

Увольнение в связи с ликвидацией юридического лица и прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ)

© М.М. ПОКРОВСКАЯ,
к.ю.н.
Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
юрист

Январь, 2004

Первым (разумеется, по порядку, а не по значимости) основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является закрепленный пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ случай ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.

Традиционно данное основание увольнения работника с работы относится к числу оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Однако, на наш взгляд, несомненным представляется то, что прекращение деятельности организации в связи с ее ликвидацией, равно как и прекращение деятельности работодателем - физическим лицом (даже если инициатором этого по тем или иным причинам выступает сама организация, точнее, ее орган управления, либо работодатель - физическое лицо), объективно влечет невозможность дальнейшего продолжения трудовых отношений между работодателем и его работниками. То есть, юридический факт ликвидации организации выступает в данном случае в качестве обстоятельства, по существу не зависящего от воли сторон трудового договора, — своеобразного обстоятельства «непреодолимой силы». Реальная инициатива работодателя в рассматриваемом аспекте проявляется лишь в определении очередности и конкретных сроков (в установленных временных рамках) увольнения тех или иных работников.

Высказанные выше соображения подтверждаются, по нашему мнению, и тем, что в случае увольнения с работы в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом работникам не предоставляются гарантии, закрепленные статьями 81 (часть вторая и третья), 82 (часть вторая), 261 (часть первая и третья), 269 и другими статьями Трудового кодекса РФ, положениями которых устанавливаются определенные ограничения для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В частности:

- подобное увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности работника и в период его пребывания в отпуске;
- увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 названной статьи Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации;
- не допускается расторжение трудового договора с беременными женщинами;
- расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- другие ограничения.

Однако на практике исходить, безусловно, следует из того непреложного факта, что избранный законодателем подход получил свое юридическое закрепление в Трудовом кодексе РФ.

ПРЕДПОСЫЛКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Как следует из содержания пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предпосылкой увольнения по рассматриваемому основанию является решение о ликвидации организации или о прекращении деятельности работодателем - физическим лицом. Рассмотрим, кто и в каких случаях вправе принимать подобное решение.

Ликвидация организации

Для начала напомним, что согласно статье 48 Гражданского кодекса РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Как следует из пункта 2 статьи 61 данного Кодекса, ликвидация юридического лица может быть осуществлена как в добровольном, так и в принудительном порядке по основаниям, установленным Гражданским кодексом РФ:

- 1) по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;
- 2) по решению суда в случае допущенных при его создании грубых нарушений закона, если эти нарушения носят неустранимый характер, либо осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных самим Кодексом, которым, в частности, установлены дополнительные основания принудительной ликвидации отдельных видов юридических лиц. Так, полное товарищество ликвидируется в случаях, предусмотренных статьей 81 ГК РФ; товарищество на вере — согласно пункту 1 статьи 86; общество с ограниченной ответственностью — согласно пункту 1 статьи 88, пунктам 3 и 4 статьи 90; акционерное общество — согласно пункту 2 статьи 97 и пункту 4 статьи 99 Гражданского кодекса РФ.

Особым случаем, влекущим за собой ликвидацию юридического лица, причем не любого, а только коммерческой организации (хозяйственного общества или товарищества, производственного кооператива, государственного или муниципального унитарного предприятия, за исключением казенного) или некоммерческой организации (потребительского кооператива, благотворительного или иного фонда), является признание его по решению суда несостоятельным (банкротом), либо объявление им о своем банкротстве (такое решение принимается юридическим лицом только совместно со своими кредиторами). Основания признания судом юридического лица банкротом либо объявления им о своем банкротстве, а также порядок ликвидации такого юридического лица установлены Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и Федеральным законом от 25.02.1999 № 40-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» (с изм. на 21.03.2002).

Наконец, юридическое лицо ликвидируется и в некоторых случаях реорганизации юридических лиц (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании). Заметим, однако, что перечисленные случаи ликвидации юридических лиц не могут повлечь применения рассматриваемого основания увольнения, поскольку статьей 75 Трудового кодекса РФ, закрепляющей в качестве одной из гарантий стабильности трудовых отношений правило о том, что при реорганизации организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются, а при отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 данного Кодекса.

Общие вопросы, связанные с ликвидацией юридического лица, нашли свое отражение в статьях 61 — 64 Гражданского кодекса РФ. Особенности ликвидации юридических лиц различных организационно-правовых форм закреплены в соответствующих федеральных законах, к числу которых, в частности, относятся:

- Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изм. на 21.03.2002) — статьи 57 — 58;
- Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. на 27.02.2003) — статьи 22 — 24;
- Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (с изм. на 08.12.2003) — статья 35;
- Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (с изм. на 21.03.2002) — статья 27;
- Закон РФ от 19.06.1992 № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах и их союзах) в Российской Федерации» (с изм. на 21.03.2002) — статьи 30 и 39;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изм. на 28.12.2002) — статьи 18 — 21;
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (с изм. на 08.12.2003) — статья 26;
- Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (с изм. на 08.12.2003) — статья 14.

Наконец, порядок ликвидации юридического лица, как правило, закрепляется в его учредительных документах.

Как следует из положений Гражданского кодекса РФ (пункт 3 статьи 61, статья 62) и Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. на 08.12.2003) учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, должны в 3-дневный срок в письменной форме уведомить об этом регистрирующий орган по месту нахождения ликвидируемого юридического лица с приложением решения о его ликвидации для внесения

регистрирующим органом в Единый государственный реестр юридических лиц сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации, а также назначить ликвидационную комиссию (ликвидатора) и установить порядок и сроки ликвидации юридического лица.

С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами юридического лица. Решением суда о ликвидации юридического лица на его учредителей (участников) либо на орган, уполномоченный на ликвидацию юридического лица его учредительными документами, могут быть возложены обязанности по осуществлению ликвидации юридического лица.

