

## О ВОЗМОЖНОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ВИДА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Е. С. Рейхерт, Е. А. Протченко**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

В статье анализируется правовая неурегулированность вопроса увольнения работников при прекращении организацией осуществления определенного вида деятельности. Нормы Трудового кодекса РФ не содержат подобного основания расторжения трудового договора, а действующие гарантии при расторжении трудового договора для определенных категорий работников (женщины, лица с семейными обязанностями) вообще не позволяют прекратить трудовые отношения с работником в сложившейся ситуации. В итоге наблюдается дисбаланс интересов работника и работодателя, так как права работодателя ничем не обеспечиваются, и он вынужден нести расходы на работника, который не осуществляет трудовую деятельность.

Авторы предлагают внести изменения в Трудовой кодекс РФ и добавить новое основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

**Ключевые слова:** прекращение трудового договора, баланс прав и интересов, женщины, лица с семейными обязанностями, прекращение вида деятельности, защита прав работодателей.

На основании п. 10 ст. 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинская деятельность – это прежде всего профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи. Согласно п. 46 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» медицинская деятельность входит в перечень видов деятельности, требующих получения лицензии.

В приложении к Положению о лицензировании медицинской деятельности, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2012 г. № 291, в перечень услуг (работ), составляющих медицинскую деятельность, включена стоматология. Можно сделать вывод, что стоматология является самостоятельным подвидом медицинской деятельности, подлежащим лицензированию.

Если организация изменяет перечень выполняемых услуг (работ), составляющих медицинскую деятельность, то по смыслу ч. 1 ст. 18 Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности» она обязана переоформить лицензию.

Подпунктом «а» ст. 12 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и

индивидуальных предпринимателей» установлено, что при государственной регистрации создаваемого юридического лица в регистрирующий орган представляется среди прочего заявление по форме Р11001 (утв. Приказом ФНС России от 25 января 2012 г. № ММВ-7-6/25@). Указанная форма содержит лист «И», где указываются сведения о кодах по Общероссийскому классификатору. В настоящее время действует Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014 (утв. Приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст). В Классификаторе выделена группа 86.23 «Стоматологическая практика», которая включает в себя деятельность в области стоматологии.

Сведения о лицензиях, полученных юридическим лицом, и коды по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности подлежат указанию в Едином государственном реестре юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) согласно подпунктам «м» и «п» п. 1 ст. 5 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Таким образом, информация по осуществлению определенного вида экономической деятельности и наличию лицензий имеет важное юридическое значение, отражается в го-

сударственном реестре. При этом на субъект возлагается обязанность поддерживать эту информацию в актуальном состоянии.

По определенным экономическим причинам организация может прекратить осуществлять лицензируемый вид деятельности. С точки зрения гражданского права сделать это не сложно – достаточно переоформить лицензию и внести изменения в ЕГРЮЛ. Но с точки зрения трудового права могут возникнуть неразрешимые проблемы. Работодателю придется решать вопрос: что делать с высвобождающимися работниками?

Проще всего провести сокращение штата. Допустим, организация прекратила осуществлять стоматологические услуги, но продолжает оказывать другие медицинские услуги. Принятие решения о сокращении штата относится к исключительной компетенции работодателя. Этот вывод неоднократно подтверждался судебными решениями (например, Определением Конституционного Суда РФ от 22 декабря 2015 г. № 2768-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Емельяновой Натальи Михайловны на нарушение ее конституционных прав п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ»). Главное, чтобы при сокращении штата работодатель выполнил порядок увольнения и гарантии, предусмотренные ч. 3 и 6 ст. 81, ст. 179, ч. 1 и 2 ст. 180, ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

Например, уволить по сокращению штата нельзя работника в период его временной нетрудоспособности, беременную женщину, женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, и другие категории работников. Как отмечает А. Ф. Нуртдинова, это делается в целях обеспечения равенства возможностей [2, с. 40].

Работодатель на практике столкнулся с проблемой: в стоматологии должность зубного техника занимала одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте 12 лет. Остальные работники были уволены по сокращению штата или согласились на перевод на другую должность. В отношении указанной работницы проводить сокращение штата нельзя, она относится к льготной категории и защищена нормами ТК РФ. Переводиться на другие предложенные ей должности она отказалась. В организации оказался работник, которого нельзя уволить по основаниям, преду-

смотренным нормами ТК РФ, при этом работы для работника нет никакой. Расторгнуть с ней договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 в связи с ликвидацией обособленного подразделения по смыслу ч. 4 ст. 81 ТК РФ тоже нельзя, так как стоматология и основное здание работодателя находятся в одной местности. Применить ст. 74 ТК РФ также невозможно, так как она запрещает менять трудовую функцию работника.

Возникает вопрос с заработной платой, ведь работник ничего не делает, а работодатель обеспечить его работой по занимаемой должности не может. Какую статью применять по оплате: ст. 155 ТК РФ – оплата труда при неисполнении трудовых обязанностей или ст. 157 ТК РФ – оплата простоя? Чья вина – работодателя, работника или это причины, не зависящие от сторон?

Кроме того, работница подлежит ежегодному медицинскому осмотру за счет средств работодателя, а также имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в силу пп. 2 п. 1 ст. 72 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Назвать поведение со стороны работницы злоупотреблением правом с учетом позиции, изложенной в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, представляется сомнительным, так как оно не сопровождается недобросовестными действиями работника.

Ряд государств рассматривают ухудшение экономического состояния работодателя как основание для расторжения трудового договора с работниками. Например, подп. 3 п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан позволяет расторгнуть договор в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя. Как отмечает С. Ю. Головина, причиной появления такого основания в 2015 году послужила либерализация законодателя к определению границ свободы работодателей в вопросе прекращения трудового договора [1, с. 25].

