

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гольягтинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовое право»

_____ О.Е. Репетева _____

(подпись)

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы

Студент Запорожченко Ксения Петровна

1. Тема: Ликвидация организации и сокращение численности (штата) как основания прекращения трудовых отношений
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 14.06.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации"
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
Глава 1. Общая характеристика прекращения трудовых отношений.
Глава 2. Порядок прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата).
Глава 3. Проблемы, связанные с прекращением трудовых отношений, при ликвидации организации и сокращением численности (штата) работников.
5. Дата выдачи задания « 15 » ноября 2015 г.

Руководитель
бакалаврской работы

_____ Е.В. Чуклова _____

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ К.П. Запорожченко _____

(подпись)

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТА ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовой право»

О.Е. Репетева

(подпись)

«___» _____ 2015г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Запорожченко Ксении Петровны

по теме: Ликвидация организации и сокращение численности (штата) как основания прекращения трудовых отношений

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Декабрь 2015	20.12.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	15.01.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Январь 2016	29.01.2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Февраль 2016	26.02.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Май 2016	16.05.2016	выполнено	
Представление бакалаврской работы для проверки в системе «Антиплагиат»	Июнь 2016	23.06.2016	выполнено	
Предзащита	Июнь 2016	7.06.2016	выполнено	
Корректировка бакалаврской работы	Июнь 2016	8.06.2016	выполнено	
Защита бакалаврской работы перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	27.07.2016		

Руководитель
бакалаврской работы

Е.В. Чуклова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

К.П. Запорожченко

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена тем, что в настоящее время прекращение трудовых отношений зачастую происходит по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ, а именно, расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации. Именно поэтому, прежде всего, работнику необходимо знать проблемы, с которыми можно столкнуться при прекращении трудовых отношений, а также какие гарантии и компенсации полагаются в соответствии с законодательством.

Цели и задачи исследования. Целью исследования является выявление актуальных проблем при прекращении трудовых отношений вследствие расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ и выработка предложений по их устранению.

Для достижения цели ставятся следующие задачи: изучить понятие и формы прекращения трудовых отношений; разобрать процедуру прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата); рассмотреть гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора; выявить проблемы при прекращении трудовых отношений, связанных с ликвидацией организации и сокращением численности (штата); выработать конкретные предложения по устранению проблем.

Источники исследования. Работа написана на основании обширного круга источников, среди которых выделяют Трудовой кодекс РФ и ряд иных федеральных законов и постановлений, специальной литературы, публикаций в юридической прессе, а также материалы юридической практики.

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, трех глав, 9 параграфов, заключения и списка используемой литературы. Объём работы составляет 52 страницы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава 1. Общая характеристика прекращения трудовых отношений.....	8
1.1 Понятие прекращения трудовых отношений.....	8
1.2 Классификация прекращения трудовых отношений	10
Глава 2 Порядок прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата).....	14
2.1. Процедура прекращения трудовых отношений, гарантии и компенсации работников при ликвидации организации.....	14
2.2. Процедура прекращения трудовых отношений, гарантии и компенсации работников при сокращении численности (штата)	22
Глава 3. Проблемы, связанные с прекращением трудовых отношений, при ликвидации организации и сокращении численности (штата) работников	29
3.1. Проблемы, связанные с процедурой прекращения трудовых отношений ...	29
3.2. Проблемы, связанные с выплатами работникам при прекращении трудовых отношений.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	48

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы, связанные с прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, все больше вызывают серьезную озабоченность со стороны работников.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации¹ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В современных условиях главное значение для трудовых отношений имеет их стабильность, выражающаяся в предпочтении работниками постоянной занятости более высокой, но не регулярной оплате. Не менее важным является возможность защиты работником своих интересов, поскольку во времена экономической нестабильности замечается слабое использование самозащиты при расторжении трудового договора, особенно по основаниям, связанным с ликвидацией организации или сокращением численности (штата). В применении этих оснований работодатель видит возможный способ выхода из кризиса.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время прекращение трудовых отношений зачастую происходит по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ, а

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1).ст. 3.

именно, расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации. Именно поэтому, работнику необходимо знать проблемы, с которыми можно столкнуться при прекращении трудовых отношений, а также какие гарантии и компенсации полагаются ему в соответствии с законодательством.

Целью исследования является анализ практики применения и проблем реализации расторжения трудовых отношений вследствие расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ и выработка предложений по их устранению.

Для достижения цели ставятся следующие задачи:

- 1) Изучить понятие и формы прекращения трудовых отношений;
- 2) Разобрать процедуру прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата);
- 3) Рассмотреть гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора;
- 4) Выявить проблемы при прекращении трудовых отношений, связанных с ликвидацией организации и сокращением численности (штата);
- 5) Выработать конкретные предложения по устранению проблем.

Объектом исследования выступают трудовые отношения между работником и работодателем, складывающиеся при ликвидации организации и сокращении численности (штата).

Предмет исследования составляют правовые нормы, научные публикации и судебная практика, регулирующие такие основания прекращения трудовых отношений, как ликвидация организации и сокращение численности (штата).

Методологической основой исследования послужили методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнительно-правовой метод, технико-юридический метод.

Глава 1. Общая характеристика прекращения трудовых отношений

1.1. Понятие прекращения трудовых отношений

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого между ними. Вследствие этого, прекращение трудовых отношений сопровождается прекращением трудового договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит несколько форм, обозначающих прекращение трудовых отношений: прекращение трудового договора и его расторжение.

Основное различие между ними проводится по юридическим фактам, которые лежат в основе прекращения трудовых отношений: юридические факты действия, подразумевающие расторжение трудового договора в связи с волеизъявлением сторон или третьих лиц, имеющих право требовать окончания действия трудовых правоотношений, и юридические факты события, такие как, смерть работника либо истечение срока трудового договора.²

Объем понятия «прекращение трудового договора» гораздо шире, поскольку охватывает как юридические факты действия, так и юридические факты события, не зависящие от воли сторон. Авторы энциклопедического словаря по трудовому праву в 1979 году отметили, что «прекращение применительно к трудовому договору» означает окончание его действия по любым основаниям.³ А понятие «расторжение трудового договора» отражает только лишь волевые действия сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон; истечение срока трудового договора (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения); расторжение трудового

²Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. - М.: Экзамен, 2008. -С. 3.

³ Трудовое право. Энциклопедический справочник / Под ред. Иванова С.А. - М.: Советская Энциклопедия, 1979. - С. 344

договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Однако вышеизложенный перечень не является закрытым, трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, которые предусмотрены иными федеральными законами. К примеру, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁴ (п. 12-14 ч. 1 ст. 33, ст. 41) устанавливает дополнительные основания прекращения служебного контракта, освобождения от занимаемой должности гражданской службы и увольнения с нее только для государственных служащих. Законом РФ «О статусе судей в Российской Федерации»⁵ (ст. 14) установлены специальные основания для прекращения полномочий судей, отражающие особенности данной категории работников.

⁴Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. ст. 3215.

⁵Закон РФ "О статусе судей в Российской Федерации" от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 28.11.2015, с изм. от 14.12.2015) // Российская газета. 1992. № 170.

Расторжение трудового договора правомерно лишь при наличии нескольких обстоятельств:

- 1) При наличии указанного в законе основания увольнения;
- 2) При соблюдении порядка увольнения по данному основанию;
- 3) При наличии юридического акта прекращения трудового договора (а именно, приказа о расторжении трудового договора);
- 4) При соблюдении всех общих и дополнительных гарантий.⁶

Если же хотя бы одно обстоятельство отсутствует, то такое расторжение трудового договора будет признано незаконным, т.к. каждое из этого перечня закреплено в законе и выступает гарантией права на труд.

