

Министерство образования и науки Российской Федерации
Южно-Уральский государственный университет
Юридический факультет

X 62.я 43
А 437

Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2010

Материалы XII
международной научно-практической
конференции с элементами научной школы

ЧАСТЬ II.
ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА.
ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

Челябинск
2010

**ББК Х62я.43 + Х.Я43
А437**

Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2010:
А437 Материалы XII Международной научно-практической конференции с элементами научной школы. В 6 частях. Часть II. Теория и история государства и права. Трудовое и социальное право (Юридический факультет Южно-Уральского государственного университета, 1-2 апреля 2010 г.). – Челябинск, 2010. – 284 с.

ISBN 978-5-9772-0175-9

Сборник материалов XII Международной научно-практической конференции с элементами научной школы «Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2010» посвящен актуальным проблемам права России и стран Содружества Независимых Государств.

Во второй части сборника представлены исследования по вопросам теории и истории государства и права, а также трудового и социального права.

Данное научно-практическое издание рассчитано на сотрудников высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов юридического профиля, работников правоохранительных органов.

Сборник издан при финансовой поддержке ОАО «Углеметбанк»

© Коллектив авторов, 2010
© ГОУ ВПО «Южно-Уральский
государственный университет», 2010
© Составление и оформление
А.В. Минбалева, Р.А. Хашимов, 2010

Как отмечает И.Я. Киселёв, конструкция приостановки трудового договора используется в праве всех западных стран. «Она означает освобождение работника от обязанности выполнять трудовые функции при сохранении трудового правоотношения»¹. Представляется, что институт приостановления действия трудового договора имеет будущее и в российском трудовом праве. Думается, что в перспективе возможность использования данного института может быть предоставлена не только спортсменам, но и всем другим работникам (например, если работник и работодатель придут к добровольному соглашению о приостановлении действия заключенного между ними трудового договора). С позиции презумпции стабильности трудовых отношений институт приостановления действия трудового договора удобен как для работника (с которым фактически сохраняются трудовые отношения, период приостановки действия трудового договора включается в стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст.121 ТК РФ), так и для работодателя (который, например, в период финансово-экономического кризиса имеет возможность сохранить квалифицированных работников в организации, при этом не выплачивая им заработную плату). Однако, по нашему мнению, в указанном случае законодатель должен чётко прописать процедуру приостановления действия трудового договора, правовые последствия такого приостановления и порядок возобновления действия приостановленного трудового договора.

Таким образом, законодатель заинтересован в стабильности трудовых отношений между работником и работодателем (это, в свою очередь, предопределяет стабильность в семье, обществе, российском государстве), устанавливает гарантии данной стабильности, что позволяет говорить о названной презумпции как одной из центральных презумпций трудового права.

Н.П. Шайхутдинова*

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Порядок ликвидации юридических лиц регламентирован Гражданским кодексом РФ (ГК РФ).

Юридическое лицо согласно статье 61 ГК РФ может быть ликвидировано:

¹ Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: «Дело», 1999. – С. 177.

* Шайхутдинова Надежда Павловна, доцент кафедры трудового права и основ правоведения УдГУ, кандидат юридических наук.

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе с истечением срока, на которое создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

- по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Ликвидация организации влечет за собой прекращение трудовых отношений с ее работниками при обязательном соблюдении гарантий, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Вместе с тем теоретическое обоснование и практика применения норм о прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации затруднены вследствие ряда проблем, которые трудно разрешить с учетом имеющегося правового регулирования.

Так, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Одним из таких случаев является заключение трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы. Гражданское законодательство допускает создание юридических лиц на определенный срок или для достижения определенной цели, которая должна быть оговорена в уставе юридического лица (статья 61 ГК РФ). В уставе такой организации также обязательно должно быть указание на то, что она создана на определенный срок или только для выполнения определенной работы. В уставе же организации определяется и конкретный период времени ее создания или завершения работы, выполнение которой является целью создания организации. Указанный период является объективным обстоятельством, препятствующим оформлению трудовых отношений на неопределенный срок. В этой ситуации у работодателя нет выбора, и он может предложить работнику только срочный трудовой договор, в котором срок определяется периодом, на который создана такая организация. В такой организации со всеми работниками будут заключены срочные трудовые договоры, в которых срок действия определяется периодом существования самой организации. Исключение могут составлять только ситуации, описанные в других абзацах статьи 59 ТК РФ.

