



КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 декабря 2018 года N 45-П

По делу о проверке конституционности части первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) в связи с жалобой гражданки М.В.Трофимовой

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева, руководствуясь [статьей 125 \(часть 4\) Конституции Российской Федерации](#), [пунктом 3 части первой статьи 3](#), частью первой [статьи 21](#), [статьями 36](#), [47.1](#), [74](#), [86](#), [96](#), [97](#) и [99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"](#), рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки М.В.Трофимовой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли [Конституции Российской Федерации](#) оспариваемое заявительницей законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.М.Казанцева, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. Согласно части первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81 данного Кодекса](#)) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81 данного Кодекса](#)) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Оспариваемая конституционность приведенного законоположения гражданка М.В.Трофимова 12 октября 2016 года, находясь в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, была уволена в связи с ликвидацией организации (ООО "ОСИЦ"). В соответствии со [статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) ей было выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В течение двух месяцев с момента увольнения М.В.Трофимова не трудоустроилась, однако не смогла предъявить к бывшему работодателю требование о предоставлении предусмотренной той же статьей гарантии в форме сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства, поскольку процедура ликвидации ООО "ОСИЦ" была завершена и в единый государственный реестр юридических лиц были внесены сведения о его прекращении (решение о внесении соответствующей записи в реестр принято межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы N 19 по Саратовской области 16 ноября 2016 года).

В удовлетворении административного искового заявления М.В.Трофимовой о признании записи о ликвидации ООО "ОСИЦ" незаконной ввиду наличия у него непогашенной задолженности перед кредиторами отказано решением Октябрьского районного суда города Саратова от 11 апреля 2017 года со ссылкой на то, что процедура ликвидации общества нарушена не была: на момент утверждения ликвидационного баланса (8 ноября 2016 года) кредиторской



заложенности у него не имелось, право же истицы на получение среднего месячного заработка на период трудоустройства возникло не ранее 13 ноября 2016 года. В передаче кассационной жалобы М.В.Трофимовой для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции было отказано (определение судьи Саратовского областного суда от 3 августа 2017 года).

Нарушение оспариваемым законоположением своих прав, гарантированных [статьями 2, 7 и 37 \(части 1 и 3\) Конституции Российской Федерации](#), гражданка М.В.Трофимова усматривает в том, что во взаимосвязи с определяющими порядок ликвидации юридического лица положениями [Гражданского кодекса Российской Федерации](#) и [Федерального закона от 8 августа 2001 года N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"](#) оно позволяет до истечения двух месяцев со дня увольнения работника в связи с ликвидацией организации-работодателя завершить ликвидацию этой организации внесением в единый государственный реестр юридических лиц соответствующей записи и тем самым лишает уволенных работников возможности получить гарантию в виде сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства.

Таким образом, принимая во внимание требования [статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"](#), часть первая [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основании решается вопрос о сохранении за уволенными в связи с ликвидацией организации работниками среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не более чем за два месяца (с зачетом выходного пособия), если на момент внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений о прекращении организации-работодателя право работника на реализацию указанной гарантии не возникло.

2. Социальный характер российского государства, призванного признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека как высшую ценность ([статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации](#)), предопределяет необходимость установления гарантий реализации прав граждан в сфере труда, к числу которых [Конституция Российской Федерации](#) - в силу того, что стабильная занятость является неперенным условием обеспечения достойной жизни и свободного развития человека, - относит право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы ([статья 37, части 1 и 3](#)).

Как следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в [постановлениях от 15 марта 2005 года N 3-П](#) и [от 25 мая 2010 года N 11-П](#), формирование правового статуса лица, работающего по трудовому договору, основывается на признании того, что труд такого лица организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, включая надлежащую защиту его прав и законных интересов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для реализации этих задач, согласующихся с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, государство устанавливает специальные гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с сокращением численности или штата работников.