Таким образом, существуют две формы прекращения трудовых отношений, которые сопровождаются прекращением и расторжением трудового договора. Понятие «прекращение трудового договора» шире, так как в отличие от понятия «расторжение трудового договора» включает в себя не только волевые действия сторон и третьих лиц, но и события, не зависящие от этой воли. Расторжение трудового договора правомерно только при наличии указанного в законе основания и при соблюдении порядка по данному основанию, включая предоставление общих и дополнительных гарантий.

1.2. Классификация прекращения трудовых отношений

Все основания, лежащие в основе прекращения трудового договора, указанные в ст. 77 ТК РФ, можно классифицировать по нескольким признакам.

Классифицировать в соответствии с юридическими фактами, которые лежат в основе прекращения трудового договора. Деление происходит на действия и события. К событиям относятся истечение срока, некоторые основания, предусмотренные в ст. 83 ТК РФ, относящиеся к независящим от воли сторон обстоятельствам такие как, например, призыв работника на

⁶Отв. ред. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Изд-во Проспект, 2013. -С. 250.

военную службу, избрание на должность, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением или смерть работника либо работодателя. Но в своем большинстве основания относятся к действиям.

Также можно проводить классификацию по волевому фактору, т.е. по инициатору расторжения трудового договора.⁷ Расторжение трудового договора осуществляется: по соглашению сторон; по инициативе работника (по собственному желанию); по инициативе работодателя.

По взаимному согласию расторгнуть трудовой договор возможно в любое время вне зависимости от срока, на который он был заключен. Расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее удобным для работодателя, когда нет законного основания для увольнения. При правильном оформлении, если работник все же согласился прекратить трудовые отношения, восстановиться на работе, оспорив законность такого увольнения в суде, практически невозможно.⁸ При таком расторжении договора инициатива исходит от обеих сторон. Также при данном виде расторжения трудового договора возможно прийти к соглашению, которое удовлетворит обе стороны.

Существует такое заблуждение, что расторжение трудового договора по соглашению сторон и увольнение работника по собственному желанию - это одно и то же. Однако, это неверное суждение, так как при увольнении инициатива исходит от работника, что противоречит главному условию расторжения трудового договора по соглашению сторон. Также имеется различие и по оформлению: при увольнении по собственному желанию работнику достаточно написать заявление, а при расторжении трудового договора по соглашению сторон - к трудовому договору прилагается дополнительное соглашение, в котором указываются условия, на основании которых происходит расторжение, срок и условия о дополнительных выплатах работнику. Срок определяется по соглашению, его изменение одной из сторон

⁷Отв. ред. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Изд-во Проспект, 2013. -С. 251.

⁸ Кузьмичева Л.И Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело. – 2003. - № 1.

невозможно. На основании заключенного соглашения, работодателем издается приказ о расторжении трудового договора. При расторжении трудового договора по собственному желанию работник должен уведомить работодателя о своих намерениях уволиться не позднее, чем за две недели. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, но только по соглашению сторон (при отсутствии такого соглашения работник обязан приходить на работу, иначе работодатель имеет право уволить его по иному основанию, например, за прогул⁹). Если же заявление работника об увольнении по его инициативе вызвано невозможностью продолжения им работы (при зачислении в образовательное учреждение, выходе на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Согласно п. 22 (б) Постановления Пленума Верховного Суда, названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.¹⁰

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством, закрепленных в ст. 81 ТК РФ, этот перечень закрытый. Статья содержит общие основания, применимые ко всем работникам (п.п. 1 - 3, 5, 6, 11), а также специальные, которые относятся к определенным категориям работников (п.п. 4, 7 - 10, 13, 14). Также, основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя можно разделить на несколько видов: в связи с виновными действиями со стороны работника (п.п. 5, 6, 9, 10, а также п.п. 7 и 8 в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо

⁹ Кузьмичева Л.И Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело. – 2003. - № 1. –С. 14.

¹⁰Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2006. № 297."

соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей), в связи с изменением в организации труда (п.п. 1, 2, 4), в связи с личностными качествами работника (п.п. 3, 14).¹¹ Работодатель имеет право расторгнуть договор только при наличии основания и соблюдении процедуры увольнения по данному основанию. В качестве гарантии реализации права на труд выступает запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске (за исключением случаев полной ликвидации организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем). Не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

Таким образом, все основания прекращения трудового договора можно классифицировать в соответствии с юридическими фактами (на события и действия), а также по волевому фактору, т.е. в зависимости от того, кто выступает инициатором расторжения трудового договора. В свою очередь, расторжение трудового договора имеет три формы: по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя. Из них расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее удобным и простым, инициатива исходит от обеих сторон договора, и возможно прийти к соглашению, которое удовлетворит обе стороны.

¹¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – С. 327.

Глава 2. Порядок прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата)

2.1. Процедура прекращения трудовых отношений, гарантии и компенсации работников при ликвидации организации

При ликвидации организации или прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем предусматривается увольнение работников на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Наличие этого основания доказывается путем внесения изменений в единый государственный реестр юридических лиц (индивидуальных предпринимателей).¹²

В таком случае основанием для расторжения трудового договора может служить:

1) Решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, которое принимается им лично либо по решению суда о признании его банкротом. Также расторжение трудового договора осуществляется из-за истечения срока действия свидетельства о государственной регистрации и отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.¹³

2) Решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке, а именно в соответствии со ст. 61 Гражданского кодекса Российской Федерации.¹⁴ Такое решение принимается:

а) учредителями (участниками) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом (в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, или достижением цели, в интересах которой оно было создано);

¹²Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – С. 330.

¹³Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. 2006. № 297.

¹⁴"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. ст. 3301

б) судом в случае, когда организация осуществляет запрещенную законом деятельность либо выполняет ее с неоднократными или грубыми нарушениями закона, а также без надлежащего разрешения (лицензии); в случае признания государственной регистрации недействительной (в том числе с допущенными неустраняемыми нарушениями закона при ее создании); в случае систематического осуществления деятельности, противоречащей уставным целям организации либо невозможности достижения целей, ради которых оно было создано.

При этом важен именно сам факт ликвидации, т.е. не имеет особого значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем.¹⁵

Об увольнении по причине ликвидации организации, по общему правилу, согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ работодатель должен предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора. Согласно ст. 296 ТК РФ для работников, занятых на сезонных работах, срок уменьшается уже до семи календарных дней, а в соответствии со ст. 292 ТК РФ для работников, заключивших срочный трудовой договор сроком до двух месяцев, - до трех календарных дней. Каждому работнику выдается индивидуальное уведомление, на котором должна стоять его подпись, предупредить необходимо всех работников (также находящихся на больничном, в отпусках и т.п.) только в этом случае соблюдается надлежащее предупреждение работника.

Все распорядительные действия, связанные с увольнением работников, осуществляет председатель ликвидационной комиссии, которая, в свою очередь, назначается учредителями (участниками) юридического лица либо органом, принявшим решение о ликвидации юридического лица согласно п. 3 ст. 62 ГК РФ. Если ликвидация организации происходит вследствие банкротства, то согласно п. 2. ст. 129 Федерального закона «О

¹⁵Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. Орловского Ю.П. – М.: Инфра-М, 2009. – С. 128.

несостоятельности (банкротстве)» конкурсный управляющий, назначенный судом, должен предупредить работников об увольнении не позднее одного месяца с даты введения конкурсного производства.¹⁶

В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель-индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.¹⁷ В случае увольнения хотя бы одного работника в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить службу занятости. При проведении процедуры прекращения трудового договора уведомление службы занятости является обязательным требованием, поэтому Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения установлены формы, используемые для извещения.¹⁸ Для определения, является ли увольнение массовым, установлены критерии массового высвобождения работников в Постановлении Правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

В приказе о расторжении трудового договора указывается, что трудовые отношения прекращаются согласно п. 1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ, приводится ссылка на решение о ликвидации организации, отражаются реквизиты уведомления об увольнении, в случае же досрочного расторжения договора - реквизиты заявления. Также помимо приказа составляется записка-расчет.