В подобных организациях во исполнение положений устава юридическое лицо должно быть ликвидировано в зависимости от наступления определенного юридического факта – истечения срока, на который создано юридическое лицо, достижение цели, ради которой оно создано. При этом закономерно возникает вопрос о том, что будет являться основанием расторжения трудовых договоров с работниками: пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации или пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока действия трудового договора.

Полагаем, что после принятия решения о ликвидации организации у работодателя есть право приступить к расторжению трудовых договоров с работниками по пункту 2 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

В силу различных причин на практике может сложиться ситуация, когда созданное на определенный срок предприятие вынуждено ликвидироваться по иным основаниям, предусмотренным статьей 61 ГК РФ. В числе таковых:

- по решению учредителей;
- в связи с признанием судом регистрации предприятия недействительной из-за допущенных при его создании нарушений закона или иных правовых актов (если эти нарушения носят неустранимый характер);
- вследствие признания его несостоятельным (банкротом).

В таком случае работодатель вынужден расторгнуть трудовые договоры с работниками уже не по пункту 2 статьи 77 ТК РФ, а по правилам пункта 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации. Это же основание расторжения трудового договора необходимо применять и к тем работникам, трудовые договоры с которыми заключались на неопределенный срок либо первоначально заключались на определенный срок, а впоследствии утратили срочный характер отношений в силу части 4 статьи 58 ТК РФ. Напомним, что в соответствии с частью 4 статьи 58 ТК РФ, если работник после истечения срока действия срочного трудового договора фактически продолжает работать, а работодатель не потребовал прекращения трудового договора в связи с истечением его срока, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Такая ситуация может иметь место при заключении трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, при заключении срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с лицами, поступающими на работу по совместительству и в других подобных случаях.

Порядок расторжения трудового договора по пункту 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации значительно сложнее и требует от работодателя больших затрат, чем увольнение работников по пункту 2 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Указанные дополнительные гарантии работникам при увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ можно объяснить тем, что работники заведомо не знают о том, что в ближайшее время трудовые отношения с ними будут расторгнуты и соответственно не готовы к этому. При заключении трудовых договоров на срок существования организации или на срок, необходимый для достижения поставленной цели, работники должны быть готовы к тому, что трудовой договор с ними будет расторгнут по взаимной договоренности и они могут заранее принять меры к своему дальнейшему трудоустройству.

Достаточно проблемным является вопрос о расторжении трудового договора с беременными женщинами, принятыми в организации, созданные на определенный срок, для достижения поставленной цели. Согласно части первой статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами допускается только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

По общему правилу части 2 статьи 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Но данное правило не может быть применено, если срок действия трудового договора напрямую связан со сроком существования организации. Полагаем, что в этом случае трудовой договор будет расторгнут по пункту 2 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора, заключенного на период создания организации, так как организация ликвидируется.

Другой проблемой применения условия о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации является требование, предусмотренное частью четвертой статьи 81 ТК РФ, согласно которому 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 ликвидации организации.

В подобных правовых явлениях речь идет прежде всего о таких особых приемах юридической техники, как юридические фикции. Есть мнение, что существование юридических фикций в праве является следствием наличия одного из основных его свойств — формальной определенности¹. В.К. Бабаев считает, что правовая фикция представляет собой «применяемый в праве технико-юридический прием, который несуществующее положение (отношение) объявляет существующим и приобретает обязательный характер в силу закрепления его в правовой норме»². В юридической технике фикции рассматриваются как прием

¹ См. например, Алексеев С.С. Общая теория права. — М., 1982. Т. 2. — С. 277; Бабаев В.К. Советское право как логическая система. — М., 1978. — С. 38.

² Бабаев В.К. Презумпции в советском праве. — Горький, 1974. — С. 28.