Согласно ст. 1 ТК РФ одной из задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов

сторон трудовых отношений. В приведенном выше примере мы видим, что о согласовании интересов не может быть и речи. Нарушен так называемый «баланс». По мнению Е. М. Офман, под балансом прав и интересов можно понимать не только отсутствие обременительных, не основанных на объективных особенностях правил в регулировании правоотношений в сфере труда, но и установление действенной защиты прав и интересов субъектов трудового права [3, с. 12].

Представляется, что достижению баланса интересов способствовала бы возможность прекращения трудового договора в связи с прекращением вида деятельности. Действующие нормы ТК РФ содержат указание на прекращение деятельности вообще и применяются только в отношении работодателей – индивидуальных предпринимателей. В отношении организации речь идет только о ликвидации.

Ликвидация юридического лица в силу п. 1 ст. 61 ГК РФ влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам. Тем не менее положения ч. 4 ст. 81 ТК РФ делают специальную оговорку о том, что, например, в случае прекращения деятельности обособленного подразделения, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Судебная практика допускает возможность прекращения трудового договора по причине прекращения индивидуальным предпринимателем именно вида деятельности. Так, определением Наримановского районного суда Астраханской области от 12 апреля 2012 г. по делу № 2-281/2012 было утверждено мировое соглашение, согласно которому предприниматель Б. Р. Мусаев принял обязательство внести изменения в трудовую книжку А. В. Поляковой и произвести запись «уволена в связи с прекращением вида деятельности предпринимателя, пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ». Но в отношении юридических лиц

такие допущения невозможны в силу отсутствия правового регулирования.

Мы предлагаем изменить ст. 81 ТК РФ; дополнив часть 1 пунктом 1.1 «прекращения организацией или индивидуальным предпринимателем осуществления лицензируемого вида экономической деятельности».

Требования к получению лицензии зачастую предполагают обязательное наличие узкопрофильных специалистов. После прекращения лицензируемого вида деятельности таких работников крайне сложно трудоустроить в организации.

В целях достижения или хотя бы приближения к балансу интересов работника и работодателя мы считаем, что прекращение договора по такому основанию должно сопровождаться следующими гарантиями и компенсациями: письменное уведомление за два месяца, предложение вакантных должностей, выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка по аналогии с сокращением штата. Основным отличием будет отсутствие преимущественного права оставления на работе и запрета на расторжение договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.

### *Литература*

1. Головина, С. Ю. Расторжение трудового договора по законодательству государств – членов Евразийского экономического союза / С. Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 24–29.
2. Нуртдинова, А. Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции / А. Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2015. – № 1. – С. 30–46.
3. Офман, Е. М. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в установлении баланса прав и интересов работников и работодателей / Е. М. Офман // Культура: управление, экономика, право. – 2014. – № 2. – С. 12–16.

**Рейхерт Екатерина Сергеевна** – старший преподаватель кафедры трудового, социального права и правопедания, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: law@tax.su.

**Протченко Елена Анатольевна** – старший преподаватель кафедры трудового, социального права и правопедания, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: proean@rambler.ru.

*Статья поступила в редакцию 6 марта 2018 г.*

## ABOUT THE POSSIBILITY OF LEAVING THE WORKERS IN CONNECTION WITH THE TERMINATION BY ORGANIZATION THE KIND OF ECONOMIC ACTIVITY

**E. S. Reichert, E. A. Protchenko**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The article analyzes the legal unsettledness of the issue of dismissal of employees upon termination of a certain type of activity by the organization. The norms of the Labor Code do not contain such a reason for the termination of the employment contract. And the current guarantees for the termination of an employment contract for certain categories of workers (women, persons with seminal duties) do not allow you to stop working with the employee in the current situation. As a result, there is an imbalance between the interests of the employee and the employer, since the rights of the employer are not provided in any way and he is forced to bear the costs of an employee who does not carry out work.

The authors propose to amend the Labor Code and add a new basis for termination of the employment contract at the initiative of the employer.

**Keywords:** *termination of the employment contract, the balance of rights and interests, women, persons with seminal duties, termination of the activity, protection of the rights of employers.*

### References

1. Golovina S. Yu. [Termination of the employment contract under the legislation of the member states of the Eurasian Economic Union]. *Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom [Labor law in Russia and abroad]*, 2016, no. 4, pp. 24–29. (in Russ).
2. Nurtdinova A. F. [Social responsibility of business: legal aspects of the economic concept]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*, 2015, no. 1, pp. 30–46. (in Russ).
3. Ofman E. M. [The role of the Constitutional Court of the Russian Federation in establishing a balance of rights and interests of employees and employers]. *Kul'tura: upravleniye, ekonomika, pravo [Culture: management, economics, law]*, 2014, no 2, pp. 12–16. (in Russ).

**Ekaterina Sergeevna Reikhert** – Senior lecturer in labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: reikhertes@susu.ru.

**Elena Anatolievna Protchenko** – Senior lecturer in labour, Social Law and Jurisprudence Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: proean@rambler.ru.

*Received 6 March 2018.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Рейхерт, Е. С. О возможности увольнения работников в связи с прекращением организацией вида экономической деятельности / Е. С. Рейхерт, Е. А. Протченко. // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 2. – С. 49–52. DOI: 10.14529/law180209.

### FOR CITATION

Reichert E. S., Protchenko E. A. On the possibility of dismissal of employees with termination of economic activity of organization. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 2, pp. 49–52. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180209.