

АДВОКАТСКИЙ КЕЙС

Как реорганизация нарушила трудовые права работника

Соцуро Лев Васильевич

адвокат, член Российской академии юридических наук, академик Российской академии естественных наук, д-р юрид. наук, профессор

Как работодатели используют реорганизацию в качестве способа ухода от выплаты заработной платы работникам Как определяется подсудность дел, связанных с трудовыми спорами

Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат считается преступлением небольшой тяжести (ст. 15, 145.1 УК РФ) и особого труда в квалификации преступного деяния не представляет.

Однако в судебной практике предмет преступления, к которому применяется расширительное толкование — в данном случае «невыплата <> и иных выплат», — вызывает определенные трудности субъективного порядка, которые устраняются процессуальными средствами.

В 90% рассмотренных судами уголовных дел имела место корыстная заинтересованность руководителя организации в невыплате заработной платы работникам.

Следует иметь в виду, что согласно п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работодатель считается виновным в нарушении сроков выплаты заработной платы, если он не докажет иное.

Вопрос материальной ответственности корреспондирует с уголовной ответственностью руководителя, если в его действиях содержатся признаки преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ.

Реализуя корыстную заинтересованность, отдельные руководители ищут и находят такие способы ухода от ответственности по ст. 145.1 УК РФ, к которым законопослушный работник не привык. И пока правоприменители пребывают в растерянности, юридическое лицо реорганизовывается и ответственности в итоге никто не несет.

Последствия реорганизации

Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа, уполномоченного на то юридическими документами (п. 1 ст. 57 ГК РФ).

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (извлечения)

<> В силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т. е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении

работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

<> Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

<> Учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

При слиянии организаций права и обязанности каждой из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом (п. 1 ст. 58 ГК РФ).

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не может служить основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (п. 5 ст. 75 ТК РФ). Однако отказ работника в такой ситуации от продолжения работы является общим основанием прекращения трудового договора (ч. 6 ст. 77 ТК РФ).

Так ли это на самом деле, позволяет прояснить анализ ситуации с Раевой Александрой Игоревной, которая сама попала в жернова реорганизации юридического лица.

Перевоплощение

В феврале 2008 г. Раева А. И. была принята на работу в ООО «БЭТ-ГРУПП» менеджером по бронированию и продаже авиабилетов по адресу г. Москва, Волгоградский проспект, д. 4-а, где и выполняла свою трудовую функцию под номером 1595 до 17.07.2009.

Из заочного решения Индустриального суда г. Барнаула от 09.03.2010 следует, что 10.09.2009 Раева А. И. обратилась в Таганский районный суд г. Москвы за защитой своих трудовых прав. В исковом заявлении она требовала выдать ей трудовую книжку, выплатить задолженность по зарплате в размере 19 783 руб., компенсировать неиспользованный отпуск, задержку выдачи трудовой книжки, моральный вред.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что 05.03.2009 в ООО «БЭТ-ГРУПП» произведена реорганизация путем слияния. Правопреемником является ООО «Шатура», расположенное в г. Барнауле Алтайского края.

В этой связи определением Таганского районного суда г. Москвы от 30.11.2009 осуществлена замена ответчика по гражданскому делу с ООО «БЭТ-ГРУПП» на его правопреемника ООО «Шатура», и дело из Москвы направлено в г. Барнаул Алтайского края.

Заочным решением от 09.03.2010 Индустриальный районный суд г. Барнаула иски требования Раевой А. И. удовлетворил частично, а именно взыскал с ООО «Шатура» в пользу истца 288 759 руб. 71 коп. Требования о выдаче трудовой книжки, возмещении морального вреда и производстве иных выплат в нарушение норм ст. 195, 196, 198, 199 ГПК РФ заочным решением немотивированно отклонены.

А была ли реорганизация?

Вскоре Раевой А. И. стало известно, что действует организация, формально фигурирующая в официальных документах как ООО «БЭТ-СЕРВИС», но возглавляемая тем же руководством, располагающаяся по тому же адресу и занимающаяся той же деятельностью, что и ООО «БЭТ-ГРУПП».

Более того, департамент субагентского бизнеса ЗАО «ВИП СЕРВИС», которое является самостоятельным хозяйствующим субъектом по отношению к ООО «БЭТ-СЕРВИС», в письменном ответе на запрос адвоката (автора статьи) утверждал, что Раева А. И. с 09.02.2009 по 01.06.2009 реализовывала авиабилеты под личным номером 1595 от имени ООО «БЭТ-СЕРВИС».

Но Пресненский суд г. Москвы в решении от 30.03.2010 в исковых требованиях Раевой к ООО «БЭТ-СЕРВИС» отказал, мотивируя свои выводы решениями Таганского районного суда г. Москвы и Индустриального районного суда г. Барнаула.

Между тем заочное решение Индустриального районного суда г. Барнаула не может быть исполнено в силу отсутствия средств на счетах ООО «Шатура».

Работники из Москвы в Барнаул не переезжали, а передаточный акт, который должен был иметь место согласно ст. 58 ГК РФ, никто не видел.

Таким образом, ООО «БЭТ-ГРУПП» исчезло, не рассчитавшись со своими работниками по зарплате, даже не возвратив Раевой А.И. трудовую книжку и копию приказа об увольнении с передаточным актом.

Напрашиваются выводы

Вышеприведенные обстоятельства наталкивают на мысль о недействительности реорганизации юридических лиц, фиктивности их действий и нарушении трудовых прав Раевой А. И. Представляется, что вынесенные по делу судебные решения подлежат отмене как существенно нарушившие требования п. 6 ст. 29 ГПК РФ.

Раева А. И. вправе обратиться в суд по месту жительства ответчика — генерального директора ООО «БЭТ-ГРУПП, который в настоящее время является генеральным директором ООО «БЭТ-СЕРВИС», — с иском о признании реорганизации, нарушившей ее трудовые права, недействительной, признании наличия трудовых отношений с ООО «БЭТ-СЕРВИС», возврате трудовой книжки и возмещении материального ущерба и морального вреда.

Особенность ситуации заключается в том, что подсудность определяется по месту жительства ответчика — генерального директора ООО «БЭТ-ГРУПП» (ООО «БЭТ-СЕРВИС»). Его уголовная ответственность предусматривается ст. 145.1 УК РФ.

Молостова Виолетта Евгеньевна,

юрист, исполнительный директор ООО «Юридический центр “Эквилибрум”»



Что не учел суд при судебном разбирательстве?

При реорганизации юридического лица необходимо помнить, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ст. 75 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут только в случае отказа самого работника от продолжения работы у юридического лица в связи с его реорганизацией.

В юридической практике существует мнение, что при реорганизации присоединяющиеся или сливающиеся юридические лица подлежат ликвидации и работники могут быть уволены по ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса — расторжение трудового договора в связи с ликвидацией юридического лица. Однако согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

В п. 1 и 2 ст. 58 ГК РФ установлено, что при присоединении одного юридического лица к другому или при их слиянии права и обязанности присоединившейся организации или сливающихся лиц переходят к вновь возникшему

юридическому лицу (слияние) или к юридическому лицу, к которому осуществлено присоединение.

Таким образом, при реорганизации юридического лица увольнение сотрудников по ч. 1 ст. 81 РФ неправомерно, а все права и обязанности работодателя переходят ко вновь возникшему (слияние) или присоединяющему (присоединение) юридическому лицу.