¹⁶Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10. 2002 № 127-ФЗ (ред. 29.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. ст. 4190.

¹⁷Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. ст. 1915.

¹⁸Постановление Правительства РФ "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. ст. 564.

Запись о прекращении трудового договора вносится в трудовую книжку со ссылкой на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей¹⁹, все внесенные в трудовую книжку записи заверяются: подписью самого работника; подписью работодателя или подписью работника, ответственного за ведение трудовых книжек; печатью работодателя. В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ работнику выдается трудовая книжка в день прекращения трудового договора, после чего он расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Т.к. согласно п. 43 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей и ст. 664 Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения не востребованные трудовые книжки хранятся у работодателя 75 лет²⁰, то в случае ликвидации организации на основании ч. 10 ст. 23 Федерального закона «Об архивном деле в Российской Федерации» работодатель должен передать невостребованные трудовые книжки в государственный или муниципальный архив.²¹

Документы по личному составу и о заработной плате представляют особую ценность, т.к. если не выполнено обязательство по выплате заработной платы, то в реестр кредиторов в первую очередь будут включены работники этой организации. Подтверждением факта работы, стажа и пенсионных начислений выступают документы по личному составу и лицевые счета работников.²²

¹⁹Постановление Правительства РФ "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. ст. 1539.

²⁰Приказ Минкультуры России "Об утверждении "Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения" от 25.08.2010 № 558 (ред. от 16.02.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2011. - № 38.

²¹Федеральный закон "Об архивном деле в Российской Федерации" от 22.10.2004 № 125-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 43. ст. 4169.

²²Сичкарева М.М. Документы ликвидируемых организаций // Право и экономика. - 2015. - № 8. С. 23.

Увольнение по п. 1 ч. 1. ст. 81 ТК РФ может выполняться не только при ликвидации юридического лица в целом, но и в случае прекращения деятельности обособленных подразделений юридического лица (право найма и увольнения устанавливается в пределах, определенных доверенностью, выданной в соответствии со ст. 55 ГК РФ). Таким образом, если головная организация решила ликвидировать филиал или представительство, которое находится в другой местности, то работники данного филиала или представительства увольняются в порядке, предусмотренном при ликвидации организации, и выполняются все те же действия: работники уведомляются за два месяца до увольнения, сообщается в службу занятости, издается приказ о прекращении трудового договора, делаются соответствующие записи в личной карточке работника и трудовой книжке, производятся выплаты. Основанием для издания приказа о расторжении трудового договора в связи с прекращением деятельности филиалов и представительств служит решение полномочного органа головной организации.

В соответствии с ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ работодатель обязан по письменному заявлению работника выдать в день прекращения трудового договора заверенные надлежащим образом копии документов. Также согласно пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» работник имеет право в выдаче справки о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.²³ На основании ст. 62 ТК РФ работодатель должен выдать данную справку не позднее трех рабочих дней с даты обращения к нему работника.

Также согласно ч. 4 ст. 98 Федерального закона «Об исполнительном производстве» работодатель обязан сообщить приставу-исполнителю и (или) взыскателю об увольнении работника, из заработной платы которого

²³Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.).ст. 18.

производились удержания по исполнительному документу, и вернуть им этот документ.²⁴

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, не соблюдаются гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ о недопустимости увольнения работника при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности. Если же в это время работодатель ликвидируется, то и работник, находящийся в отпуске или на больничном, увольняется (с предупреждением его об этом письменно за два месяца). Беременные женщины увольняются по основанию, указанному в п. 1, с обязательным их трудоустройством правопреемником (или ликвидационной комиссией), а если их нет - органом занятости.²⁵

Согласно ст. 178 ТК РФ увольняемому работнику положена выплата выходного пособия 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). Бывают случаи, когда средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в указанный орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие выплачивается работнику в день окончания трудового договора. Для получения работником сохраненного за ним среднего заработка, ему необходимо представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку с отсутствием записи о трудоустройстве. Работодатель обязан выплатить сумму в размере среднего заработка по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора. Также у работодателя возникает обязанность выплатить заработок и за третий месяц, но только в случае предоставления работником решение службы занятости о сохранении за

²⁴Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 4. ст. 4849.

²⁵Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – С. 332.

ним среднего заработка на третий месяц. Чтобы получить указанное решение, работнику необходимо встать на учет в службе занятости в течение двух недель с момента увольнения.

Некоторым категориям работников предусмотрен отличный от общего порядок выплат. Так, согласно ч. 3 ст. 296 ТК РФ работникам, занятым на сезонных работах выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка, а работникам, работающим в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со ст. 318 ТК РФ, - в размере среднего месячного заработка, это условие также сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Если же работник из вышеперечисленных категорий обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен, то средний месячный заработок сохраняется за ним в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению указанного органа. Согласно ч. 1 и 2 ст. 318 ТК РФ выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняемый средний заработок выплачиваются по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

В соответствии с действующим законодательством, а именно ч. 3 ст. 180 ТК РФ, возможно расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении с письменного согласия работника. В таком случае работник имеет право на дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

После расторжения трудового договора у работника есть возможность обратиться в службу занятости для получения пособия по безработице. Чтобы встать на учет нужно представить справку о среднем месячном заработке за последние три месяца согласно п. 2 ст. 3 Закона «О занятости населения в Российской Федерации».²⁶

²⁶Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. ст. 1915.

Таким образом, в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем трудовые договоры расторгаются на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием их расторжения может быть решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем или решение о ликвидации юридического лица. Все распорядительные действия, связанные с увольнением работников, осуществляет председатель ликвидационной комиссии, если же ликвидация организации происходит вследствие банкротства, то на себя эти функции возлагает конкурсный управляющий, назначенный судом. Увольнение может выполняться не только при ликвидации юридического лица в целом, но и в случае прекращения деятельности обособленных подразделений юридического лица, при этом работники увольняются в том же порядке, что и при ликвидации организации: работники уведомляются за два месяца до увольнения (в случае банкротства - за один месяц с даты введения конкурсного производства), сообщается в службу занятости, издается приказ о прекращении трудового договора, делаются соответствующие записи в личной карточке работника и трудовой книжке, производятся выплаты. Предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ гарантии о недопустимости увольнения работника при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности при ликвидации организации не соблюдаются. Увольняемому работнику положена выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Возможно расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении с письменного согласия работника, тогда работник имеет право на дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения. После расторжения трудового договора у работника есть возможность обратиться в службу занятости для получения пособия по безработице.

2.2. Процедура прекращения трудовых отношений, гарантии и компенсации работников при сокращении численности (штата)

Вторым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Сокращение штатов, персонала - уменьшение численности работников в одном или во многих предприятиях, организациях.²⁷

Правомерным увольнение по данному основанию может быть только, если работодатель докажет следующее:

1) Фактическое сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников;²⁸

2) Соблюдение преимущественного права на оставление на работе;

3) Выполнение обязанности по предложению работнику иных вакантных должностей;

4) Письменное предупреждение работника об увольнении не позднее чем за два месяца. Работодатель вправе уволить работника до истечения срока только с письменного его согласия;

5) Предварительный запрос мнения выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.²⁹

В соответствии с п. 2. ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» если принимается решение о сокращении численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя и в связи с этим возможно расторжение трудовых договоров, то работодатель-

²⁷Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - С. 318.

²⁸Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. - С. 334.

