

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.17150/1819-0928.2024.25(1).95-103

EDN LWBFA5



Смерть или длительное отсутствие как юридический факт, прекращающий трудовые правоотношения

Светлана Юрьевна Фильчакова*Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия**filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>*

АННОТАЦИЯ

В статье отмечается, что в практике прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, затруднения вызывает применение такого основания, как смерть работника или работодателя — физического лица. В частности, указывается, что сложности возникают при выборе основания для прекращения трудового договора с работником, который длительное время отсутствует и не выполняет свои трудовые функции. На практике зачастую происходит подмена оснований для прекращения трудового договора, поскольку работодатель не считает необходимым выяснять причины отсутствия работника, прежде чем уволить его.

Кроме того, подчеркивается, что в связи с введением электронных трудовых книжек отсутствует ясность действий с ними в случае смерти работодателя — физического лица. Акцентируется внимание на том, что в случае смерти лица, являющегося единоличным исполнительным органом (генеральным директором) и одновременно единственным участником общества с ограниченной ответственностью, который формально сам осуществлял административную и хозяйственную деятельность, в том числе выполнял функции бухгалтера и вел кадровую работу, его смерть влечет фактическую утрату обществом с ограниченной ответственностью возможности совершения каких-либо действий, и организация оказывается парализованной. В указанном случае у работника также возникают проблемы с осуществлением выплаты ему заработной платы, выдачи трудовой книжки и иных действий, осуществляемых работодателем, если наследники не намерены продолжать деятельность компании и находятся в ожидании принятия наследства.

Сделан вывод о целесообразности внесения изменений в трудовое законодательство в части конкретизации действий работодателя в случае длительного отсутствия работника.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

прекращение трудового договора; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; смерть; безвестное отсутствие; признание умершим

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Фильчакова С.Ю. Смерть или длительное отсутствие как юридический факт, прекращающий трудовые правоотношения // Академический юридический журнал. 2024. Т. 25. № 1. С. 95–103. DOI 10.17150/1819-0928.2024.25(1).95-103. EDN LWBFA5

Original article

Death or long-term absence as a legal fact terminating the employment relationship

Svetlana Y. Filchakova*Baikal State University, Irkutsk, Russia**filchakova@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2975-9606>*

ABSTRACT

The article notes that in practice of terminating an employment contract due to circumstances independent of the will of the parties, it is difficult to apply such a ground as the death of an employee or employer — an individual. In particular, it is stated that it is difficult to choose the reason for termination of an employment contract with an employee who has been absent for a long time and is not performing his or her work. In practice, the grounds for termination of the employment contract are often replaced, since the employer does not consider it necessary to clarify the reasons for the absence of the employee before dismissing him.

In addition, it is emphasized that due to the introduction of electronic employment record book, there is no clarity of actions with them in the event of the death of an employer — an individual. It is also emphasized that in the event of the death of a person who is a single executive body (director-general) and at the same time

© Фильчакова С.Ю., 2024

the only participant in a limited liability company, who formally carried out administrative and economic activities, including accounting and personnel work, his death results in the actual loss of any possibility for the limited liability company of any actions, and the organization becomes paralyzed.

In this case, the employee also has problems with the payment of his salary, issuance of the work record and other actions carried out by the employer, if the heirs do not intend to continue the company's activities and are waiting to accept the inheritance.

It was concluded that it is advisable to amend the labor legislation in terms of specifying the actions of the employer in the event of a long absence of the employee.

KEYWORDS

termination of the employment contract; circumstances beyond the control of the parties; death; unknown absence; recognition as deceased

FOR CITATION

Filchakova S.Y. Death or long-term absence as a legal fact terminating the employment relationship. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*. . Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal. 2024;25(1):95–103. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2024.25(1).95-103. EDN LWBFA5

Введение

Смерть человека — неизбежный итог его жизни. С точки зрения права это прежде всего правопрекращающий юридический факт, который не может игнорировать ни одна отрасль права. Однако чаще всего одновременно этот факт может выступать и правоизменяющим или правопорождающим, поскольку ни личные, ни имущественные обязательства человека не исчезают вместе с ним. Не являются в этом плане исключением и трудовые правоотношения, одной стороной которых всегда является физическое лицо.

