



Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации (то есть прекращением ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам) или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. Это единственное основание увольнения по инициативе работодателя, при котором увольнению подлежат все работники, в том числе нетрудоспособные, находящиеся в отпусках, несовершеннолетние и беременные женщины. По правилам, предусмотренным для ликвидации организации, производится также расторжение трудового договора с работниками филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, в случае прекращения деятельности этого филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации.

! Важно! Основанием для увольнения работников в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности индивидуального предпринимателя) является решение о ликвидации юридического лица (прекращении деятельности индивидуального предпринимателя).

Решение о ликвидации организации может быть принято:

- учредителями (участниками, акционерами) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (п. 2 ст. 61 ГК РФ);
- судом (п. 3 и 6 ст. 61 ГК РФ).

Также организация может быть ликвидирована в связи с принятием судом решения о признании ее несостоятельной (банкротом). Принятие арбитражным судом такого решения влечет за собой открытие конкурсного производства, а определение арбитражного суда о завершении конкурсного производства является основанием для внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о ликвидации организации.

При этом процедура увольнения работников в связи с ликвидацией организации



одинакова как при ликвидации в связи с принятием соответствующего решения собственником (уполномоченным органом или судом), так и при ликвидации в связи с банкротством.

Все нижеперечисленные возложенные на работодателя обязанности, связанные с прекращением трудовых отношений с работниками по рассматриваемому основанию, выполняет:

- при ликвидации организации по решению собственника (уполномоченного им органа) или суда – ликвидационная комиссия, назначенная, соответственно, собственником (уполномоченным им органом) или судом;
- при ликвидации организации в связи с банкротством – конкурсный управляющий, назначенный арбитражным судом;
- при прекращении деятельности индивидуального предпринимателя – сам предприниматель или уполномоченное им лицо.

! Важно! По общему правилу, об увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора.

Срок предупреждения об увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя определяется в трудовом договоре предпринимателя с работником.

Исключения из общего правила о сроках предупреждения об увольнении работника в связи с ликвидацией организации:

- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, необходимо уведомить не менее чем за три календарных дня.
- работников, занятых на сезонных работах, необходимо уведомить не менее чем за семь календарных дней.

Работник считается надлежащим образом предупрежденным о предстоящем увольнении, например, если на экземпляре уведомления о предстоящем увольнении, остающемся у работодателя, работник поставил подпись об ознакомлении с уведомлением. Если работник отказывается поставить подпись, то оформляется соответствующий акт об отказе.

В случае невозможности личного вручения работнику уведомления о предстоящем увольнении (например, в связи с отсутствием работника на рабочем месте по какой-либо причине (отпуск, болезнь) в период, когда работодателем выдаются уведомления всем работникам), возможно направить уведомление способом, дающим возможность подтвердить такое направление (например, по почте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении).

Течение срока предупреждения об увольнении начинается с того момента, как работник



расписался в получении уведомления на почте.

Работник должен быть ознакомлен под расписку и с приказом об увольнении.

Организация считается ликвидированной после ее исключения из единого государственного реестра юридических лиц, однако по данному основанию работник может быть уволен уже после принятия уполномоченным лицом решения о ликвидации или вступления в законную силу судебного акта о ликвидации либо признании организации банкротом (т.е. до исключения из реестра).

Увольнение работника в связи с ликвидацией (в том числе при банкротстве) организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя производится в день, указанный в уведомлении об увольнении.

Если указанный в уведомлении срок расторжения трудового договора истек, а договор не был расторгнут, работодатель должен будет предупредить работника об увольнении повторно не менее чем за два месяца. В противном случае работник может оспорить увольнение в суде в связи с нарушением процедуры.

! Важно! Работодатель вправе направить работнику предложение о расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работник по своему усмотрению вправе принять или не принять такое предложение. В случае если работник согласен на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

! Важно! При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику, по общему правилу, 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).

Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором.

Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) (такие случаи предусмотрены статьей 349.3 ТК РФ, которая ограничивает 3-кратным среднемесячным заработком размер выходного пособия в связи с прекращением трудовых договоров для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) которых находится в государственной или муниципальной собственности, государственных внебюджетных фондов, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Продолжительность компенсационных выплат в виде сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства работникам, работающим в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выше, чем вышеназванная. За ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Все вышеназванные выплаты производятся за счёт средств работодателя. Сохранённый заработок освобождённому профсоюзному работнику выплачивается за счёт средств профсоюза.