Предоставление таких гарантий, включая сохранение среднего заработка на период трудоустройства, направлено на минимизацию негативных последствий, которые могут наступить для гражданина в результате потери работы, и, несмотря на отсутствие в [Конституции Российской Федерации](#)



Федерации положений, предусматривающих соответствующее право увольняемых работников, должно осуществляться с соблюдением носящих универсальный характер конституционных принципов равенства и справедливости, оказывающих регулирующее воздействие на все сферы общественных отношений и выступающих конституционным критерием оценки законодательного регулирования не только прав и свобод, закрепленных непосредственно в Конституции Российской Федерации, но и прав, приобретаемых гражданами на основании закона (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 24 мая 2001 года N 8-П, от 16 июля 2007 года N 12-П, от 27 ноября 2009 года N 18-П, от 3 февраля 2010 года N 3-П, от 15 декабря 2011 года N 28-П и др.).

3. Расторжение трудового договора с работником в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (пункт 2 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 запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) и производится в интересах работодателя, собственника имущества организации, ее учредителей (участников) или фактически контролирующих ее лиц.

Устанавливая для этих случаев 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. Кроме того, для лиц, увольняемых по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, - имея в виду объективные трудности последующего трудоустройства, которые могут отразиться на их материальном положении, - частью первой статьи 178 данного Кодекса предусмотрены выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, - сохранение среднего месячного заработка (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях, как предусмотрено частью второй той же статьи, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Согласно общему правилу, действующему в правовом механизме прекращения трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (часть первая статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации). Что касается среднего месячного заработка на период трудоустройства, то право на его сохранение возникает у работника лишь в том случае, если после увольнения он не смог в двухмесячный срок устроиться на другую работу. Следовательно, получить данную выплату и тем самым реализовать имеющееся у него право уволенный работник может либо после своего трудоустройства в рамках указанного срока, либо по истечении двух месяцев с момента увольнения.

Закрепление гарантии в виде сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства на законодательном уровне обусловлено стремлением государства оказать материальную поддержку лицам, уволенным в связи с обстоятельствами, препятствующими сохранению трудовых отношений и не зависящими от волеизъявления работника либо его виновного поведения. Соответственно, данная гарантия - поскольку ее предоставление связывается федеральным законодателем исключительно с основаниями увольнения по



инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках определения стратегии экономической деятельности, - должна распространяться на всех лиц, увольняемых по таким основаниям, что в полной мере согласуется с необходимостью соблюдать при осуществлении правового регулирования конституционные принципы равенства и справедливости.

Между тем если к моменту возникновения права на получение среднего месячного заработка на период трудоустройства у работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), его бывший работодатель продолжает свою экономическую деятельность, т.е. такому лицу данная выплата гарантирована, то к моменту возникновения этого права у работников, уволенных в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), в единый государственный реестр юридических лиц уже могут быть внесены сведения о ее прекращении.

4. Ликвидация организации, будучи завершающей стадией ее существования как юридического лица, прекращением ее хозяйственной деятельности, представляет собой сложный, многостадийный и продолжительный процесс, требующий заблаговременной подготовки, планирования порядка и сроков проведения ликвидационных процедур.

Момент начала ликвидации юридического лица определяется, как следует из [пункта 2 статьи 61](#) и [пункта 1 статьи 62 ГК Российской Федерации](#), решением о его ликвидации, принятым учредителями (участниками) или компетентным органом данного юридического лица, обязанными согласно [пункту 1 статьи 20 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"](#) сообщить о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации, в течение трех рабочих дней после даты принятия такого решения путем направления соответствующего уведомления в регистрирующий орган по месту нахождения ликвидируемого юридического лица.

Назначенный в порядке, предусмотренном [пунктом 3 статьи 62 ГК Российской Федерации](#), руководитель ликвидационной комиссии (ликвидатор) уведомляет регистрирующий орган, как того требует [пункт 3 статьи 20 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"](#), о формировании ликвидационной комиссии или о назначении ликвидатора. В свою очередь, ликвидационная комиссия обязана опубликовать в средствах массовой информации сообщение о ликвидации юридического лица, о порядке и сроке заявления требований его кредиторами, который не может быть менее двух месяцев с момента опубликования сообщения о ликвидации ([пункт 1 статьи 63 ГК Российской Федерации](#)). Соответственно, в силу [пункта 2 статьи 22 названного Федерального закона](#) не допускается уведомление ликвидационной комиссией (ликвидатором) регистрирующего органа о завершении процесса ликвидации юридического лица ранее чем через два месяца с момента публикации в органах печати сообщения о его ликвидации.