Прекращение трудовых отношений в связи со смертью работника на практике широко распространено. Однако не следует забывать, что и сторона работодателя может быть представлена одним человеком. Это возможно в ситуации найма работников индивидуальным предпринимателем, физическим лицом, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя, а также юридическим лицом, у которого единственным участником (учредителем) и исполнительным органом является один человек. Смерть такого работодателя на практике столь же типичная ситуация, как и смерть работника, и ее последствия для трудовых правоотношений не менее фатальны — они подлежат прекращению. В этой связи пункт 6 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) определяет смерть работника и работодателя — физического лица в качестве основания для прекращения трудового договора как обстоятельство, не зависящее от воли сторон. Одновременно указанное положение связывает прекращение трудовых отношений и с фактом

признания кого-либо из них умершим или безвестно отсутствующим, что возможно в ситуации длительного отсутствия человека. Применение этого основания на практике нередко вызывает затруднения. В этой связи представляется важным выявить проблемы прекращения трудового договора в связи со смертью или длительным отсутствием работника или работодателя и предложить меры по их устранению.

Результаты исследования

Длительное отсутствие человека в месте его проживания или работы при отсутствии информации о месте его пребывания или нахождения создают юридические и моральные проблемы для родных, близких, работодателя, иных заинтересованных лиц [1, с. 135]. Следует отметить, что сложно представить прекращение трудовых отношений с работником при длительном отсутствии сведений о нем: работодатель скорее всего инициирует процесс его увольнения по причине прогула, чем будет выжидать соблюдение вышеуказанных сроков и признание работника умершим или безвестно отсутствующим. Однако если работник возвратится на работу после такого увольнения и докажет уважительность причин своего отсутствия, увольнение за прогул окажется незаконным. Поэтому следует согласиться с Л.В. Куревиной в том, что работодателю необходимо всегда выяснять причины отсутствия работника, прежде чем увольнять его [2, с. 41]. Данный вывод подтверждается и судебной практикой².

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда : определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 апр. 2020 г. № 26-КГ20-3 // СПС «Гарант». Документ опубликован не был.

Кроме того, в письме Федеральной службы по труду и занятости от 4 декабря 2020 года указано, что работодатель должен выяснить причины отсутствия работника на рабочем месте, в том числе направить заказное письмо, организовать выезд представителя компании в место проживания работника, пообщаться с его родственниками, сообщить о его отсутствии в органы внутренних дел. В ТК РФ отсутствует перечень уважительных причин отсутствия работника на работе, и работодатель единолично определяет, является ли причина отсутствия уважительной³.

На основе анализа правоприменительной и судебной практики к уважительным причинам отсутствия работника на рабочем месте можно отнести: причины личного характера (например, болезнь самого работника либо члена его семьи); форс-мажорные обстоятельства (аварийные ситуации в коммунальной сфере, дорожно-транспортные происшествия, природные катаклизмы); участие в судебном процессе в качестве истца, ответчика, свидетеля (подтвержденное повесткой); принудительные меры ограничения свободы (арест, заключение под стражу до вступления приговора в законную силу); исполнение государственных или общественных обязанностей (в случае избрания работника членом избирательной комиссии, присяжным заседателем) [3].

При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора с умершим или признанным безвестно отсутствующим либо умершим работником для работодателя юридического лица (организации) и работодателя — физического лица, зарегистрированного в установленном порядке, осуществляется по одним и тем же правилам. В то время как те же юридические факты для прекращения трудового договора с работником, работавшим у работодателя — физического лица, не относящегося к индивидуальным предпринимателям, отличаются от общих правил.

Как следует из положений части 3 статьи 307 ТК РФ, работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником, независимо от оснований для его прекращения, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

³ О праве работника на восстановление на работе при отсутствии уважительной причины увольнения : письмо Федер. службы по труду и занятости от 04 дек. 2020 г. № ПГ/56975-6-1 // Нормативные акты для бухгалтера. 2021. № 2.

В случае же пропажи работодателя — физического лица положение работника оказывается не менее незавидным, чем в случае однозначной смерти работодателя — физического лица: помимо всех вышеперечисленных трудностей работник оказывается «в подвешенном состоянии» на весь срок безвестного отсутствия своего трудового контрагента.

С. Россол называет бессмысленным с практической точки зрения прекращение трудового договора в связи с признанием работодателя умершим или безвестно отсутствующим и пишет: «Представить себе работников, которые будут ждать столько времени решения суда, довольно сложно» [4, с. 18].

