



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

Увольнение работника в связи с ликвидацией организации

Особое место среди оснований увольнения по инициативе работодателя предусмотренных ч. 1 ст. 81 ТК РФ, занимает увольнение, обусловленное ликвидацией предприятия (организации, учреждения) либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Необходимо обратить внимание, что по данному основанию может быть уволен, если действительно имеет место ликвидация предприятия (организации, учреждения) (прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем), любой работник.

В общем случае ликвидация предприятия — это его закрытие (прекращение его деятельности) как юридического лица без перехода полномочий (прав и обязанностей предприятия) в порядке правопреемства к каким-либо другим лицам, предпринятое в порядке, предусмотренном законодательством, по решению органа, уполномоченного на то в соответствии с учредительными документами, или по решению суда. Случаи ликвидации предприятий (организаций, учреждений) различных типов определены законодательством

Случаи ликвидации предприятий (организаций, учреждений), предусмотренные законодательством

1. В соответствии с Федеральным законом от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ ликвидация государственного (муниципального) унитарного предприятия может быть осуществлена:

- по решению собственника его имущества;
- по решению суда по основаниям и в порядке, которые установлены Гражданским кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае принятия (получения из суда) решения о ликвидации унитарного предприятия собственник его имущества назначает ликвидационную комиссию. Состав комиссии и ее полномочия в связи с ликвидацией определяются приказом руководителя предприятия, издаваемым на основании надлежащим образом оформленного решения о ликвидации.

2. Ликвидация предприятия в форме общества с ограниченной ответственностью, как это предусмотрено Федеральным законом от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ, может быть осуществлена:



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

- добровольно — в порядке, установленном Гражданским кодексом РФ, с учетом требований указанного Федерального закона и устава предприятия;
- по решению суда — по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ.

Решение о добровольной ликвидации предприятия и назначении ликвидационной комиссии принимается по предложению участников общества, совета директоров (наблюдательного совета) предприятия или исполнительного органа предприятия общим собранием акционеров. В случае принятия (получения из суда) решения о ликвидации приказом руководителя предприятия, издаваемым на основании надлежащим образом оформленного решения о ликвидации, назначается ликвидационная комиссия.

3. Ликвидация акционерного предприятия, как это установлено Федеральным законом от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ, может быть осуществлена:

- добровольно — в порядке, установленном Гражданским кодексом РФ, с учетом требований указанного Федерального закона и устава предприятия;
- по решению суда — по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ.

При добровольной ликвидации совет директоров (наблюдательный совет) акционерного предприятия вносит вопрос о ликвидации на рассмотрение общего собрания акционеров. Общее собрание акционеров — при наличии соответствующих оснований — принимает решение о ликвидации предприятия и назначении ликвидационной комиссии.

Кроме того, согласно Федеральному закону от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц», учредители (участники) предприятия или орган, принявшие решение о его ликвидации, **обязаны в трехдневный срок в письменной форме** уведомить об этом регистрирующий орган по месту нахождения ликвидируемого предприятия с приложением решения (копии протокола или выписки из него о ликвидации).

Ликвидация предприятия считается завершенной, а предприятие прекратившим существование с момента внесения органом государственной регистрации соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Отметим в этой связи, что ликвидационная комиссия должна уведомить орган государственной регистрации о завершении процесса ликвидации предприятия не ранее



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

чем через два месяца с момента опубликования (в установленном законом порядке) сообщения о ликвидации.

Этот срок отражен и в соответствующем положении ст. 180 ТК РФ, устанавливающей основные гарантии и компенсации работникам, подлежащим увольнению в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения).

Таким образом, одной из **особенностей увольнения** по рассматриваемому основанию является **увеличенный** (по сравнению с иными основаниями увольнения по инициативе работодателя) **срок предупреждения**.

Другие особенности увольнения в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения) состоят в следующем.

1. Процедура ликвидации публична, поскольку предполагает в соответствии с законодательством не только уведомление работников, но и уполномоченных органов власти (управления).

2. Срок предупреждения отдельных категорий работников в соответствии с законодательством составляет менее двух месяцев, а именно:

- работников, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев, не менее чем за три дня до предполагаемой даты ликвидации предприятия (организации, учреждения) часть 2 ст.292 ТК РФ;
- работников, с которыми заключен трудовой договор на выполнение сезонных работ, не менее чем за семь дней до предполагаемой даты ликвидации предприятия (организации, учреждения) часть 2 ст. 296 ТК РФ.

3. При прекращении деятельности филиала, представительства (иного обособленного структурного подразделения) предприятия (организации, учреждения), расположенного в другой местности, увольнение работников этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации предприятия (организации, учреждения).

4. При увольнении работнику выплачивается **увеличенное выходное пособие** (по сравнению с другими ситуациями увольнений по инициативе работодателя) в **размере среднего месячного заработка**.

Средний заработок сохраняется за работником (и соответственно доплачивается к выходному пособию):

- в общем случае на срок до двух месяцев (с зачетом выходного пособия);



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

- на срок до трех месяцев (опять-таки с зачетом выходного пособия) по решению органа службы занятости населения, если в течение двух недель с даты увольнения работник обратился в этот орган, но не был им трудоустроен.

В то же время гарантии, установленные для увольняемых работников при ликвидации предприятий (организаций, учреждений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривают сохранение средней заработной платы на период до шести месяцев (с учетом месячного выходного пособия). Выплаты производятся по прежнему месту работы увольняемого работника за счет средств ликвидируемого предприятия (организации, учреждения) ст.318 ТК РФ.

Что касается работников, освобожденных от работы в связи с избранием на выборную должность в профсоюзный орган предприятия (организации, учреждения), подлежащего ликвидации, то по решению общероссийского (межрегионального) профессионального союза за ними сохраняется средний заработок на срок до шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации увольняемых работников — на срок до двенадцати месяцев (Ст.375 ТК РФ).

Отметим также, что уволенные в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения) работницы, имеющие детей в возрасте до трех лет, до трудоустройства имеют право на получение ежемесячных компенсационных выплат. Организация указанных выплат возложена на органы социальной защиты населения по месту жительства (пребывания) работниц (Постановление Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2009г. № 85н).

5. Работодатель на основании письменного заявления работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации предприятия (организации, учреждения), если такой договор действует у данного работодателя ст. 43 ТК РФ.

7. Представители (члены выборного представительного органа) работников со дня опубликования сообщения о ликвидации предприятия (организации, учреждения) имеют право получать от



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

работодателя информацию по вопросам ликвидации, включая вопросы увольнения (ст.53 ТК РФ).

Увольнение работника в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения), прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем оформляется приказом работодателя. Издание такого приказа представляется правомерным, если работодателем соблюден порядок уведомления работника о предстоящем увольнении, а также документально подтверждено наступление обстоятельств, дающих основание для увольнения.

Использование материалов документа допускается только со ссылкой на первоисточник.