После окончания срока предъявления требований кредиторами ликвидационная комиссия (ликвидатор) составляет промежуточный ликвидационный баланс, который содержит сведения о составе имущества ликвидируемого юридического лица, перечне требований, предъявленных кредиторами, результатах их рассмотрения, а также сведения о перечне требований, удовлетворенных вступившим в законную силу решением суда, независимо от того, были ли такие требования приняты ликвидационной комиссией; промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица, а в случаях, установленных законом, - по согласованию с уполномоченным государственным органом ([пункт 2 статьи 63 ГК Российской Федерации](#)).



Уведомление об утверждении промежуточного ликвидационного баланса представляется в регистрирующий орган руководителем ликвидационной комиссии (ликвидатором) не ранее истечения срока на предъявление требований кредиторов, завершения проводимых в отношении ликвидируемого юридического лица выездных налоговых и таможенных проверок, а также не ранее вступления в законную силу решений судов по результатам рассмотрения требований, предъявленных к юридическому лицу, находящемуся в процессе ликвидации ([пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей"](#)).

Выплата денежных сумм кредиторам ликвидируемого юридического лица производится согласно [Гражданскому кодексу Российской Федерации](#) ликвидационной комиссией в порядке установленной его [статьей 64](#) очередности ([пункт 5 статьи 63](#)); при этом, по общему правилу, запрещается удовлетворение требований последующей очереди кредиторов до полного удовлетворения предыдущей ([пункт 2 статьи 64](#)). Исполнение этих предписаний предполагает, что установленные в соответствии с [пунктом 3 статьи 62 ГК Российской Федерации](#) лицами, принявшими решение о ликвидации юридического лица, сроки ликвидации будут достаточными как для проведения расчетов со всеми кредиторами с учетом специфики ранее осуществлявшейся ликвидируемым юридическим лицом хозяйственной деятельности, так и для составления и утверждения ликвидационного баланса после завершения расчетов с кредиторами.

Между тем в рамках стандартных ликвидационных процедур, притом что требуемые для осуществления ликвидации сроки являются разумными, реализация увольняемыми работниками права на сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, не всегда может быть гарантирована для всех без исключения работников. В зависимости от момента увольнения, определяемого работодателем с учетом как предназначения ликвидации в целом, так и текущих задач отдельных ее этапов, данное право при наличии к тому установленных законом оснований может возникнуть у работника и после ликвидации юридического лица, которая считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в единый государственный реестр юридических лиц ([пункт 9 статьи 63 ГК Российской Федерации](#)), т.е. когда субъект, к которому можно предъявить соответствующее требование, уже не существует, что лишает такого работника - в отличие от уволенных ранее истечения двух месяцев до прекращения организации-работодателя - возможности получить гарантированную законом выплату.

Таким образом, реализация гарантии, предусмотренной частью первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#), на равных условиях - независимо от времени, прошедшего со дня увольнения до прекращения организации-работодателя, - всеми ее работниками, уволенными на основании [пункта 1 части первой его статьи 81](#), действующим правовым регулированием не обеспечивается.

Отсутствие в [Трудовом кодексе Российской Федерации](#) соответствующего правового механизма, согласованного с положениями гражданского законодательства о ликвидации юридических лиц, свидетельствует о наличии в правовом регулировании трудовых отношений пробела, приводящего к нарушению права работников, уволенных в связи с ликвидацией организации, на получение гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), если на момент приобретения такого права в единый государственный реестр юридических лиц уже были внесены сведения о прекращении организации, с которой они состояли в трудовых отношениях. Такое правовое регулирование не согласуется с конституционным принципом равенства, соблюдение



которого, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, означает, помимо прочего, запрет вводить не имеющие объективного и разумного оправдания различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях) ([постановления от 24 мая 2001 года N 8-П](#), [от 5 апреля 2007 года N 5-П](#), [от 24 октября 2012 года N 23-П](#), [от 16 марта 2018 года N 11-П](#) и др.).