Порядок оформления прекращения трудовых отношений в общих своих чертах выработан законодательством и правоприменителями.

В соответствии с частью 4 статьи 307 ТК РФ в случае смерти работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью 3 статьи 307 ТК РФ, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Кроме того, в случае смерти работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, работнику можно обратиться в суд с заявлением об установлении факта прекращения трудовых отношений в порядке особого производства на основании норм глав 27, 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ)⁴. Следовательно, юридический факт смерти в данном случае должен быть установлен решением суда. Указанное свидетельствует о возможности использования различных способов защиты трудовых прав с учетом положений Конституции Российской Федерации, определяющих композицию механизма охраны труда и защиты трудовых прав, которые в дальнейшем находят развитие не только в нормативных актах в сфере трудовых отношений, но и в нормах иных от-

⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

раслей права (гражданском, административном процессе и т.п.) [5].

В то же время данный порядок не урегулирован в своих частностях. Неясно, на ком лежит обязанность внести сведения о трудовой деятельности и о прекращении трудового договора на основании решения суда, вынесенного в вышеуказанном порядке особого производства и являющегося основанием для признания трудовых отношений прекратившимися, в трудовую книжку. В литературе встречается мнение, что это следует сделать новому работодателю или работодателю, последним вносившему запись в трудовую книжку⁵.

Кроме того, пунктом 30 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19 мая 2021 года № 320н⁶ (далее — Порядок ведения и хранения трудовых книжек), предусмотрено, что если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации — работодателем по новому месту работы или по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку, на основании соответствующего документа. Однако в указанном положении не сказано о работодателе — физическом лице, в связи с чем возникает вопрос: кто должен вносить запись в трудовую книжку в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работодателя — физического лица?

В судебной практике есть позиция, что запись вносит новый работодатель на основании решения суда. То есть в этом случае работникам сначала нужно обратиться в суд с заявлением об установлении факта прекращения трудовых отношений в связи со смертью их работодателя — индивидуального предпринимателя⁷.

В соответствии со статьей 265 ГПК РФ суд устанавливает факты, имеющие юридическое

значение, только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов. Так как в отсутствие лица, ответственного за ведение трудовых книжек, запись об увольнении в связи со смертью работодателя (физического лица) сделать некому, работники лишены возможности в ином порядке удостоверить факт прекращения трудовых отношений с предпринимателем, деятельность которого прекращена в установленном порядке.

Неясен и порядок действий с электронными трудовыми книжками: форма СЗВ-ТД заполняется работодателем, что в случае его смерти оказывается невозможным. Представляется, что подтверждать стаж работы и факт увольнения работнику придется также на основании решения суда об установлении факта, имеющего юридическое значение.

М. Самитов пишет, что в случае смерти работодателя — физического лица его бывшие работники вынуждены самостоятельно разрешать свои проблемы с получением и заполнением трудовой книжки, учетом стажа работы, выплатой задолженности по заработной плате и уплате начислений, поскольку какие-либо нормы, регулирующие соответствующие вопросы, отсутствуют [6].

В частности, решение проблемы с получением (равно как и начислением) заработной платы и прочих финансовых вопросов оказывается весьма непростым.

Прежде всего следует иметь в виду, что с момента смерти работодателя — физического лица и до приобретения наследства его наследниками работники не имеют возможности получить свои долги по заработной плате; если какое-либо лицо (например, бухгалтер) в нарушение этого правила произведет расчеты, указанное деяние вполне может быть квалифицировано как самоуправство по статье 330 Уголовного кодекса Российской Федерации⁸.

Более того, чтобы иметь возможность требовать с наследников уплаты долгов по заработной плате в судебном порядке необходимо добиться включения таких долгов в наследственную массу. Это объясняется тем, что наследственная масса определяет объем ответственности наследника по долгам наследодателя [7]. В этом бывшим работникам остается надеяться только на содействие бухгалтера, который произведет соответ-

⁵ Как уволить работника, если ИП-работодатель умер от коронавируса? URL: <https://tu-don.ru/blog/otvet-auditora/kak-uvolit-rabotnika-esli-ip-rabotodatel-umer-ot-koronavirusa/> (дата обращения: 26.05.2023).

