



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 21-КГ23-5-К5

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

21 августа 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 21 августа 2023 г. кассационную жалобу конкурсного управляющего общества с ограниченной ответственностью «ХАСМИ» Сидорченко Максима Александровича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2022 г.

по делу № 2-490/2022 Прохладненского районного суда Кабардино-Балкарской Республики по иску Хутатовой Миланы Хасановны к обществу с ограниченной ответственностью «ХАСМИ» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., объяснения представителя конкурсного управляющего обществом с ограниченной ответственностью «ХАСМИ» Сидорченко М.А. по доверенности Мацан Е.И., поддержавшей доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего судебные постановления судов апелляционной и

кассационной инстанций подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Хутатова М.Х. 14 февраля 2022 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «ХАСМИ» (далее также – ООО «ХАСМИ», общество, работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Хутатова М.Х. указала, что с 12 октября 2016 г. она на основании трудового договора состояла в трудовых отношениях с ООО «ХАСМИ», с 17 июля 2018 г. осуществляла трудовые обязанности в должности главного бухгалтера.

Решением Арбитражного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 октября 2020 г. ООО «ХАСМИ» признано несостоятельным (банкротом), в отношении общества открыто конкурсное производство, утверждён конкурсный управляющий.

20 апреля 2021 г. Хутатовой М.Х. было вручено письменное уведомление конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 13 апреля 2021 г. о том, что в связи с предстоящей ликвидацией ООО «ХАСМИ» заключённый с ней трудовой договор подлежит досрочному расторжению по истечении двух месяцев с момента получения данного уведомления.

Приказом конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 15 июня 2021 г. Хутатова М.Х. уволена с занимаемой должности с 21 июня 2021 г. по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с ликвидацией организации).

Хутатова М.Х. полагала увольнение по указанному основанию незаконным, поскольку определение о завершении конкурсного производства в отношении ООО «ХАСМИ» арбитражным судом не выносилось, из единого государственного реестра юридических лиц ООО «ХАСМИ» не исключено, то есть фактической ликвидации ООО «ХАСМИ» не было.

Хутатова М.Х. также ссылаясь на то, что конкурсным управляющим ООО «ХАСМИ» нарушен общий порядок оформления прекращения трудового договора, установленный статьёй 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а именно Хутатова М.Х. не была ознакомлена под роспись с приказом об увольнении, работодателем с ней не был произведён окончательный расчёт.

Хутатова М.Х. просила суд признать незаконным приказ конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 15 июня 2021 г. о её увольнении по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, обязать конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» восстановить её на работе в ООО «ХАСМИ» в должности главного бухгалтера, взыскать

с ООО «ХАСМИ» в её пользу компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

Решением Прохладненского районного суда Кабардино-Балкарской Республики от 30 мая 2022 г. в удовлетворении исковых требований Хутатовой М.Х. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2022 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Хутатовой М.Х. удовлетворены. Приказ конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 15 июня 2021 г. № 14 «Об увольнении Хутатовой М.Х.» признан незаконным, на конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» возложена обязанность восстановить Хутатову М.Х. на работе в ООО «ХАСМИ» в должности главного бухгалтера, с ООО «ХАСМИ» в пользу Хутатовой М.Х. взыскана компенсация морального вреда в размере 30 000 руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2022 г. апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» Сидорченко М.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2022 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2022 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 2 мая 2023 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 19 июля 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Хутатова М.Х., надлежащим образом извещённая о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не явилась, сведений о причинах неявки не представила, направила в Верховный Суд Российской Федерации письменные возражения на кассационную жалобу. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё Хутатовой М.Х., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу

подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Суд апелляционной инстанции, проверяя по апелляционной жалобе Хутатовой М.Х. законность и обоснованность решения суда первой инстанции, в соответствии с частью 5 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации перешёл к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учёта особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (протокольное определение от 10 августа 2022 г.), поскольку установил, что суд первой инстанции рассмотрел дело в отсутствие Хутатовой М.Х., которая надлежащим образом не была извещена о времени и месте судебного заседания, состоявшегося 30 мая 2022 г.

Судом апелляционной инстанции установлено и из материалов дела следует, что Хутатова М.Х. с 12 октября 2016 г. на основании трудового договора состояла в трудовых отношениях с ООО «ХАСМИ», последняя занимаемая ею должность – главный бухгалтер.