²⁹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2008. - С. 334

организация не позднее чем за два месяца, а работодатель-индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в орган службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.³⁰

Одной из основных гарантий законности процедуры сокращения является соблюдение сроков проведения мероприятий по сокращению численности или штата. Основанием для восстановления работника может быть несоблюдение работодателем указанных сроков, т.к. нарушается установленный порядок увольнения работника.³¹

Работодатель должен подготовить все необходимые документы для проведения процедуры сокращения численности или штата работников, чтобы увольнение по этому основанию было признано законным, иначе суд может признать такое расторжение трудового договора неправомерным.

В этот пакет документов входит:

- 1) Приказ о сокращении численности или штата. В нем уточняется дата, с которой вводятся изменения (с учетом двухмесячного срока предупреждения), и какая штатная единица либо количество единиц подлежат сокращению;
- 2) Приказ об утверждении нового штатного расписания (прописывается дата начала действия);
- 3) Новое штатное расписание отражает конкретные должности работников, количество штатных единиц и должностные оклады или тарифные ставки;

³⁰Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. ст. 1915.

³¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.

4) Личное дело каждого кандидата на увольнение. При сокращении численности или штата работников наличие такого пакета документов будет весомым доказательством в соблюдении процедуры увольнения в случае возникновения судебных споров. Дополнительно можно подшить документы о наличии преимущественного права работника, протокол комиссии о результатах проверки квалификации работника;

5) Протокол (решение) комиссии по результатам анализа преимущественного права оставления на работе. Необходим указанный протокол для подтверждения правомерности решения оставления на работе конкретного работника в связи с выявлением у него преимущественного права (комиссия создается на основании приказа работодателя);

6) Уведомление работника о сокращении численности или штата. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением под подпись, то в этом случае указанный документ зачитывается ему вслух в присутствии свидетелей, и составляется акт о предъявлении работнику уведомления;

7) Уведомление органов службы занятости. Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» работодатель обязан уведомить орган службы занятости в письменной форме о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением штата или численности.³² Срок уведомления службы занятости при массовом увольнении не менее чем за три месяца до их начала (если увольнения не будут носить массовый характер, то не менее чем за два месяца). Индивидуальный предприниматель обязан сообщить о сокращении численности (штата) работников не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий.³³

8) Согласие работника о досрочном расторжении трудового договора. Работодатель имеет право на расторжение трудового договора досрочно с письменного согласия работника, выплатив ему дополнительную компенсацию.

³²Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. ст. 1915.

³³Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. ст. 1915.

9) Уведомление о предложении работнику другой работы (вакантной должности). Предложение работнику вакансий можно включить в текст уведомления о предстоящем расторжении договора либо оформить отдельным документом.

10) Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации о принятом решении сократить численность или штат работников. Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель должен в письменной форме сообщить не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (при массовом увольнении – за три месяца) указанному органу о предстоящем сокращении численности (штата). Т. к. ТК РФ не определяет момента начала соответствующих мероприятий, то ранее считалось, что необходимо предупреждать не позднее чем за четыре месяца до даты расторжения трудовых договоров. Однако Конституционный Суд РФ в Определении от 15.01.2008 № 201-О-П указал, что возможно предупреждение выборного органа первичной профсоюзной организации одновременно с работниками, что позволит сократить срок предупреждения профсоюза о предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками до двух месяцев.³⁴

11) Документ, содержащий мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Составление данного документа возможно в виде протокола заседания комиссии по рассмотрению обращения работодателя.

12) Протокол разногласий. В соответствии с ч. 3 ст. 373 ТК РФ составление этого документа необходимо только в случае проведения дополнительных консультаций с профсоюзом.

13) Акт об отсутствии мотивированного мнения со стороны выборного органа первичной профсоюзной организации. Составляется работодателем в случае неполучения мотивированного мнения в семидневный срок, согласно ч. 2 ст. 373 ТК РФ.

³⁴Определение Конституционного Суда РФ "По жалобе открытого акционерного общества "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь" на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации" от 15.01.2008 № 201-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2008. - № 4.

В трудовую книжку вносится запись о расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности (штата) работников ст. 178 ТК РФ обязывает работодателя выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранить за работником средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Срок может быть продлен и до трех месяцев, если работник обратился в двухнедельный срок после увольнения в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

Согласно ст. 179 ТК РФ работодатель должен соблюдать преимущественное право оставления на работе. Это значит, что сначала право предоставляется работникам, с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равном уровне квалификации и производительности труда предпочтение отдается лицам, перечисленным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, а именно, семейным - при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Также и некоторыми федеральными законами предусматриваются категории работников, которые имеют преимущественное право оставления на работе. Так согласно п. 6 ст.10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» супруги военнослужащих имеют преимущественное право на оставление на работе в государственных организациях и воинских частях, а абз. 5 п. 5 ст.23 оставляет преимущественное право за военнослужащими, впервые поступившими на работу после увольнения с военной службы.³⁵

³⁵Федеральный закон "О статусе военнослужащих" от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 15.02.2016) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 22. ст. 2331.

В соответствии с ч. 1. ст. 180 ТК РФ работнику должны быть предложены все вакантные должности или работа, соответствующая квалификации, либо нижеоплачиваемая работа, имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях. Работник должен ознакомиться под подпись с предложенными вакансиями, т.к. период времени, в течение которого он имеет право согласиться на предложенную вакансию либо отказаться от нее, не установлен, то работнику предоставлено право обдумывать предложение вплоть до истечения срока предупреждения об увольнении. Если, в итоге, работник соглашается на перевод, то работодателю следует заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору и издать соответствующий приказ.

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в случае, когда работодатель не предложил все имеющиеся вакантные должности, является неправомерным (Определение Приморского краевого суда от 19.01.2015 по делу № 33-519/2015, 33-11809/2014). По обстоятельствам дела истец приказом был уволен с работы в связи с сокращением штата работников организации, однако работодатель не предложил истцу все имеющиеся вакантные должности. Работником было заявлено требование о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, суд данное требование удовлетворил, поскольку увольнение истца было произведено с нарушением предусмотренного законом порядка.³⁶

Согласно ч. 3 ст.180 ТК РФ при досрочном расторжении трудового договора работодатель должен выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Таким образом, вторым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя согласно п. 2 ч. 1

³⁶Определение Приморского краевого суда от 19.01.2015 по делу № 33-519/2015, 33-11809/2014 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

ст. 81 ТК РФ. При правомерном увольнении работодатель должен доказать перечень фактов, подкрепленный пакетом документов (некоторые из таких документов носят рекомендательный характер и способствуют доказыванию законности действий работодателя). Если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий необходимо предупредить органы службы занятости, т.к одной из основных гарантий законности процедуры сокращения является соблюдение сроков проведения мероприятий. Отличной от гарантий работников, расторжение трудовых договоров которых связано с ликвидацией организации, является преимущественное право оставления на работе. Также при проведении соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель должен предложить работнику другую вакантную должность. При невыполнении работодателем своих обязанностей в предоставлении работникам гарантий и компенсаций, судом может быть принято решение о восстановлении на работе.

Глава 3. Проблемы, связанные с прекращением трудовых отношений, при ликвидации организации и сокращении численности (штата) работников

3.1. Проблемы, связанные с процедурой прекращения трудовых отношений

На сегодняшний день при прекращении трудовых отношений работники и работодатели сталкиваются с определенными сложностями и трудностями.

Так, одним из главных обстоятельств прекращения трудовых отношений, а как следствие, и расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации остается действительное прекращение ее деятельности. Обязанность по доказыванию возлагается на работодателя.

И если же расторжение трудового договора стало причиной спора, в котором работник ссылается на отсутствие действительной ликвидации организации, то разрешение будет зависеть от доказанности некоторых обстоятельств. Такими обстоятельствами могут быть принятие решения о ликвидации организации или фактическая ликвидация юридического лица.

Практика по данному вопросу сложилась противоречивая, поскольку существуют две точки зрения.