Расчет среднего месячного заработка для целей выплаты выходного пособия и компенсационных выплат на время трудоустройства производится в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Выходное пособие при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного



заработка, на период трудоустройства в пределах двух месяцев с момента увольнения (работником Крайнего Севера и приравненных местностей – трех месяцев) работник обязан предъявить работодателю заявление и трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц (работником Крайнего Севера и приравненных местностей – четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить заявление, трудовую книжку, а также решение органа службы занятости о выплате ему среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

! Важно! Если работник в течение двух недель с момента увольнения в связи с ликвидацией организации не обратится в службу занятости, в том числе при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, работник не вправе будет претендовать на получение среднемесячного заработка на период трудоустройства за третий месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей – за четвертый, пятый и шестой месяцы).

Для получения работником выплат, рассчитываемых исходя из среднего месячного заработка, на период трудоустройства за третий месяц (работником Крайнего Севера и приравненных местностей – четвертый, пятый и шестой месяцы) с момента увольнения работник обязан предъявить работодателю заявление, а также решение органа службы занятости о выплате работнику среднего месячного заработка за соответствующий период времени.

! Важно! При признании организации банкротом и введении процедуры конкурсного



производства выплаты по обязательствам этой организации, в том числе расчеты с работниками при увольнении, производятся в очередности, установленной Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Вне очереди погашаются требования кредиторов (к каковым относятся и работники) по текущим платежам в следующей последовательности:

- сначала удовлетворяются требования по платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве (вознаграждение арбитражному управляющему и лицам, которые арбитражный управляющий обязан по закону привлечь к работе по делу о банкротстве);
- затем удовлетворяются текущие требования об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий. При этом названные требования относятся к текущим, если они возникли после вынесения арбитражным судом определения о принятии заявления о признании должника банкротом.

Не относятся к текущим платежам требования о выплате выходного пособия и (или) иных компенсаций, размер которых установлен соответствующим трудовым договором, в части, превышающей минимальный размер соответствующих выплат, установленный трудовым [законодательством](#), для следующих лиц:

- руководители организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители,
- лица, входящие в коллегиальный исполнительный орган организации-должника, главные бухгалтеры организации-должника, ее филиалов и представительств и их заместители;

- далее удовлетворяются прочие текущие платежи в установленной законодательством о банкротстве последовательности.

После текущих платежей удовлетворяются остальные требования кредиторов в следующей очередности:

- в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, а также расчеты по некоторым иным установленным законодательством о банкротстве требованиям;

- во вторую очередь производятся расчеты по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности и по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору (которые не относятся к текущим платежам, подлежащим удовлетворению во внеочередном порядке). В частности, такими требованиями, не относящимися к текущим платежам, являются не погашенная перед работниками задолженность, образовавшаяся на дату принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, а также проценты за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты



отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере и в порядке, которые устанавливаются в соответствии с трудовым [законодательством](#). В случае недостаточности средств для удовлетворения всех требований кредиторов второй очереди эти требования подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

сначала – требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый месяц на каждого человека;
затем – оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;
и наконец – требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;

остальные требования удовлетворяются в порядке очередности, установленной законодательством о банкротстве. При этом вышеназванные не относящиеся ко внеочередным требования руководителей и главных бухгалтеров организации-должника, ее филиалов и представительств, их заместителей, а также лиц, входящих в коллегиальный исполнительный орган должника, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

Арбитражный суд по заявлению конкурсного управляющего вправе уменьшить размер требований об оплате труда работающих или работавших по трудовому договору работников должника, которые подлежат удовлетворению в составе требований кредиторов по текущим платежам и (или) в составе требований кредиторов второй очереди, в случаях, если в течение шести месяцев до принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом размер оплаты труда таких лиц был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, установленным до начала указанного срока.

В случае принятия арбитражным судом такого решения требования соответствующих лиц, касающиеся возмещения разницы между увеличенным размером оплаты труда и первоначальным размером оплаты труда, удовлетворяются после удовлетворения требований кредиторов третьей очереди.

! Важно! Виды и размеры выплат, производимые работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, определяются в трудовом договоре с работником.

При ликвидации работодатель обязан сдать не востребовавшие трудовые книжки и другие документы в государственный архив. После сдачи документов в архив выдача работникам документов, связанных с работой, производится архивным учреждением.



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ОНЛАЙНСПЕКЦИЯ.РФ