Решением Арбитражного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 октября 2020 г. ООО «ХАСМИ» признано несостоятельным (банкротом). В отношении ООО «ХАСМИ» открыто конкурсное производство сроком на шесть месяцев – до 9 апреля 2021 г. (впоследствии каждые шесть месяцев этот срок продлевался, определением Арбитражного суда Кабардино-Балкарской Республики от 11 апреля 2023 г. срок конкурсного производства продлён до 11 октября 2023 г.). Конкурсным управляющим ООО «ХАСМИ» утверждён Иризов А.З., который с 23 марта 2022 г. освобождён от исполнения своих обязанностей, и на основании определения Арбитражного суда Кабардино-Балкарской Республики от 28 апреля 2022 г. конкурсным управляющим ООО «ХАСМИ» утверждён Сидорченко М.А.

22 октября 2020 г. в Единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о том, что ООО «ХАСМИ» признано несостоятельным (банкротом) и в отношении него открыто конкурсное производство.

Уведомлением конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 13 апреля 2021 г., которое вручено Хутатовой М.Х. 20 апреля 2021 г., она была предупреждена о том, что по истечении двухмесячного срока с момента получения этого уведомления заключённый с ней трудовой договор подлежит досрочному расторжению в связи с предстоящей ликвидацией ООО «ХАСМИ».

Приказом конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» от 15 июня 2021 г. Хутатова М.Х. уволена с должности главного бухгалтера ООО «ХАСМИ» с 21 июня 2021 г. по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с ликвидацией организации).

21 июня 2021 г. конкурсным управляющим ООО «ХАСМИ» в адрес Хутатовой М.Х. почтовой связью направлен приказ от 15 июня 2021 г. о её увольнении, 27 июля 2021 г. письмо с приказом об увольнении Хутатовой М.Х. возвращено конкурсному управляющему ООО «ХАСМИ» ввиду истечения срока его хранения (вручено отправителю 10 августа 2021 г.).

Суд апелляционной инстанции, разрешая спор по правилам производства в суде первой инстанции без учёта особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и принимая решение об удовлетворении исковых требований Хутатовой М.Х. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, сослался на положения статей 61 и 63 Гражданского кодекса Российской Федерации, статьи 149 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», пункт 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и исходил из того, что на момент увольнения Хутатовой М.Х. по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации ликвидация ООО «ХАСМИ» завершена не была, так как определение о завершении конкурсного производства в отношении ООО «ХАСМИ» арбитражным судом не выносилось, из государственного реестра юридических лиц эта организация не исключена, отсутствуют доказательства прекращения ООО «ХАСМИ» хозяйственной деятельности.

При этом суд апелляционной инстанции отметил, что признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечёт лишь начало процесса ликвидации, и, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на момент признания организации банкротом следует рассматривать как неправомерное, поскольку в итоге организация не была ликвидирована.

Судебная коллегия по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы суда апелляционной инстанции правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции и

кассационного суда общей юрисдикции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Согласно пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 178–181¹) установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в частности при увольнении работника по инициативе работодателя – при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

В силу части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судам даны разъяснения о том, что обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем. Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Ликвидация юридического лица влечёт его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам. Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано (пункты 1 и 2 статьи 61 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Юридические лица, за исключением предусмотренных статьей 65 настоящего Кодекса юридических лиц, по решению суда могут быть признаны несостоятельными (банкротами) и ликвидированы в случаях и в порядке, которые предусмотрены законодательством о несостоятельности (банкротстве) (пункт 6 статьи 61 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Пунктом 9 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации предусмотрено, что ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц.

Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации установлены основания для признания должника несостоятельным (банкротом), урегулированы порядок и условия осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства), порядок и условия проведения процедур, применяемых в деле о банкротстве, и иные отношения, возникающие при неспособности должника удовлетворить в полном объёме требования кредиторов. Действие данного Федерального закона распространяется на юридические лица, которые могут быть признаны несостоятельными (банкротами) в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (пункты 1 и 2 статьи 1 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

Несостоятельность (банкротство) – признанная арбитражным судом или наступившая в результате завершения процедуры внесудебного банкротства гражданина неспособность должника в полном объёме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей (абзац второй статьи 2 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

Согласно пункту 1 статьи 124 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечёт за собой открытие конкурсного производства.