⁶ Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек: приказ Минтруда России от 19 мая 2021 г. № 320н : офиц. интернет-портал правовой информации. URL: <https://pravo.gov.ru>. (дата опубликования: 02.06.2021).

⁷ См.: Решение Петровского районного суда Ставропольского края от 31 авг. 2018 г. по иску К.Н. к ИП главе крестьянского (фермерского) хозяйства Л.Т. об установлении факта трудовых отношений; Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27 нояб. 2018 г. по делу № 33-8942/2018 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

⁸ Уголовный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

ствующий учет, что бухгалтер делать не обязан, поскольку его трудовые отношения с умершим работодателем — физическим лицом также прекращены. Без этого, как указывает М. Самитов, принудительное взыскание заработной платы с наследников умершего работодателя оказывается почти невозможным.

Из положений наследственного права следует, что для получения задолженности по заработной плате с умершего работодателя возможно либо обращение с соответствующим требованием к наследникам, либо обращение к ведущему наследственное дело нотариусу с требованием о включении таких долгов в наследственную массу [4, с. 18].

Представляется вполне вероятной и такая ситуация, при которой работник продолжал выполнять свои трудовые обязанности в течение нескольких дней, не зная о смерти работодателя — физического лица. Кроме того, работа может носить особый характер, требующий непрерывности, в отсутствие которой может произойти порча или утрата имущества; и работник может по своей воле продолжать выполнять работу в целях недопущения ущерба. Как получить зарплату в этом случае?

С. Россол указывает, что однозначный ответ на данный вопрос отсутствует, хотя теоретически можно рассматривать такую работу, как произведенную в интересах наследников умершего работодателя и, следовательно, как неосновательное обогащение и возможность применения положений о кондикционных обязательствах [4, с. 20].

Описанные последствия применимы к случаю смерти работодателя — физического лица как зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, так и без такого статуса.

Представляется необходимым осветить в настоящем исследовании и последствия смерти лица, являющегося единоличным исполнительным органом (генеральным директором) и одновременно единственным участником общества с ограниченной ответственностью. Данный случай не влечет применение положений статьи 83 ТК РФ, но представляет интерес в рамках сравнительного исследования.

В указанном случае работодатель как субъект трудовых правоотношений продолжает существовать. Поэтому если штат действующих работников общества с ограниченной ответственностью имеет возможность продолжать хозяйственную, административную и кадровую деятельность, то какие-либо изменения трудовых правоотношений с работниками не возни-

кают. Но если гендиректор (он же единственный участник) формально сам осуществлял административную и хозяйственную деятельность, в том числе выполнял функции бухгалтера и вел кадровую работу, то его смерть влечет фактическую утрату обществом с ограниченной ответственностью возможности совершения каких-либо действий, и организация оказывается парализованной. При этом перед работниками возникает вопрос об их дальнейших действиях.

Кроме того, если действующим работникам известно о наличии наследников, которые намерены продолжать деятельность компании, то возможно продолжать работу в ожидании принятия наследства. А в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней у работника появляется право приостановить работу до выплаты долга в соответствии со статьей 142 ТК РФ на основании письменного извещения работодателя.

Помимо этого, у работника остается только право уволиться в общем порядке с предупреждением работодателя об этом не менее чем за две недели.

При таком варианте оформление факта прекращения трудовых отношений, очевидно, придется тоже производить при помощи судебных процедур; но старую трудовую книжку выдать будет некому, необходимо будет заводить новую, в которую новый работодатель сможет внести запись об увольнении с предыдущего места работы.

В рассматриваемом случае долги по зарплате можно будет взыскать только в случае, если у организации имелись активы, на которые можно обратить взыскание. На помощь может прийти Федеральная инспекция труда, которая уполномочена выдать предписание об устранении выявленного нарушения, связанного с выплатой работнику заработной платы, а при его неисполнении в срок (что неизбежно при смерти директора — единственного участника хозяйственного общества и отсутствии наследников) — принять решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленной, но не выплаченной в установленный срок работнику заработной платы. Такое решение в силу статьи 360.1 ТК РФ имеет силу исполнительного документа.

