их на работе и сопутствующими компенсационными выплатами работодателя в пользу работника — и неоплаченной заработной платы, и морального вреда»⁶. Очевидно, что вывод не соответствует приведенным цифрам.

Заметим также, что юристы склонны судить, прежде всего, о тех случаях, когда работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе, что является скорее исключением, чем правилом. Абсолютное большинство случаев увольнения не попадает в поле зрения суда.

Преувеличение значимости норм трудового права и упорное нежелание признавать факт первичности экономических предпосылок при решении кадровых вопросов — часть правовой реальности, активно стимулируемой публикациями, содержащими идеалистические рассуждения, призванные, по-видимому, заставить работодателей думать о законных интересах работников. На деле получается, что многие специалисты в области трудового права убеждают себя и других в значимости проводимых ими исследований, упорно не желая видеть факты.

⁶ Дудченко А.С. Правовые последствия незаконного увольнения работника // Наукосфера. 2022. № 2-1. С. 187.

Базисные посылки, учтенные при подготовке настоящей работы. По понятным причинам, настоящая работа не может учитывать содержание локальных актов и актов коллективно-договорного характера конкретной организации, а также распространяющихся на данную организацию соглашений, принятых в рамках отношений социального партнерства. Впрочем, по нашим наблюдениям, содержание этих документов в большинстве случаев не способно кардинально менять подход работодателя к выбору стратегии управления штатом работников в рассматриваемой ситуации.

Круг вероятных последствий решения о приостановлении экономической деятельности, относящихся к области кадров, в условиях текущей международной ситуации, национальной и трансграничной правовой (правотворческой и правоприменительной) политики, не должен считаться исчерпывающим. Рассматриваемые кадровые мероприятия не могут учитывать всего спектра возможных в ближайшем будущем мер, связанных с появлением относительно новой для российского правопорядка конструкции недружественных действий иностранных государств, получившей свое содержательное наполнение через определение круга стран, совершающих «недружественные действия»⁷, и конкретные «меры воздействия»⁸.

⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.03.2022 № 430-р «Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических лиц и физических лиц» // СЗ РФ. 2022. № 11. Ст. 1748.

⁸ См., например: Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2022 № 81 «О дополнительных временных мерах экономического характера по обеспечению финансовой стабильности Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 10. Ст. 1466; Указ

Содержание Федерального закона от 04.06.2018 № 127-ФЗ «О мерах воздействия (противодействия) на недружественные действия Соединенных Штатов Америки и иных иностранных государств»⁹, случившиеся его изменения в 2022 году¹⁰ при неизменности в предыдущие 3 года, дают основания полагать, что власти России с учетом обстановки в мире могут и будут принимать меры, способные влиять на кадровые решения юридических лиц, зарегистрированных на территории Российской Федерации, как имеющих, так и не имеющих иностранных участников. Впрочем, тонкость правовой материи, наличие экономически слабой стороны в трудовом отношении, необходимость поддержания разумного баланса интересов в этих отношениях делают принятие мер в области трудового права делом чрезвычайно непростым и вызывающим социальную напряженность.

Многие выводы и концепция настоящего пособия строятся с учетом трех весьма важных, на наш взгляд, обстоятельств.

Во-первых, работа учитывает сложившуюся практику, связанную с оптимизацией расходов на персонал в период пандемии COVID-19, внесшую

Президента РФ от 05.03.2022 № 95 «О временном порядке исполнения обязательств перед некоторыми иностранными кредиторами» // СЗ РФ. 2022. № 10. Ст. 1472.

⁹ СЗ РФ. 2018. № 24. Ст. 3394.

¹⁰ Федеральный закон от 01.05.2022 № 125-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О мерах воздействия (противодействия) на недружественные действия Соединенных Штатов Америки и иных иностранных государств» (СЗ РФ. 2022. № 18. Ст. 3011); Федеральный закон от 28.06.2022 № 212-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (СЗ РФ. 2022. № 27. Ст. 4613).

коррективы в применение норм законодательства, в рамках которой проявляемая строгость отношения властей к соблюдению норм, направленных на защиту индивидуальных интересов российских работников, в целом уменьшилась. Тиражирование процесса, появление у него свойства массовости, обыденности вносит коррективы в понимание самой сути происходящего. Появление нестандартных правовых практик, явно выходящих за рамки закона, но критически важных для сохранения стабильности общества, произвело трансформацию в сознании современных правоведов, привыкших действовать в условиях неопределенности лишь в заданных параметрах¹¹.

Во-вторых, негласно, но явно российское государство признает первичность экономического содержания отношений и вторичность правовой формы. Вероятно, в основу такого подхода легло понимание, что своевременно извещенные работники о фактической невозможности продолжения организацией предпринимательской деятельности выигрывают как в деньгах, так и в конкуренции при трудоустройстве по сравнению с работниками, решение об увольнении которых оказалось затянутым.

В-третьих, государство стремится не допустить нарушений интересов работников, могущих привести к использованию коллективных способов защиты, исключить массовые нарушения трудовых прав работников (особенно невыплаты заработной платы), способные послужить источником резкого повышения

¹¹ Болдырев В.А. Ограничение свободы предпринимательской деятельности: новая правовая реальность // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2020. № 9. С. 62–74; 2020. № 10. С. 52–60.