При принятии решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства арбитражный суд утверждает конкурсного управляющего в порядке, предусмотренном статьёй 45 настоящего Федерального закона, о чём выносит определение. Указанное определение подлежит немедленному исполнению и может быть обжаловано. Конкурсный управляющий действует до даты завершения конкурсного производства или прекращения производства по делу о банкротстве (пункты 1 и 2 статьи 127 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

Пунктом 1 статьи 129 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено, что с даты утверждения конкурсного управляющего до даты прекращения производства по делу о банкротстве, или заключения мирового соглашения, или отстранения конкурсного управляющего он осуществляет полномочия руководителя должника и иных органов управления должника в пределах, в порядке и на условиях, которые установлены этим федеральным законом.

В соответствии с полномочиями конкурсного управляющего, установленными статьёй 129 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», конкурсный управляющий обязан уведомлять работников должника о предстоящем увольнении не позднее чем в течение месяца с даты введения конкурсного производства (абзац 7 пункта 2 статьи 129 данного федерального закона), конкурсный управляющий вправе увольнять работников должника, в том числе руководителя должника, в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законом (абзац третий пункта 3 статьи 129 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

После рассмотрения арбитражным судом отчёта конкурсного управляющего о результатах проведения конкурсного производства арбитражный суд выносит определение о завершении конкурсного производства, а в случае погашения требований кредиторов в соответствии со статьёй 125 этого федерального закона – определение о прекращении производства по делу о банкротстве (пункт 1 статьи 149 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

В силу пункта 3 статьи 149 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» основанием для внесения в Единый государственный реестр записи о ликвидации должника является определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 23 июля 2020 г. № 1828-О, расторжение трудового договора с работником в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) связано с реализацией работодателем гарантированного ему Конституцией Российской Федерации права на свободное осуществление предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) и производится в интересах работодателя, собственника имущества организации, её учредителей (участников) или фактически контролирующих её лиц. Устанавливая для этого случая специальную процедуру расторжения трудового договора, Трудовой кодекс Российской Федерации, в частности, обязывает работодателя персонально уведомить каждого работника под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца (часть вторая статьи 180), что позволяет работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно начать поиск подходящей работы. Поскольку ликвидация организации, будучи завершающей стадией её существования как

юридического лица, прекращением её хозяйственной деятельности, представляет собой сложный, многостадийный и продолжительный процесс, требующий заблаговременной подготовки, планирования порядка и сроков проведения ликвидационных процедур (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2018 г. № 45-П), оспариваемое положение пункта 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающее лишь соответствующее основание для расторжения трудового договора и не устанавливающее порядка увольнения работника, во взаимосвязи с положениями абзаца второго пункта 1 статьи 65 Гражданского кодекса Российской Федерации, пунктом 1 и абзацем третьим пункта 3 статьи 129 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» не может расцениваться как нарушающее права работников должника, находящегося в процессе ликвидации.

Из приведённых нормативных положений и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что на основании решения суда юридические лица (должники) могут быть признаны несостоятельными (банкротами) и ликвидированы в случаях и в порядке, которые предусмотрены законодательством о несостоятельности (банкротстве). Принятие арбитражным судом решения о признании должника банкротом влечёт за собой открытие конкурсного производства и утверждение конкурсного управляющего, осуществляющего полномочия руководителя должника и иных органов управления должника, действующего в пределах, в порядке и на условиях, установленных законом, с даты его утверждения до даты прекращения производства по делу о банкротстве, или заключения мирового соглашения, или отстранения конкурсного управляющего. Прекращение хозяйственной деятельности юридического лица (организации) представляет собой сложный, многостадийный и продолжительный процесс, требующий заблаговременной подготовки, планирования при проведении ликвидационных процедур, в рамках которых, в период конкурсного производства, конкурсный управляющий вправе увольнять работников должника (руководителя должника) в порядке и на условиях, установленных федеральным законом. Уведомление работников должника о предстоящем увольнении не позднее чем в течение месяца с даты введения конкурсного производства отнесено к обязанностям конкурсного управляющего. При увольнении в связи с ликвидацией организации работнику в порядке статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации с целью поддержания его материального положения на период трудоустройства предоставляются гарантии в виде выплаты выходного пособия и среднего заработка за указанный период. По завершении конкурсного производства на основании определения арбитражного суда в Единый государственный реестр вносится запись о ликвидации должника.