Отметим, что в настоящее время невозможность продолжения трудовой деятельности у юридического лица, имеющего в качестве единственного участника (учредителя) физическое лицо, которое одновременно исполняет функции единоличного исполнительного органа, уже включена в статью 83 ТК РФ в качестве

основания прекращения трудового договора, но только применительно к мобилизации такого физического лица. Представляется, что препятствия для включения в статью 83 ТК РФ случая смерти (признания умершим или безвестно отсутствующим) такого физического лица — единственного участника и директора юридического лица — работодателя отсутствуют.

Смерть работника также связана с возникновением у работодателя совокупности проблемных вопросов.

В случае смерти работника документом, на основании которого производится оформление прекращения трудового договора, является свидетельство о смерти (копия которого может быть передана работодателю, например, родственниками умершего).

Трудовые отношения прекращаются с даты смерти работника (признания умершим или безвестно отсутствующим), в связи с чем в отношении работника дата издания приказа о его увольнении, вероятнее всего, оказывается более поздней, чем дата самого увольнения. В обиходе подобное называется «оформление задним числом». И.В. Линькова, Ф.Г. Мышко, С.Е. Титор описывают этот случай как единственный встречающийся законный случай увольнения задним числом [8, с. 134]. Несмотря на то, что названными исследователями употребляется термин «увольнение», считаем необходимым отметить, что в случае смерти или признания умершим работника следует говорить исключительно о прекращении трудовых отношений. Поскольку соблюдение процедуры ознакомления с приказом о прекращении трудовых отношений с умершим работником невозможно, в таком приказе следует произвести запись об этом в соответствии с частью 2 статьи 84.1 ТК РФ. Ознакомление же с данным приказом родственников умершего законом не предусмотрено.

Порядком ведения и хранения трудовых книжек определены действия по обращению с трудовой книжкой в случае смерти работника: работодатель обязан выдать ее члену семьи, который предъявил свидетельство о смерти, под расписку или выслать почтой на основании письменного заявления одного из родственников (пункт 38 Порядка ведения и хранения трудовых книжек). Из указанного также следует, что обратившийся за получением трудовой книжки умершего работника родственник должен представить работодателю документ, подтверждающий наличие у него статуса члена семьи, что, однако, прямо не указано в нормативных актах.

Если же трудовая книжка не получена ближайшими родственниками умершего работника, то в силу пункта 43 Порядка ведения и хранения трудовых книжек она подлежит хранению у работодателя до востребования в соответствии с нормами главы IV Федерального закона «Об архивном деле в Российской Федерации»⁹.

Обращает на себя внимание различие используемых в Порядке ведения и хранения трудовых книжек формулировок. Минтруд России указывает «членов семьи» в качестве лиц, которым должна быть выдана на руки трудовая книжка; «родственников» — при описании случая направления трудовой книжки по почте; словосочетание «ближайшие родственники», которые не получили трудовую книжку, употребляется в формулировке правила о ее хранении. Очевидно, что Минтруд России использует данные термины в качестве синонимов, что оказывается неточным употреблением юридических понятий, поскольку в российской правовой системе слова «член семьи» и «родственник» различны по своему содержанию, а словосочетание «ближайший родственник» не имеет однозначного определения.

Полагаем необходимым устранить такое несоответствие путем приведения формулировки «член семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти» в качестве единой для описания круга лиц, имеющих право получения трудовой книжки умершего работника.

Обязанность же вручения или направления по почте членам семьи умершего работника сведений о трудовой деятельности у работодателя действующим законодательством не предусмотрена. Правило статьи 84.1 ТК РФ обязывает работодателя выдать такие сведения только самому работнику.

Статьей 141 ТК РФ закреплено правило о порядке выдачи не полученной ко дню смерти работника зарплаты, согласно которому такая зарплата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, в течение недели с даты предоставления работодателю соответствующих документов.

Правило статьи 141 ТК РФ порождает массу вопросов: кто именно может получить невыплаченную на дату смерти зарплату, какие документы необходимо представить, что делать в случае невозможности получения зарплаты в данном порядке, а также каковы последствия нарушения недельного срока выплаты долга.

⁹ Об архивном деле в Российской Федерации : федер. закон от 22 окт. 2004 г. № 125-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2004. № 43. Ст. 4169.

