

ника в связи со сменой собственника имущества предприятия (организации, учреждения) оформляется приказом работодателя (см. ранее). Издание такого приказа представляется правомерным, если работодателем документально подтверждено наступление обстоятельств, дающих основание для увольнения, а также соблюден срок, отведенный для увольнения (см. ранее).

При увольнении по рассматриваемому основанию руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру предприятия (организации, учреждения) в соответствии со ст. 181 ТК РФ выплачивается компенсация в размере не ниже трех средних месячных заработков работника. Конкретный размер компенсации может быть установлен коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, действующим у данного работодателя, или непосредственно трудовым договором с работником.

Глава 6. Увольнение в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения), прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем

В рамках этой и ряда последующих глав мы рассмотрим порядок увольнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Особое место среди оснований увольнения по инициативе работодателя (рис. 6.1) занимает увольнение, обусловленное ликвидацией предприятия (организации, учреждения) либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Необходимо подчеркнуть, что по данному основанию может быть уволен, если действительно имеет место ликвидация предприятия (организации, учреждения) (прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем), любой работник.¹ Поскольку

¹ Об исключениях в отношении некоторых категорий работников при увольнении по другим основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК РФ, мы поговорим в дальнейшем.

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается в следующих случаях

- При ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем.
- При сокращении численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя.
- При несоответствии работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- При неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- При однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе:
 - а) за прогул, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) за появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - г) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) за установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Рис. 6.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 81 ТК РФ

- ❑ При совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
- ❑ При совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
- ❑ При принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
- ❑ При однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.
- ❑ При представлении работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
- ❑ При наступлении случая, предусмотренного трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.
- ❑ При наступлении других случаев, установленных федеральными законами.

Рис. 6.1 (окончание)

более типичной все же является именно ликвидация предприятия (организации, учреждения), то представляется уместным познакомить читателей с соответствующим определением.

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 (рис. 6.2).

Ликвидация предприятия считается завершённой, а предприятие прекратившим существование с момента внесения органом

Случаи ликвидации предприятий (организаций, учреждений), предусмотренные законодательством

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

- 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.

Ликвидация предприятия в форме общества с ограниченной ответственностью, как это предусмотрено Федеральным законом от 08.02.1998 г. № 14-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.

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.

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;

Рис. 6.2. Случаи ликвидации предприятий, предусмотренные законодательством

¹ Ликвидация казенного предприятия допускается в соответствии с решением Правительства РФ.

- 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).

Рис. 6.2 (окончание)

государственной регистрации соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц. Отметим в этой связи, что ликвидационная комиссия (рис. 6.3) должна уведомить орган государственной регистрации о завершении процесса ликвидации предприятия не ранее чем через два месяца с момента опубликования (в установленном законом порядке) сообщения о ликвидации.

Этот срок, кстати, отражен и в соответствующем положении ст. 180 ТК РФ, устанавливающей основные гарантии и компенсации работникам, подлежащим увольнению в связи с ликвидацией предприятия (организации, учреждения) (см. далее). Таким образом, одной из особенностей увольнения по рассматриваемому основанию является увеличенный (по сравнению с иными основаниями увольнения по инициативе работодателя, см. ранее) срок предупреждения.

Другие заслуживающие упоминания 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);¹
- ❑ работников, с которыми заключен трудовой договор на выполнение сезонных работ, не менее чем за семь дней до предполагаемой даты ликвидации предприятия (организации, учреждения).²

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 (по сравнению с рассмотренными ранее ситуациями) выходное пособие 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);
- ❑ 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 заработ-

¹ Часть 2 ст. 292 ТК РФ.

² Часть 2 ст. 296 ТК РФ.

ной платы на период до шести месяцев (с учетом месячного выходного пособия).¹ 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.² 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.³

5. Работодатель на основании письменного заявления работника (рис. 6.3) 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).⁴

7. Представители (члены выборного представительного органа) работников со дня опубликования сообщения о ликвидации предприятия (организации, учреждения) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам ликвидации, включая вопросы увольнения.⁵

¹ Выплаты производятся по прежнему месту работы увольняемого работника за счет средств ликвидируемого предприятия (организации, учреждения), ст. 318 ТК РФ.

² Статья 375 ТК РФ.

³ См. в этой связи Постановление Минздравсоцразвития РФ от 03.03.2009 г. № 85н.

⁴ Если таковой действует у данного работодателя (ст. 43 ТК РФ).

⁵ Статья 53 ТК РФ.