Таким образом, расторжение конкурсным управляющим организации трудовых договоров с работниками этой организации, в том числе по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением требований, установленных

статьями 178 (выходные пособия) и 180 Трудового кодекса Российской Федерации (гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации), до вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства является правомерным, поскольку осуществляется конкурсным управляющим в рамках полномочий, предоставленных ему Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Судом апелляционной инстанции, разрешившим спор по иску Хутатовой М.Х. к ООО «ХАСМИ» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, нормативные положения Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», регулирующие порядок ведения конкурсного производства в отношении юридического лица, которое находится в стадии ликвидации в связи с признанием его несостоятельным (банкротом), полномочия конкурсного управляющего, во взаимосвязи с нормами Трудового кодекса Российской Федерации о расторжении по инициативе работодателя трудовых отношений с работником в случае ликвидации организации, разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, к спорным отношениям фактически не применены, в связи с чем обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения заявленных Хутатовой М.Х. требований, не определены.

Суд апелляционной инстанции, изложив в судебном постановлении обстоятельства дела, формально указал на то, что признание в установленном порядке или объявление юридического лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечёт лишь начало процесса ликвидации, и, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на момент признания организации банкротом следует рассматривать как неправомерное, поскольку в итоге организация не была ликвидирована.

При этом судом апелляционной инстанции не учтено, что незавершение конкурсного производства в отношении организации и отсутствие в Едином государственном реестре юридических лиц сведений о её ликвидации не препятствуют конкурсному управляющему увольнять работников этой организации по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением требований статей 178 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Завершения процедуры ликвидации организации, подтверждаемой внесением в Единый государственный реестр юридических лиц соответствующей записи, для увольнения работника по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не требуется, в то время как суд апелляционной инстанции полагал обратное, то есть исходил из необходимости наличия факта завершения процедуры ликвидации организации, что нельзя признать правильным.

Судом апелляционной инстанции в ходе судебного разбирательства спора не приняты во внимание доводы конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ», приведённые им в возражениях на исковые требования Хутатовой М.Х. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, о том, что решением Арбитражного суда Кабардино-Балкарской Республики от 13 октября 2020 г. общество признано несостоятельным (банкротом), о чём в Единый государственный реестр юридических лиц 22 октября 2020 г. внесена соответствующая запись, а расторжение трудового договора с работниками организации, находящейся в стадии ликвидации, по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, до вынесения арбитражным судом определения о завершении конкурсного производства осуществляется конкурсным управляющим в рамках полномочий, прямо предусмотренных положениями Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Эти доводы ответчика предметом проверки суда апелляционной инстанции в нарушение требований Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не являлись, и, соответственно, надлежащей правовой оценки с учётом подлежащего применению правового регулирования не получили.

Утверждение суда апелляционной инстанции со ссылкой на положения статей 61 и 63 Гражданского кодекса Российской Федерации о том, что расторжение с Хутатовой М.Х. трудового договора по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с ликвидацией организации) является незаконным, поскольку на момент увольнения Хутатовой М.Х. ликвидация ООО «ХАСМИ» завершена не была, определение о завершении конкурсного производства в отношении ООО «ХАСМИ» арбитражным судом не выносилось, из государственного реестра юридических лиц данная организация не исключена, отсутствуют доказательства прекращения ООО «ХАСМИ» хозяйственной деятельности, основано на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и разъяснений пункта 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Кроме того, приведённые выводы суда апелляционной инстанции противоречат правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 6 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016), согласно которой незавершение конкурсного производства в отношении организации и отсутствие в едином государственном реестре юридических лиц сведений о её ликвидации не препятствуют конкурсному управляющему увольнять работников по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение всего периода конкурсного производства с соблюдением требований статей 178 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о наличии правовых оснований для признания незаконным приказа конкурсного управляющего ООО «ХАСМИ» об увольнении Хутатовой М.Х. по пункту 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, возложении на конкурсного управляющего данного общества обязанности восстановить Хутатову М.Х. на работе в ООО «ХАСМИ» в должности главного бухгалтера, взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 30 000 руб. нельзя признать соответствующим закону, основанным на установленных по делу и имеющих юридическое значение для его рассмотрения обстоятельствах.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе ООО «ХАСМИ» законность судебного постановления суда апелляционной инстанции, нарушения норм материального права и несоблюдения требований процессуального закона при разрешении исковых требований Хутатовой М.Х. не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

На основании изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2022 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 24 августа 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 15 декабря 2022 г. по делу № 2-490/2022 Прохладненского районного суда Кабардино-Балкарской Республики отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции –
Верховный Суд Кабардино-Балкарской Республики.

Председательствующий

Судьи