Из буквального толкования рассматриваемых норм следует, что получить невыплаченную зарплату могут не любые родственники, а только члены семьи умершего. К таковым статья 2 Семейного кодекса Российской Федерации (далее — Семейный кодекс РФ)¹⁰ относит супругов, родителей и детей (усыновителей и усыновленных). Впрочем, следует оговориться, что и данный перечень на практике может быть скорректирован, поскольку семейное законодательство не дает нам легального определения категории «член семьи». К сожалению, в нем не установлено и четких критериев, по которым можно было бы признавать то или иное лицо членом семьи [9]. Таковыми однозначно признаются супруг и общие несовершеннолетние дети. Однако с точки зрения наследственного права в первую очередь наравне с пережившим супругом и детьми включены еще и родители [10, с. 360]. Например, в деле № 88-13382/2020 суды трех инстанций пришли к выводу, что начисленная, но невыплаченная в связи со смертью работника зарплата не подлежит выплате совершеннолетней дочери умершего, проживающей отдельно, и что вся сумма должна быть выплачена проживавшему совместно с работником несовершеннолетнему ребенку¹¹.

Кроме того, как указывает Е.А. Соболева, из норм главы 15 Семейного кодекса РФ, регулирующей алиментные обязательства других членов семьи, следует, что членами семьи могут быть признаны также братья и сестры, дедушка, бабушка и внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха [11, с. 44].

А как действовать работодателю, если за зарплатой умершего обратились несколько членов семьи? Или если обратился только один из членов семьи, но работодателю достоверно известно о наличии других, должен ли работодатель ждать обращения к нему остальных? С.С. Ливена и Е.Ю. Руденко полагают, что работодатель должен осуществить выплату в пользу того лица, которое обратилось первым и предъявило необходимые документы [12, с. 11]. Представляется, что работодатель действительно обязан не ждать обращений от всех членов семьи и произвести выплату тем, кто обратился, что будет являться надлежащим исполнением работодателем обязанности, предусмотренной статьей 141 ТК РФ. Од-

нако, на наш взгляд, если за получением заработной платы обратились одновременно несколько членов семьи, то долг необходимо выплачивать им в равных долях, поскольку закон не закрепляет преимущественное право кого-либо из них перед остальными на получение такой выплаты.

В ситуации же отсутствия членов семьи прочие родственники умершего работника не приобретают право на невыплаченную заработную плату, но они не лишены возможности получить ее в рамках наследственных правоотношений.

С.С. Ливена и Е.Ю. Руденко отмечают, что помимо заработной платы указанные лица в силу статьи 127 ТК РФ и пункта 1 статьи 1183 Гражданского кодекса Российской Федерации¹² (далее — ГК РФ) имеют право и на получение компенсации за неиспользованный умершим отпуск, но в порядке наследования [12, с. 12].

Анализируя возможный перечень документов, требуемых для получения зарплаты умершего, который законодателем оставлен в умолчаниях, отметим, что к таким документам явно можно отнести заявление об осуществлении выплаты; документ, удостоверяющий личность заявителя; документы в подтверждение статуса члена семьи умершего работника или его иждивенца. В этот перечень также подлежит включению свидетельство о смерти при условии, что ранее оно не было предъявлено работодателю.

За нарушение срока осуществления выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, статьей 236 ТК РФ предусмотрена выплата денежной компенсации (процентов) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, который может быть увеличен коллективным или трудовым договором, а также локальным нормативным актом. Несмотря на отсутствие ограничений для распространения этого правила на случаи получения зарплаты умершего работника членами его семьи и иждивенцами, в судебной практике нередко вместо положений статьи 236 ТК РФ применяют общее правило статьи 395 ГК РФ об уплате процентов за неправомерное использование чужих денежных средств в размере одной трехсотой ключевой ставки Банка России¹³.

¹² Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

¹³ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 12 дек. 2018 г. по делу № 33-54932/2018; Апелляционное определение Московского городского суда от 28 марта 2018 г. по делу № 33-9018/2018 // СПС «Гарант». Документ опубликован не был.

¹⁰ Семейный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

¹¹ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 25 июня 2020 г. № 88-13382/2020 // СПС «Гарант». Документ опубликован не был.

Выводы

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости устранения вышеперечисленных пробелов и несоответствий путем внесения изменений в действующее законодательство.

