

## Ликвидация предприятия

“Администрация предприятия, где я работаю, заявила работникам о ликвидации предприятия. Начальники просят всех написать заявления “по собственному желанию”. Что нам делать в этой ситуации, есть ли какая-то возможность сохранить работу?”

Ликвидация организации, в соответствии со ст. 61 Гражданского кодекса РФ, - это прекращение юридического лица без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Это означает прекращение деятельности юридического лица, его функционирования как субъекта каких-либо правоотношений. Следовательно, с ликвидацией предприятия невозможно продолжение трудовых отношений с работниками: отношения должны быть прекращены, а трудовые договоры - расторгнуты. Но все это должно происходить в строгом соответствии с установленным законодательством порядком и с предоставлением работникам определенных гарантий.

Если на предприятии действует первичная профсоюзная организация, она должна взять ситуацию на контроль и отслеживать соблюдение работодателем всех необходимых процедур, соблюдение прав работников, предоставление им предусмотренных законом гарантий, а также разъяснять работникам их права и последствия тех или иных действий.

### ***РЕШЕНИЕ О ЛИКВИДАЦИИ***

Прежде всего необходимо исходить из того, что одно лишь заявление администрации не является достаточным подтверждением ликвидации предприятия. Необходимо принятие решения о ликвидации органом, уполномоченным на то в соответствии с законодательством.

Согласно ч. 2 ст. 61 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;
- по решению суда в случае допущенных при создании предприятия грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, либо осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии), либо запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении некоммерческой организацией (в том числе общественной или религиозной организацией, объединением, благотворительным или иным фондом) деятельности, противоречащей ее уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Кроме того, юридическое лицо по решению суда может быть признано несостоятельным (банкротом), что также влечет его ликвидацию.

На учредителей (участников) юридического лица либо на орган, принявший в соответствии с законодательством решение о ликвидации организации, возлагаются следующие обязанности:

- незамедлительно письменно сообщить в уполномоченный госорган для внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации;
- назначить ликвидационную комиссию (ликвидатора) и установить порядок и сроки ликвидации в соответствии с законодательством.

С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами юридического лица, в том числе право выступать от имени работодателя в трудовых отношениях с работниками.

### ***ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗОВ***

В рамках реализации своего права на содействие занятости, профсоюзы наделены полномочиями участвовать в разрешении вопросов, связанных с ликвидацией организаций.

Ликвидация организации, ее подразделений, изменение ее формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (п. 2 ст. 12 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

При получении уведомления о ликвидации организации профсоюзная организация вправе запросить у работодателя документы, подтверждающие факт ликвидации: решения учредителей (органов управления) либо судебные постановления о ликвидации организации, выписки из ЕГРЮЛ, решения о назначении ликвидационной комиссии.

### ***УВОЛЬНЕНИЕ***

При ликвидации организаций увольнение работников по инициативе работодателя возможно в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусматривающей специальное основание для увольнения - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Попытка работодателя вынудить работников уволиться по собственному желанию, получить от них соответствующие заявления свидетельствует о его недобросовестности. Такая попытка обусловлена единственной целью: сэкономить на выплатах увольняемому и выбросить их “за ворота” без соблюдения необходимых процедур и сроков. Поэтому ни в коем случае нельзя писать заявления об увольнении по инициативе работника (конечно, за исключением случаев, когда это нужно самому работнику: например, его уже ожидает более выгодная или интересная работа у другого работодателя).

Необходимо помнить, что за весь период продолжения трудовых отношений в процессе ликвидации организации работнику гарантируется выплата заработной платы. Даже если предприятие еще до окончания ликвидации полностью прекратило деятельность и работники находятся в простое, работодатель обязан выплачивать им от 2/3 тарифной ставки (оклада) до 2/3 средней заработной платы, в зависимости от наличия либо отсутствия вины работодателя в возникновении простоя.

В случае если работодатель уволил работника без законного основания (при отсутствии фактической ликвидации организации), либо нарушил установленный порядок увольнения, то при рассмотрении спора по данному вопросу в суде работник подлежит восстановлению на прежней работе. Если при этом восстановление невозможно вследствие ликвидации организации, суд признаёт увольнение незаконным и обязывает ликвидационную комиссию либо орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула (со дня увольнения по день вынесения судом такого решения). Одновременно суд признаёт работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

### ***СРОКИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ***

Закон возлагает на работодателя обязанность предупреждать работников персонально и под подпись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, причем предупреждать не позднее чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Таким образом, работник как минимум в течение двух месяцев продолжает состоять в трудовых отношениях с работодателем и получать заработную плату.

Для некоторых категорий работников закон устанавливает более короткий срок предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации. Так, работающий по срочному трудовому договору, заключенному на срок до 2-х месяцев, должен быть предупрежден работодателем о предстоящем увольнении не менее чем за 3 календарных дня (ст. 292 ТК РФ). Чуть больший срок предупреждения установлен для сезонных работников - не менее 7 календарных дней (ст. 296 ТК РФ). Если работодатель не предупреждает работников о предстоящем увольнении или не выдерживает указанные сроки, это является

нарушением установленного порядка увольнения, и последствия для работодателя могут быть достаточно неприятные (об этом - чуть ниже).

Расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении возможно только с письменного согласия работника и при условии выплаты ему (помимо всех прочих выплат, предусмотренных законодательством) дополнительной компенсации в размере среднего заработка за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Также работодатель обязан в письменной форме уведомить органы службы занятости населения о принятии решения о ликвидации организации и предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками. Уведомление должно быть сделано не позднее чем за 2 месяца до увольнения работников.

### ***ВЫПЛАТЫ***

При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации работодатель обязан выплатить увольняемому выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка. Данное пособие выплачивается в день увольнения работника в дополнение к прочим выплатам (заработная плата за отработанное время, компенсация за неиспользованный отпуск и др.). Кроме того, за увольняемым сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия). 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 работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при увольнении в связи с ликвидацией организации средний заработок на период трудоустройства (с зачетом выходного пособия) сохраняется до трех месяцев; в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения средний заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

Таким образом, поддаваясь уговорам и угрозам работодателя и соглашаясь написать заявление об увольнении по собственному желанию, работник ликвидируемой организации теряет довольно большой объем гарантий и денежных выплат и ставит себя в трудное положение, оказываясь перед необходимостью как можно более скорого трудоустройства, но при этом не имея дохода на период поиска новой работы.

### ***МОЖНО ЛИ СОХРАНИТЬ РАБОТУ?***

И ответ на последний заданный вопрос: сохранить работу при ликвидации организации невозможно. При ликвидации увольнению подлежат даже те работники, которые в других случаях пользуются законодательной защитой от увольнения по инициативе работодателя: работники, находящиеся в отпуске или на больничном; беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), и другие лица, воспитывающие таких детей без матери.

В настоящее время в холдинговых структурах, объединяющих несколько различных организаций-работодателей, но контролируемых одним лицом (группой лиц, управляющей компанией и т.п.), получает распространение такая практика: при ликвидации одной из организаций холдинга предлагать увольняемым работникам трудоустройство в других организациях того же холдинга, продолжающих свою деятельность. Но такие действия не являются обязанностью работодателя и осуществляются им по своему усмотрению. Юридически в такой ситуации у работника прекращаются трудовые отношения с прежним работодателем и возникают с новым, сохранения прежней работы не происходит.

***<http://www.solidarnost.org>***