Томский областной суд вынес апелляционное определение от 11.03.2014 по делу № 33-689/2014, где главным обстоятельством выступало расторжение трудового договора с работницей по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, где на момент увольнения отсутствовала соответствующая запись в ЕГРЮЛ. В связи с этим, требованием работницы было признание увольнения незаконным. Однако суд в удовлетворении требований отказал, решение суда первой инстанции оставил в силе, обосновав свое решение тем, что основанием для увольнения может служить и принятое в установленном порядке решение о прекращении деятельности юридического лица без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.³⁷

³⁷ Апелляционное определение Томского областного суда от 11.03.2014 по делу № 33-689/2014 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Также Санкт-Петербургский городской суд вынес определение от 13.02.2014 № 33-2167/14, где по обстоятельствам дела работница тоже была уволена до завершения процедуры ликвидации. Требованием выступало восстановление на работе. Суд в удовлетворении требований отказал, мотивировав тем, что доводы работницы о том, что увольнение произошло с нарушением законодательства, не имеют правового значения, т.к. трудовой договор был расторгнут до завершения ликвидации организации, и п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 раскрывает, что основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить принятое в установленном порядке решение о ликвидации юридического лица.³⁸

Суды, придерживающиеся этой точки зрения, считают, что увольнение связано не с моментом, когда непосредственно завершается процедура ликвидации, а именно с фактом принятия такого решения. Поэтому такое увольнение считается правомерным.

Однако Иркутский областной суд, вынесший апелляционное определение от 25.10.2012 по делу № 33-8665/12 посчитал иначе. Уполномоченным органом было принято решение о ликвидации предприятия, а запись в ЕГРЮЛ внесена не была, требованием работницы все также выступало восстановление на работе. Суд расценил увольнение неправомерным и удовлетворил требования работницы, поскольку посчитал, что если запись в ЕГРЮЛ внесена не была, то и процедура ликвидации предприятия на момент увольнения не была завершена, следовательно, законных оснований для расторжения с ней трудового договора не имелось.³⁹

Суды исходят из того, что принятие решения о ликвидации юридического лица и создание ликвидационной комиссии не имеют юридического значения, так как сама ликвидация организации, служащая основанием расторжением

³⁸ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2014 № 33-2167/14 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

³⁹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.10.2012 по делу № 33-8665/12 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

трудового договора с работником, не завершена. Поэтому и увольнение работника до внесения записи в ЕГРЮЛ лишь на основании решения о ликвидации организации неправомерно.

Итак, исходя из вышерассмотренной судебной практики можно сделать вывод: в трудовом законодательстве нечетко прописано, какое именно обстоятельство должно служить основанием для расторжения трудового договора. Таким обстоятельством должна быть только соответствующая запись из ЕГРЮЛ, которая подтвердит действительную ликвидацию организации.

Часто встает вопрос об увольнении работника в случае, когда все имущество, права и обязанности перешли от предыдущего работодателя к новой организации.

Некоторые суды выносят решение в пользу работодателя, объясняя тем, что не всегда совпадение целей и передача имущества прежней организации вновь созданной является доказательством реорганизации.

Однако, исходя из судебной практики, суды высших инстанций придерживаются позиции, что такое расторжение трудового договора считается неправомерным.

Так, Верховный Суд РФ вынес определение от 30.05.2008 № 78-В08-5, где по обстоятельствам дела была уволена работница из федерального учреждения. Запись о ликвидации учреждения в ЕГРЮЛ была внесена, но вскоре все имущество, чьим собственником являлось государство, было передано вновь созданному государственному учреждению, у которого функции и структура были идентичны недавно ликвидированной организации. Изменения заключались лишь в переподчинении учреждения государственным органам исполнительной власти субъекта РФ. Суд посчитал увольнение незаконным, требования истицы удовлетворил, вынес новое решение, аргументируя тем, что ликвидация не позволяет передачу имущества другим лицам, поэтому в данном случае имеет место реорганизация федерального государственного учреждения путем преобразования в государственное учреждение субъекта РФ. А в соответствии с ч. 5 ст. 75 ТК РФ изменение

подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.⁴⁰

Обстоятельствами дела №33-1950/2015, по которому Верховный Суд Республики Башкортостан РФ вынес апелляционное определение от 25.02.2015, являются увольнение работницы из муниципального учреждения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и переход всех прав и обязанностей, а также имущества от прекратившего деятельность учреждения к созданному муниципальному учреждению. Требованием было восстановление на работе. Суд посчитал увольнение неправомерным и удовлетворил требования работницы, оставив решение суда первой инстанции в силе. Мотивировал Верховный Суд Республики Башкортостан РФ свое решение тем, что ликвидация муниципального учреждения носит формальный характер, т.к. по факту имела место реорганизация путем присоединения одного муниципального учреждения к другому. В свою очередь, реорганизация не является основанием расторжения трудового договора.⁴¹

Таким образом, вышестоящие инстанции придерживаются точки зрения, что увольнение работника незаконно, если права, обязанности и имущество ликвидируемой организации переходят к другому юридическому лицу с аналогичными целями и функциями. А т.к. ликвидация не предусматривает правопреемства, то происходит реорганизация, которая не является основанием расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Возникают споры, причиной которых, по мнению работников, становится нарушение работодателем срока предупреждения при расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, вследствие чего и увольнение становится незаконным.

⁴⁰ Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2008 № 78-В08-5 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁴¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 по делу № 33-1950/2015 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Особое внимание стоит обратить на срок, который составляет более двух месяцев.

Судебная практика сложилась таким образом, что увольнение в такой ситуации считается правомерным, т.к. достигается цель такого предупреждения, а именно работнику предоставляется возможность подыскать новое место работы.

Так, Московский областной суд вынес апелляционное определение от 29.09.2014 по делу № 33-21305/2014, где по обстоятельствам дела работница была уведомлена о предстоящем увольнении и спустя пять месяцев после получения уведомления уволена. Требованиями выступали признание увольнения незаконным и восстановление на работе. Суд посчитал увольнение правомерным, поскольку со стороны работодателя не выявлено нарушений в процедуре расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В удовлетворении требований отказано, решение суда первой инстанции оставлено в силе.⁴²

Ярославским областным судом было вынесено апелляционное определение от 05.04.2012 по делу № 33-1693/2012, где увольнение было признано неправомерным. Суд мотивировал свое решение тем, что продолжение работы после истечения двухмесячного срока с момента предупреждения дало работникам полагать о продолжении с ними трудовых отношений. Однако в этом случае с момента предупреждения до непосредственно увольнения прошло более четырех лет. Поскольку наблюдается длительный срок, то уведомление не отвечает целям предупреждения.⁴³

Таким образом, ТК РФ прописывает лишь минимальный срок предупреждения о предстоящем увольнении, работодатель обязан

⁴² Апелляционное определение Московского областного суда от 29.09.2014 по делу № 33-21305/2014 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁴³ Апелляционное определение Ярославского областного суда от 05.04.2012 по делу № 33-1693/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

предупредить о прекращении трудовых отношений заблаговременно для того, чтобы работник успел подготовиться к нему, подыскав себе новую работу.⁴⁴

Но на примере Апелляционного определения Ярославского областного суда от 05.04.2012 по делу № 33-1693/2012, где увольнение было признано неправомерным стоит сделать вывод, что уведомление спустя некоторое время должно дублироваться, если намерение ликвидировать организацию не изменилось. Поскольку работодатель должен предпринять все возможные меры для соблюдения разумного для каждого конкретного случая максимальный срок предупреждения.

К исключительной компетенции работодателя можно отнести принятие решения об изменении численного состава работников. При сокращении численности или штата работодателем должна быть предложена другая вакантная должность.