исключительный. Как отмечается многими исследователями, «этот прием используется законодателем только тогда, когда другие средства правового регулирования не позволяют эффективно достичь правового результата»¹. Поэтому количество фикций в праве всегда незначительно. В трудовом законодательстве правовые фикции также используются весьма редко.

В рассматриваемом случае термин «ликвидация» применяется, когда в действительности ликвидации организации не происходит, но расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Безусловно, использование гражданско-правового термина «ликвидация организации» в рассматриваемой юридической конструкции не утрачивает своего истинного значения. С другой стороны, при прекращении деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в той же местности, работодатель вынужден применять правила расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников. В частности, он обязан предлагать другую работу, производить учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, учитывать преимущественное право работника на оставление на работе. Трудовой кодекс четко регламентирует порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, при котором работодателю вышеуказанные обязанности не вменяются. Подобная правовая регламентация расторжения трудового договора с работниками обособленных структурных подразделений, расположенных в другой местности, вполне оправдана и направлена на оптимальное сочетание интересов сторон трудовых отношений. Но по нашему мнению, такой позиции можно придерживаться лишь в том случае, когда работодателем выступает организация, в структуре которой в другой местности расположено одно обособленное структурное подразделение, подлежащее «ликвидации». Но нередки организации включают в себя несколько обособленных структурных подразделений, расположенных в одной местности, являющейся другой местностью по отношению к самой организации-работодателю.

В случае, когда одно из них прекращает свою деятельность, закон не предусматривает обязанности работодателя предлагать увольняемым работникам другую работу даже при условии, что такая работа имеется в другом обособленном структурном подразделении, расположенном в той же местности, что и подразделение, прекращающее свою деятельность.

Не вполне понятной остается и ситуация, предусматривающая по условиям коллективного договора, соглашения, трудового договора обязанность работодателя предлагать вакансии в других местностях. Буквальное толкование части четвертой статьи 81 ТК РФ никакого предложения другой работы не предусматривает.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 519.

По нашему мнению, в подобном случае недопустимо использовать термин «ликвидация организации» в том значении, какое ему придается в нормах гражданского права, поскольку это в некоторой степени ущемляет права увольняемых работников. В этом случае речь идет не о правовой фикции, а о некорректном использовании гражданско-правового термина «ликвидация организации». Думается, что ситуация может быть исправлена путем дополнения в часть четвертую статьи 81 ТК РФ предложения следующего содержания: «При наличии в данной местности нескольких структурных подразделений, при условии, что некоторые из них продолжают свою деятельность, расторжение трудового договора допускается с учетом требований части третьей статьи 81 ТК РФ в пределах данной местности». Это позволит максимально гарантировать право работников на трудоустройство у данного работодателя.

А.М. Шафиков*

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ О ЗАЩИТЕ ГРАЖДАН, ПОСТРАДАВШИХ ОТ РАДИАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Важной гарантией реализации основных прав и свобод каждого человека, отнесенных к основным конституционным правам, закрепленным в главе 2 Конституции Российской Федерации является его право на социальную помощь, социальное обеспечение и социальную защиту, включая социальное страхование, пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание, а также право на судебную защиту его прав и свобод.

Социальные права граждан реализуются посредством создания правовой базы: издания ряда федеральных законов, законов субъектов РФ и иных нормативных правовых актов. Все они регламентируют сложные вопросы адресной социальной поддержки различных категорий граждан. Приходится констатировать, что законодательство о социальной защите различных слоев населения в Российской Федерации чрезвычайно сложно, нестабильно, громоздко и подчас противоречиво, что зачастую вызывает необходимость защиты прав через обращение в судебные органы.

Реформа российского законодательства, замена натуральных льгот денежными выплатами при неукоснительном росте цен и тарифов являются причиной ежегодно возрастающего числа таких обращений граждан в судебные органы за защитой своих нарушенных прав. Так, если в 2003 году управления социальной защиты населения городов и районов области привлекались к участию в судебных заседаниях по 1 309 делам, в 2004 году

* Шафиков Адис Мавлютбаевич, преподаватель кафедры трудового и социального права ЮУрГУ.