Во-первых, представляется целесообразным внесение изменений в трудовое законодательство в части конкретизации действий работодателя для оценки уважительности причин длительной неявки работника на работу¹⁴ с учетом не только обстоятельств и мотивов его отсутствия, но и предшествующего поведения работника и его отношения к работе. Указанные изменения позволят работодателю избежать принятия поспешного решения об увольнении за прогул, поскольку в случае явки или обнаружения места пребывания гражданина, объявленного умершим или безвестно отсутствующим, суд отменит данные решения (статья 44, часть 1 статьи 46 ГК РФ). Соответственно, у длительно отсутствовавшего работника, уволенного за прогул, есть право оспорить в судебном порядке решение работодателя об увольнении за прогул, а в случае удовлетворения его требований он должен будет восстановлен на работе по пункту 2 статьи 83 ТК РФ.

Во-вторых, видится необходимым внесение дополнений в Порядок ведения и хранения трудовых книжек в части указания на то, что в случае смерти работодателя — физического лица, не

являющегося индивидуальным предпринимателем, запись в трудовую книжку должен вносить новый работодатель, имеющий право вносить такие записи, на основании решения суда, представленного работником.

В-третьих, необходимо привести в соответствие со статьей 141 ТК РФ терминологию, используемую в Порядке ведения и хранения трудовых книжек, для описания круга лиц, имеющих право на получение трудовой книжки умершего работника. В частности, использовать в качестве единой формулировки термин «член семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти», и определить, что таковыми являются супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные), а также ими признаны быть также братья и сестры, дедушка, бабушка и внуки, пасынок и падчерица, отчим и мачеха, проживавшие совместно с работником.

В-четвертых, определить в статье 141 ТК РФ перечень документов, требуемых для получения зарплаты умершего, к которым можно отнести: заявление об осуществлении выплаты; документ, удостоверяющий личность заявителя; документы в подтверждение статуса члена семьи умершего работника или его иждивенца. В этот перечень также подлежит включению свидетельство о смерти при условии, что ранее оно не было предъявлено работодателю.

При этом, если за получением заработной платы обратились одновременно несколько членов семьи, то долг необходимо выплачивать им в равных долях, поскольку закон не закрепляет преимущественное право кого-либо из них перед остальными на получение такой выплаты.

¹⁴ К указанным действиям следует относить в совокупности, например, фиксацию отсутствия работника на рабочем месте, направление работнику по известному работодателю адресу требования о даче объяснения его отсутствия на работе (почтовым отправлением, по электронной почте). В случае неполучения ответа от работника составить акт об отсутствии такого ответа и другие действия.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Меньшиков А.В. Институт признания гражданина безвестно отсутствующим и объявление человека умершим в гражданском законодательстве Российской Федерации / А.В. Меньшиков, М.И. Моисеенко, Д.А. Илло. — EDN QLWAYX // Право и управление. — 2023. — № 1. — С. 134–138.
2. Куревина Л.В. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника / Л.В. Куревина // Отдел кадров коммерческой организации. — 2014. — № 2. — С. 36–44.
3. Воронина М. Работник не вышел на работу без уважительной причины: 8 шагов работодателя / М. Воронина // Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/voronina/1569678/>.
4. Россол С. Как уволиться, если скончался работодатель / С. Россол // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2021. — № 9. — С. 17–29.
5. Якимова Е.М. Конституционные основы трудовых отношений в сфере предпринимательской деятельности / Е.М. Якимова. — DOI 10.17150/2411-6262.2017.8(3).22. — EDN ZUQYWH // Baikal Research Journal. — 2017. — Т. 8, № 3. — URL: <http://brj-bgup.ru/reader/article.aspx?id=21748>.
6. Самитов М. Что делать работнику, если умер ИП работодатель / М. Самитов // URL: <https://vc.ru/u/458156-marat-samitov/155970>.
7. Белова Т.В. О проблемах прекращения права частной собственности на объекты недвижимости в связи с их гибелью или уничтожением / Т.В. Белова. — DOI 10.17150/2411-6262.2016.7(6).20 // Baikal Research Journal. — 2016. — Т. 7, № 6. — URL: <http://brj-bgup.ru/reader/article.aspx?id=21224>.