Нормы ТК РФ точно не регламентируют, обязан ли работодатель предлагать работу, которую выполнял временно отсутствующий работник, или нет. Судебная практика по этому поводу противоречива, имеется две точки зрения.

Саратовский областной суд вынес апелляционное определение от 27.08.2015 по делу № 33-5139/2015, по обстоятельствам дела работнице перед увольнением были предложены вакантные должности как соответствующие ее квалификации, так и нижестоящие, однако работодатель не предложил должности, занятые временно отсутствующими на работе лицами. В удовлетворении требований по признанию увольнения неправомерным и восстановлению на работе отказано. Аргументацией решения послужил тот факт, что должность, которая занята работником, временно отсутствующим на работе не является вакантной.⁴⁵

⁴⁴Забрамная Е.Ю. "Трудный" кризис // ЭЖ-Юрист. – 2010. - № 6. С. 14.

⁴⁵Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.08.2015 по делу № 33-5139/2015 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Ростовским областным судом было вынесено апелляционное определение по делу № 33-13165 от 12.11.2012, где требованиями работницы выступало признание незаконным расторжение трудового договора и восстановление на работе. По обстоятельствам дела перед увольнением работницы по п. 2 ч. 2 ст. 81 ТК РФ ей были предложены все имеющиеся вакантные должности, но она от замещения отказалась. Работнице не были предложены должности сотрудников, временно отсутствующих на работе, т.к. они находились в отпуске по уходу за ребенком. Суд посчитал увольнение правомерным, т. к. работодатель не обязан предлагать работнице, трудящейся на постоянной основе должности лиц, которые состоят с ним в трудовых отношениях, тем самым не нарушил процедуру увольнения.⁴⁶

Суды основывают свое решение на том, что работодатель вправе не предлагать работу временного характера работнику, подвергнутому увольнению, т.к. такая должность не может быть признана вакантной.

Абсолютно противоположным оказалось вынесенное Санкт-Петербургским городским судом определение по делу № 33-3894/2012 от 15.03.2012, где по обстоятельствам дела работнице также не была предложена должность, на которой числился работник, который в этот момент находился в отпуске по уходу за ребенком. Однако суд признал увольнение неправомерным, требования работницы удовлетворил, мотивировав свое решение тем, что работодатель обязан предложить работнику любую вакантную должность вне зависимости от того, является эта работа постоянной или временной.⁴⁷

Придерживающиеся данной позиции суды считают неисполнение работодателем своей обязанности нарушением трудового законодательства, если работнику не будут предложены все варианты работы, включая как на постоянной основе, так и временную.

⁴⁶ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 12.11.2012 по делу № 33-13165 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁴⁷ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 № 33-3894/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Таким образом, из-за отсутствия в трудовом законодательстве пояснения, какую именно работу должен предложить работодатель в качестве замещающей: только на постоянной основе или же допустимо предложение и на вакантную должность временного характера, складывается противоречивая судебная практика. Необходимо урегулировать в законодательстве этот момент путем уточнения, что работа может быть как постоянной, так и на время, с учетом образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, пока отсутствует основной работник, занимающий эту должность.

Нередки споры, когда ставится под сомнение правомерность увольнения в том случае, если работник заранее выразил согласие на увольнение до истечения срока предупреждения, и вакантные должности в связи с этим не предлагались.

Судебная практика неоднозначна. В одном случае суды считают, что согласие работника освобождает работодателя от обязанности предлагать вакантные должности.

Так, Московский городской суд вынес апелляционное определение от 26.02.2013 по делу № 11-6190/2013, где требованиями выступали признание увольнения незаконным и изменение формулировки основания расторжения трудового договора. Работница в день получения уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата дала согласие на досрочное расторжение трудового договора. На основании этого, вакантные должности работодателем не были предложены, увольнение произошло по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суд посчитал основание правомерным, в удовлетворении требований работницы отказал, аргументировав тем, что согласие работницы на увольнение до истечения срока предупреждения дает работодателю возможность не предлагать вакантные должности и не выяснять наличие преимущественного права на оставление на работе данного работника.⁴⁸

⁴⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2013 по делу № 11-6190/2013 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Суды, придерживающиеся другой точки зрения, полагают, что даже согласие работника на расторжение трудового договора непосредственно до истечения срока предупреждения об увольнении не освобождает работодателя от обязанности предложения всех имеющихся вакантных должностей

Таким образом, упущенный из внимания случай согласия работника на досрочное расторжение договора влечет к неординарно судебной практике. Во избежание такого хода событий следует обязать работодателя предоставлять вакантные должности вплоть до увольнения работника.

3.2. Проблемы, связанные с выплатами работникам при прекращении трудовых отношений

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ обязанностью работодателя выступает предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, а также сокращением численности или штата не менее чем за два месяца. Максимальный срок уведомления при этом не предусмотрен трудовым законодательством.

Если же с согласия работника расторгается трудовой договор досрочно, то при увольнении работодатель обязан выплатить дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, который исчисляется пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении в соответствии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ.

Отказ работодателя в выплате дополнительной компенсации за период, превышающий двухмесячный срок предупреждения порождает судебные споры. Нижестоящие инстанции иногда выносят решения в пользу работодателей и ограничивают размер компенсации суммой среднего заработка только за два месяца. Но суды высших инстанций полагают, что все же дополнительная компенсация должна исчисляться пропорционально всему

времени, которое осталось до истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора.

Московский городской суд вынес апелляционное определение от 04.12.2012 № 11-26294/2012, где требованием работника было взыскание дополнительной компенсации за третий месяц срока предупреждения об увольнении. По обстоятельствам дела работник был предупрежден об увольнении за три месяца, в этот же день было решено прекратить трудовые отношения с согласия работника. Была выплачена дополнительная компенсация в размере среднего месячного заработка только за два месяца. Суд посчитал отказ в выплате неправомерным, т.к. работодатель сам увеличил срок предупреждения работника о предстоящем увольнении. В связи с этим в данном случае период не ограничивается двумя месяцами.⁴⁹

Неоднократно встает вопрос о выплате среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства уволенному по сокращению штата работнику, который получает пенсию по старости. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна.

Новгородский областной суд вынес кассационное определение от 09.11.2011 по делу № 2-5388/11-33-2220, где требованиями прокурора выступало взыскание в пользу работницы средний месячный заработок за третий месяц после увольнения. Через две недели после увольнения работница обратилась в центр занятости, где зарегистрировалась в целях поиска новой работы. Из-за отсутствия подходящей работы в течение трех месяцев после увольнения не была трудоустроена. На основании этого центром занятости была выдана справка для получения среднего заработка за третий месяц. Работодатель не произвел выплату. Требования прокурора были удовлетворены судом, т. к. работницей были соблюдены все условия, и невозможность трудоустройства была вызвана объективными причинами⁵⁰

⁴⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 № 11-26294/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁵⁰ Кассационное определение Новгородского областного суда от 09.11.2011 по делу № 2-5388/11-33-2220 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

Кировским областным судом было вынесено кассационное определение от 27.09.2011 по делу № 33-3391, по которому было удовлетворено требование прокурора. Суд мотивировал свое решение тем, что работником был соблюден двухнедельный срок обращения в органы службы занятости после увольнения. А законодательство не содержит ограничений, касающихся определенных требований к высвобождаемым работникам.⁵¹

Рязанский областной суд вынес апелляционное определение от 26.09.2012 № 33-1884, по которому требованиями работника являлось взыскание среднего заработка за третий месяц с дня увольнения. По обстоятельствам дела был уволен работник по п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, получавший пенсию по старости. После увольнения обратился в центр занятости, но так и не был трудоустроен в течение трех месяцев. Вследствие этого центр занятости выдал справку о сохранении за ним среднего заработка в течение третьего месяца, но работодатель выплату не произвел. Суд посчитал отказ в выплате не правомерным и удовлетворил требования работника, мотивировав тем, что гарантии при расторжении трудового договора распространяются на всех работников.⁵²

Приверженцы первой точки зрения полагают, что закон не ограничивает права на сохранение средней заработной платы на период трудоустройства в отношении увольняемых работников пенсионного возраста.