Таким образом, часть первая [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) противоречит [Конституции Российской Федерации](#), ее [статьям 7 \(части 1 и 2\)](#), [19 \(часть 1\)](#) и [37 \(части 1 и 3\)](#), в той мере, в какой содержащееся в ней положение - в силу отсутствия в действующем правовом регулировании механизма, обеспечивающего предоставление на равных условиях всем работникам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), предусмотренной этим законоположением гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), - лишает возможности воспользоваться данной гарантией тех из них, кто приобрел право на нее после прекращения организации-работодателя.

В целях обеспечения прав работников ликвидируемых организаций Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь [пунктом 12 части первой статьи 75 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"](#), считает целесообразным установить следующий порядок исполнения настоящего Постановления:

федеральному законодателю надлежит - исходя из требований [Конституции Российской Федерации](#) и с учетом правовых позиций, выраженных Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на установление правового механизма, обеспечивающего сохранение среднего заработка на период трудоустройства наравне с другими уволенными в связи с ликвидацией организации работниками тем из них, кто приобретет право на предоставление данной гарантии после завершения ликвидации организации-работодателя. При этом федеральный законодатель в силу имеющихся у него дискреционных полномочий вправе определить как виды гарантий, предоставляемых увольняемому в связи с ликвидацией организации работникам, так и порядок их предоставления;

впредь до внесения в действующее правовое регулирование изменений, вытекающих из настоящего Постановления, предоставление гарантии, предусмотренной частью первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#), работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации и приобретшим право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства после ее завершения, обеспечивается по выбору работодателя либо путем увеличения увольняемому работнику размера выходного пособия в порядке, предусмотренном частью четвертой [статьи 178 данного Кодекса](#), либо с использованием гражданско-правовых механизмов, не противоречащих законодательству.

Исходя из изложенного и руководствуясь [статьями 6, 47 1, 71, 72, 74, 75, 78, 79](#) и [100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации"](#), Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать часть первую [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#) не соответствующей [Конституции Российской Федерации](#), ее [статьям 7 \(части 1 и 2\)](#), [19 \(часть 1\)](#) и [37 \(части 1 и 3\)](#), в той мере, в какой содержащееся в ней положение - в силу отсутствия в действующем правовом регулировании механизма, обеспечивающего предоставление на равных



условиях всем работникам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), предусмотренной этим законоположением гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), - лишает возможности получить данную выплату тех из них, кто приобрел право на нее после прекращения юридического лица.

2. Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований [Конституции Российской Федерации](#) и с учетом правовых позиций, выраженных Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на установление правового механизма, обеспечивающего сохранение среднего заработка на период трудоустройства наравне с другими уволенными в связи с ликвидацией организации работниками тем из них, кто приобретет право на предоставление данной гарантии после завершения ликвидации организации-работодателя. При этом федеральный законодатель в силу имеющихся у него дискреционных полномочий вправе определить как виды гарантий, предоставляемых увольняемому в связи с ликвидацией организации работникам, так и порядок их предоставления.

3. Впредь до внесения в действующее правовое регулирование изменений, вытекающих из настоящего Постановления, предоставление гарантии, предусмотренной частью первой [статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации](#), работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации и приобретшим право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства после ее завершения, обеспечивается по выбору работодателя либо за счет увеличения увольняемому работнику размера выходного пособия в порядке, предусмотренном частью четвертой [статьи 178 данного Кодекса](#), либо с использованием гражданско-правовых механизмов, не противоречащих законодательству.

4. Нарушенные права гражданки Трофимовой Марины Викторовны подлежат защите и восстановлению на основании принятого во исполнение настоящего Постановления правового регулирования.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд
Российской Федерации

Электронный текст документа
подготовлен АО "Кодекс" и сверен по:
Официальный интернет-портал
правовой информации
www.pravo.gov.ru, 21.12.2018,
N 0001201812210045

[По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В.Трофимовой \(Источник: ИСС "КОДЕКС"\)](#)