8. Линькова И.В. Кадровый менеджмент в сфере здравоохранения / И.В. Линькова, Ф.Г. Мышко, С.Е. Титор. — Москва : Государственный университет управления, 2019. — 167 с. — EDN NYXAZD.
9. Сарина К.С. Юрисдикционная форма защиты прав и интересов членов семьи / К.С. Сарина. — DOI 10.17150/2411-6262.2015.6(6).10 // Baikal Research Journal. — 2015. — Т. 6, № 6. — URL: <http://brj-bgu.ru/reader/article.aspx?id=20491>.
10. Плеханова О.И. О возможности раздела имущества, приобретенного с использованием накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих, при расторжении брака / О.И. Плеханова. — DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).359-363. — EDN RXPQCR // Академический юридический журнал. — 2023. — Т. 24, № 3. — С. 359–363.
11. Соболева Е.А. Расторжение трудового договора и выплаты в случае смерти работника / Е.А. Соболева // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2015. — № 11. — С. 43–51.
12. Ливена С.С. Сложности, возникающие при прекращении трудового договора в случае смерти работника / С.С. Ливена, Е.Ю. Руденко // Кадровик-практик. — 2023. — № 1. — С. 52–64.

REFERENCES

1. Menshikov A.V., Moiseenko M.I., Illo D.A. The Institution of Recognizing a Citizen As Missing and Declaring a Person Deceased in the Civil Legislation of the Russian Federation. *Pravo i upravlenie. = Journal of Law and Administration*, 2023, no. 1, pp. 134–138. (In Russian). EDN: QLWAYX.
2. Kurevina L.V. Termination of the employment contract in connection with the death of an employee. *Otdel kadrov kommercheskoi organizatsii = Human Resources Department of a commercial organization*, 2014, no. 2, pp. 36–44. (In Russian).
3. Voronina M. The employee is absent at work without a valid reason: 8 steps of the employer. *Garant.ru*. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/voronina/1569678/>. (In Russian).
4. Rossol S. How to quit if the employer dies. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya = HR department and personnel management of the enterprise*, 2021, no. 9, pp. 17–29. (In Russian).
5. Yakimova Ye.M. Constitutional Basics of Labour Relations in the Sphere of Entrepreneurial Activity. *Baikal Research Journal*, 2017, vol. 8, no. 3. DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(3).22. URL: <http://brj-bgu.ru/reader/article.aspx?id=21748>. (In Russian).
6. Samitov M. What should an employee do if an individual entrepreneur — employer dies. *vc.ru*. URL: <https://vc.ru/u/458156-marat-samitov/155970>. (In Russian).
7. Belova T.V. About Problems of the Termination of the Right of a Private Property To Real Estate Objects in Connection With Their Death Or Destruction. *Baikal Research Journal*, 2016, vol. 7, no. 6. DOI: 10.17150/2411-6262.2016.7(6).20. URL: <http://brj-bgu.ru/reader/article.aspx?id=21224>. (In Russian).
8. Lin'kova I.V., Myshko F.G., Titor S.E. *Personnel management in the field of Health Care*. Moscow, State University of Management Publ., 2019. 167 p.
9. Sarina K.S. Jurisdictional Forms of Defending Rights and Interests of Family Members. *Baikal Research Journal*, 2015, vol. 6, no. 6. DOI: 10.17150/2411-6262.2015.6(6).10. URL: <http://brj-bgu.ru/reader/article.aspx?id=20491>. (In Russian).
10. Plekhanova O.I. On the Possibility of Property Division Acquired Using the Accumulative Mortgage System of Housing Provision For Military Personnel in Case Of Divorce. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 3, pp. 359–363. (In Russian). EDN: RXPQCR. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3).359-363.
11. Soboleva E.A. *Termination of employment contract and payment in the event of employee's death. Otdel kadrov gosudarstvennogo (munitsipal'nogo) uchrezhdeniya = Personnel Department of a state (municipal) institution*, 2015, no. 11, pp. 43–51. (In Russian).
12. Livena S.S. Difficulties arising from the termination of an employment contract in the event of an employee's death. *Kadrovik-praktik = HR Practitioner*, 2023, no. 1, pp. 52–64. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Светлана Юрьевна Фильчакова — кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой предпринимательского и финансового права Института государственного права и национальной безопасности. Байкальский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11; Researcher ID AAE-6677-2022.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Svetlana Y. Filchakova — Ph.D. in Law, Associate Professor, Head of the Department of Business and Financial Law of the Institute of State Law and National Security. Baikal State University. 11, Lenin st., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID AAE-6677-2022.

Поступила в редакцию / Received 07.12.2023

Доработана после рецензирования / Revised 28.02.2024

Принята к публикации / Accepted 25.03.2024