Если гражданин своевременно обратился в службу занятости, то его нетрудоустройство может являться обстоятельством, в связи с которым допускается сохранить за ним средний в течение третьего месяца после увольнения. Данной позиции придерживается и Федеральная служба по труду и занятости.

Однако Московский областной суд вынес определение от 24.01.2012 по делу № 33-29126, требованием выступало взыскание средней заработной платы

⁵¹Кассационное определение Кировского областного суда от 27.09.2011 по делу № 33-3391 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁵²Апелляционное определение Рязанского областного суда от 26.09.2012 № 33-1884 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

за третий месяц со дня расторжения трудового договора. Суд в удовлетворении требования отказал, посчитав, что такие работники периодически получают пенсию, тем самым лучше социально защищены. А доказательства того, что были препятствующие трудоустройству обстоятельства, при которых работник не имеет средств к существованию, представлены не были.⁵³

Суды, принявшие вторую точку зрения, полагают, что пенсионеры являющиеся субъектами трудовых отношений, и так лучше защищены. Получение среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства не лишается наличием пенсии, но в порядке исключения.

Таким образом, решением этой проблемы может послужить включение в процедуру расторжения трудового договора с пенсионерами по старости обязательный этап выплаты среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства.

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Существует судебная практика, сторонники которой считают, что если расторжение трудового договора по решению суда будет признано незаконным, то впоследствии уже выплаченное выходное пособие и сохраняемый на период трудоустройства заработок учитываются при определении суммы, подлежащей выплате за время вынужденного прогула.

Омский областной суд вынес апелляционное определение от 07.05.2014 по делу № 33-2490/2014, где требованием являлось взыскание заработной платы за время вынужденного прогула. Решением суда работница была восстановлена на работе в связи с незаконным увольнением, однако ей были

⁵³ Определение Московского областного суда от 24.01.2012 по делу № 33-29126 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

выплачены выходное пособие и сохраняемый средний заработок. На основании этого суд в удовлетворении требований отказал, подкрепив свою мотивировочную часть разъяснениями Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, а именно абз. 4 п. 62, где сказано, что при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, поскольку они не отнесены законодательством к выплатам, подлежащим зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула. Поэтому, при определении размера компенсации за указанный период учитывается не только выходное пособие, но и сумма сохраняемого заработка, выплаченного работодателем на период трудоустройства работника.⁵⁴

Нижегородский областной суд вынес определение от 25.01.2011 по делу N 33-470, требованиями работницы являлось взыскание заработной платы за время вынужденного прогула. Однако суд в удовлетворении требований отказал, отменил решение суда первой инстанции именно в этой части, мотивировав свое решение тем, что сумма выплаченного работнице выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства превышает сумму заработной платы, подлежащей взысканию за период вынужденного прогула. Поскольку при признании увольнения незаконным и взыскании среднего заработка выплаченное выходное пособие подлежит зачету, оснований для взыскания заработной платы за период вынужденного прогула не имеется.⁵⁵

Сторонники второй точки зрения придерживаются позиции, что средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства, не учитывается при определении суммы, которая подлежит выплате за период вынужденного прогула. Объясняя тем, что средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства, по своей сути не является выходным пособием,

⁵⁴ Апелляционное определение Омского областного суда от 07.05.2014 по делу № 33-2490/2014 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

⁵⁵ Определение Нижегородского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-470 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

поэтому не должен учитываться при определении размера компенсации за период вынужденного прогула.

Так, Волгоградский областной суд вынес апелляционное определение от 25.07.2014 по делу № 33-7576/2014, где были удовлетворены требования работника. При определении размера оплаты вынужденного прогула выплаченное работнику выходное пособие подлежит зачету, как и при определении размера оплаты вынужденного прогула. Однако компенсационная выплата в размере среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства, приравнивается к пособию по безработице. В связи с этим размер оплаты времени вынужденного прогула не подлежит уменьшению на сумму среднего месячного заработка, сохраняемого за работником на период трудоустройства.⁵⁶

Законодателю стоит дать разъяснения на этот счет, уточнив, что именно следует учитывать при определении суммы, подлежащей выплате за время вынужденного прогула.

⁵⁶ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 25.07.2014 по делу № 33-7576/2014 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель бакалаврской работы достигнута, выявлены актуальные проблемы при прекращении трудовых отношений вследствие расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ и выработаны предложения по их устранению.

Анализ данной темы позволяет нам сделать ряд выводов.

Существуют две формы прекращения трудовых отношений, которые сопровождаются прекращением и расторжением трудового договора. Понятие «прекращение трудового договора» шире, так как в отличие от понятия «расторжение трудового договора» включает в себя не только волевые действия сторон и третьих лиц, но и события, не зависящие от этой воли. Расторжение трудового договора правомерно только при наличии указанного в законе основания и при соблюдении порядка по данному основанию, включая предоставление общих и дополнительных гарантий.

Все основания прекращения трудового договора можно классифицировать в соответствии с юридическими фактами (на события и действия), а также по волевому фактору, т.е. в зависимости от того, кто выступает инициатором расторжения трудового договора. В свою очередь, расторжение трудового договора имеет три формы: по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя. Из них расторжение трудового договора по соглашению сторон является наиболее удобным и простым, инициатива исходит от обеих сторон договора, и возможно прийти к соглашению, которое удовлетворит обе стороны.

В связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем трудовые договоры расторгаются на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием их расторжения может быть решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем или решение о ликвидации юридического лица. Все распорядительные действия, связанные с увольнением работников, осуществляет председатель

ликвидационной комиссии, если же ликвидация организации происходит вследствие банкротства, то на себя эти функции возлагает конкурсный управляющий, назначенный судом. Увольнение может выполняться не только при ликвидации юридического лица в целом, но и в случае прекращения деятельности обособленных подразделений юридического лица, при этом работники увольняются в том же порядке, что и при ликвидации организации: работники уведомляются за два месяца до увольнения (в случае банкротства - за один месяц с даты введения конкурсного производства), сообщается в службу занятости, издается приказ о прекращении трудового договора, делаются соответствующие записи в личной карточке работника и трудовой книжке, производятся выплаты.

Предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ гарантии о недопустимости увольнения работника при нахождении его в отпуске и в период его временной нетрудоспособности при ликвидации организации не соблюдаются. Увольняемому работнику положена выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Возможно расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении с письменного согласия работника, тогда работник имеет право на дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения. После расторжения трудового договора у работника есть возможность обратиться в службу занятости для получения пособия по безработице.

Вторым основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При правомерном увольнении работодатель должен доказать перечень фактов, подкрепленный пакетом документов (некоторые из таких документов носят рекомендательный характер и способствуют доказыванию законности

действий работодателя). Если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий необходимо предупредить органы службы занятости, т.к одной из основных гарантий законности процедуры сокращения является соблюдение сроков проведения мероприятий.

Отличной от гарантий работников, расторжение трудовых договоров которых связано с ликвидацией организации, является преимущественное право оставления на работе. Также при проведении соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель должен предложить работнику другую вакантную должность. При невыполнении работодателем своих обязанностей в предоставлении работникам гарантий и компенсаций, судом может быть принято решение о восстановлении на работе.

Одним из главных обстоятельств расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации остается действительное прекращение ее деятельности. В трудовом законодательстве нечетко прописано, какое именно обстоятельство должно служить основанием для расторжения трудового договора - принятие решения о ликвидации организации или фактическая ликвидация юридического лица, поэтому по данному вопросу сложилась противоречивая практика. Во избежание противоречивых судебных решений таким обстоятельством должна быть только соответствующая запись из ЕГРЮЛ, которая подтвердит действительное намерение ликвидации организации.

Часто встает вопрос об увольнении работника в случае, когда все имущество, права и обязанности перешли от предыдущего работодателя к новой организации. Некоторые суды выносят решение в пользу работодателя, объясняя тем, что не всегда совпадение целей и передача имущества прежней организации вновь созданной является доказательством реорганизации. Однако вышестоящие инстанции придерживаются точки зрения, что увольнение

работника незаконно, если права, обязанности и имущество ликвидируемой организации переходят к другому юридическому лицу с аналогичными целями и функциями. А т.к. ликвидация не предусматривает правопреемства, то происходит реорганизация, которая не является основанием расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Еще одной проблемной причиной возникновения трудовых споров, по мнению работников, становится нарушение работодателем срока предупреждения при расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, который составляет более двух месяцев. Судебная практика сложилась таким образом, что увольнение в такой ситуации считается правомерным, однако т.к. ТК РФ прописывает лишь минимальный срок предупреждения о предстоящем увольнении, то уведомление спустя некоторое время должно дублироваться, если намерение ликвидировать организацию не изменилось. Поскольку работодатель должен предпринять все возможные меры для соблюдения разумного для каждого конкретного случая максимальный срок предупреждения.

Также нормы ТК РФ точно не регламентируют, обязан ли работодатель предлагать работу, которую выполнял временно отсутствующий работник, или нет. Во избежание и в дальнейшем столь противоречивой судебной практики следует внести в трудовое законодательство уточнение, что предлагаемая работа может быть как постоянной, так и на время, с учетом образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, пока отсутствует основной работник, занимающий эту должность.

Нередки споры, когда ставится под сомнение правомерность увольнения в том случае, если работник заранее выразил согласие на увольнение до истечения срока предупреждения, и вакантные должности в связи с этим не предлагались. Упущенный из внимания случай согласия работника на досрочное расторжение договора влечет к неординарной судебной практике. Во избежание такого хода событий следует обязать работодателя предоставлять вакантные должности вплоть до увольнения работника.

Отказ работодателя в выплате дополнительной компенсации за период, превышающий двухмесячный срок предупреждения порождает судебные споры. Следует полагаться на мнение судов высших инстанций, которые считают, что все же дополнительная компенсация должна исчисляться пропорционально всему времени, которое осталось до истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора.

Неоднократно встает вопрос о выплате среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства уволенному по сокращению штата работнику, который получает пенсию по старости. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна. Решением этой проблемы может послужить включение в процедуру расторжения трудового договора с пенсионерами по старости обязательный этап выплаты среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Законодателю стоит дать разъяснения, уточнив, что именно следует учитывать при определении суммы, подлежащей выплате за время вынужденного прогула, чтобы избежать противоречивой судебной практики.

Оба основания имеют схожую процедуру и гарантии, связанные с расторжением трудового договора, однако имеются и некоторые различия. Только при соблюдении работодателем ряда условий увольнение может считаться правомерным. При прекращении трудовых отношений вследствие ликвидации организации или сокращения численности (штата) должны соблюдаться нормы трудового законодательства, которые задаются целью защитить права и интересы работника, создавая гарантии и компенсации для него, а также предоставить возможность их реализации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты:

- 1) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)// Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.
- 2) "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 № 51-ФЗ(ред. от 31.01.2016)//Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. - ст. 3301
- 3) Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1(ред. от 09.03.2016)//Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 17. - ст. 1915.
- 4) Закон РФ "О статусе судей в Российской Федерации" от 26.06.1992 № 3132-1(ред. от 28.11.2015, с изм. от 14.12.2015)//Российская газета. - 1992. - № 170.
- 5) Федеральный закон "О статусе военнослужащих" от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 15.02.2016)// Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 22. - ст. 2331.
- 6) Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. 29.12.2015)// Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 43. - ст. 4190.
- 7) Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 № 79-ФЗ(ред. от 30.12.2015)//Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 31.- ст. 3215.
- 8) Федеральный закон "Об архивном деле в Российской Федерации" от 22.10.2004 № 125-ФЗ(ред. от 02.03.2016)// Собрание законодательства РФ. – 2004. - № 43. - ст. 4169.
- 9) Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 № 255-ФЗ(ред. от 09.03.2016)// Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 1 (1 ч.). - ст. 18.

10) Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 02.10.2007 № 229-ФЗ(ред. от 01.05.2016)//Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 4. - ст. 4849.

11) Постановление Правительства РФ "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014)// Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. - № 7. - ст. 564.

12) Постановление Правительства РФ "О трудовых книжках"(вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей")от 16.04.2003 № 225(ред. от 25.03.2013)//Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 16. - ст. 1539.

13) Приказ Минкультуры России "Об утверждении "Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения" от 25.08.2010 № 558(ред. от 16.02.2016)// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2011. - № 38.

14) Определение Конституционного Суда РФ "По жалобе открытого акционерного общества "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь" на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации" от 15.01.2008 № 201-О-П//Вестник Конституционного Суда РФ. 2008. - № 4.

15) Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015)// Российская газета. – 2006. - № 297.

Специальная литература:

- 16) Забрамная Е.Ю. "Трудный" кризис // ЭЖ-Юрист. – 2010. - № 6. С. 14 - 15.
- 17) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. Орловского Ю.П. – М.: Инфра-М, 2009. – 677 с.
- 18) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. Гусова К.Н. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 928 с.
- 19) Кузьмичева Л.И. Увольнение по взаимному согласию // Кадровое дело. – 2003. - № 1. С. 12 – 17.
- 20) Меденцев А.С. Увольнение по всем статьям Трудового кодекса РФ: Практическое пособие. - М.: Экзамен, 2008. - 318 с.
- 21) Отв. ред. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Изд-во Проспект, 2013. – 632 с.
- 22) Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 511 с.
- 23) Сичкарева М.М. Документы ликвидируемых организаций // Право и экономика. - 2015. - № 8. С. 21 - 27.
- 24) Трудовое право. Энциклопедический справочник / Под ред. Иванова С.А. - М.: Советская Энциклопедия, 1979. – 528 с.

Материалы юридической практики:

- 25) Определение Верховного Суда РФ от 30.05.2008 № 78-В08-5[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.
- 26) Определение Нижегородского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-470[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

27) Кассационное определение Кировского областного суда от 27.09.2011 по делу № 33-3391[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

28) Кассационное определение Новгородского областного суда от 09.11.2011 по делу № 2-5388/11-33-2220[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

29) Определение Московского областного суда от 24.01.2012 по делу № 33-29126[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

30) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 № 33-3894/2012[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

31) Апелляционное определение Ярославского областного суда от 05.04.2012 по делу № 33-1693/2012[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

32) Апелляционное определение Рязанского областного суда от 26.09.2012 № 33-1884[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

33) Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.10.2012 по делу № 33-8665/12[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

34) Апелляционное определение Ростовского областного суда от 12.11.2012 по делу № 33-13165[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

35) Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 № 11-26294/2012[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

36) Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2013 по делу № 11-6190/2013[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

37) Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2014 № 33-2167/14[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

38) Апелляционное определение Томского областного суда от 11.03.2014 по делу № 33-689/2014[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

39) Апелляционное определение Омского областного суда от 07.05.2014 по делу № 33-2490/2014[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

40) Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 25.07.2014 по делу № 33-7576/2014[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

41) Апелляционное определение Московского областного суда от 29.09.2014 по делу № 33-21305/2014[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

42) Определение Приморского краевого суда от 19.01.2015 по делу № 33-519/2015, 33-11809/2014[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

43) Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 по делу № 33-1950/2015[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

44) Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.08.2015 по делу № 33-5139/2015[Электронный ресурс]// Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система Консультант Плюс.