Наконец, ликвидация юридического лица, влекущая прекращение его существования без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения записи об этом в Единый государственный реестр юридических лиц (пункт 1 статьи 61, пункт 8 статьи 63 Гражданского кодекса РФ).

Одновременно следует отметить, что с точки зрения прекращения трудовых отношений с работниками ликвидируемой организации не имеет принципиального значения основание, по которому ликвидируется организация-работодатель; основополагающим является лишь факт ее ликвидации, а основным, по существу являющимся документом для последующего увольнения работников ликвидируемой организации, является решение участников или органа юридического лица (при добровольной ликвидации) либо соответствующее решение суда (при принудительной ликвидации).

Прекращение деятельности работодателем - физическим лицом

Сначала обратим внимание на некоторые обстоятельства, имеющие, по нашему мнению, определенное значение в контексте рассматриваемой проблемы.

Как известно, работодателем - физическим лицом может выступать не только индивидуальный предприниматель, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, но и физическое лицо, использующее чужой труд в целях обеспечения как своих личных потребностей, так и осуществляемой им иной, не связанной с предпринимательством, деятельности (например, творческой, научной, публично-правовой: адвокатской, нотариальной).

Если исходить из буквального понимания рассматриваемой нормы пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, то применение рассматриваемого основания увольнения возможно в случае прекращения работодателем именно своей *деятельности* (предпринимательской или иной), в целях обеспечения которой он заключал с работниками трудовые договоры. Использование же физическим лицом чужого наемного труда для обеспечения своих личных потребностей (например, управления принадлежащим ему автомобилем) не связано непосредственно с обеспечением какой-либо деятельности этого физического лица. Следовательно, если необходимость в обеспечении той или иной потребности работодателя - физического лица исчезает (например, физическое лицо продает свой автомобиль), то данный случай увольнения работника, принятого на работу именно в этих целях, формально не подпадает под рассматриваемое основание. Между тем иное мнение, основанное на расширительном истолковании рассматриваемой нормы, содержится, в частности, в «Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации» (под редакцией профессора Ю.П. Орловского)¹.

Остановимся на прекращении деятельности физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, которое возможно по нескольким основаниям (статья 22.3 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»):

- в связи с принятием им решения о прекращении предпринимательской деятельности;
- в связи с его смертью (в данном случае работавшие у него работники увольняются по основанию, предусмотренному пунктом 6 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- в связи с принятием судом решения о признании его несостоятельным (банкротом);
- в принудительном порядке по решению суда;
- в связи с вступлением в силу приговора суда, которым ему назначено наказание в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок;
- в связи с аннулированием документа, подтверждающего право данного лица временно или постоянно проживать в Российской Федерации, или окончанием срока действия указанного документа.

При прекращении деятельности физического лица в качестве индивидуального предпринимателя соответственно прекращается вся осуществляемая им предпринимательская деятельность. По своим правовым последствиям для работающих у такого индивидуального предпринимателя работников, такой случай, по существу, аналогичен случаю ликвидации организации и, соответственно, влечет за собой увольнение всех работников по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, вполне возможна ситуация, при которой индивидуальный предприниматель осуществляет различные виды предпринимательской деятельности, некоторые из которых требуют специального разрешения — лицензии. При этом, согласно статье 13 Федерального закона от 08.08.2001 № 128-ФЗ «О лицензировании отдель-

¹ «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» / Отв. Редактор Ю.П. Орловский. — М.: Юридическая фирма «КОН-ТРАКТ», «ИНФРА-М», 2002. — С. 959.

ных видов деятельности» (с изм. на 26.03.2003) лицензия, выданная индивидуальному предпринимателю на осуществление какого-либо конкретного вида деятельности, в установленных случаях может быть аннулирована без прекращения деятельности данного лица в качестве предпринимателя. Если такой предприниматель принимал на работу определенных работников исключительно для выполнения работы по тому направлению деятельности, лицензия на которую аннулирована, эти работники могут быть уволены по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Однако указанную особенность их трудовой функции, конечно же, следует изначально закреплять в трудовом договоре, не допускающем какого-либо иного истолкования. В определенном смысле такой случай во многом схож со случаем сокращения численности или штата работников организации.

Обратим внимание также на то, что государственная регистрация при прекращении физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя осуществляется в срок не более чем 5 рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган. При этом государственная регистрация утрачивает силу после внесения записи об этом в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей, за некоторыми исключениями.

Так, в случае признания физического лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, судом несостоятельным (банкротом), прекращения в принудительном порядке по решению суда его деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, вступления в силу приговора суда, которым ему назначено наказание в виде лишения права заниматься предпринимательской деятельностью на определенный срок, государственная регистрация его в качестве индивидуального предпринимателя утрачивает силу, соответственно, с момента принятия судом решения о признании его несостоятельным (банкротом) или о прекращении в принудительном порядке его деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, либо с момента вступления в силу указанного приговора суда. В случае аннулирования документа, подтверждающего право иностранного гражданина либо лица без гражданства временно или постоянно проживать в Российской Федерации, или окончания срока действия указанного документа государственная регистрация данного гражданина либо лица в качестве индивидуального предпринимателя утрачивает силу со дня аннулирования указанного документа или окончания срока его действия.

Наконец, заметим, что под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, следует, по-видимому, понимать фактическое прекращение им своей деятельности. Исключение в данном случае составляют лица, осуществляющие публично-правовую деятельность и наделенные в силу этого специальным правовым статусом (адвокаты, нотариусы). Основания и порядок прекращения их статуса, а, следовательно, и их деятельности в этом качестве, закреплены, соответственно, в Федеральном законе от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (статья 17) и в Основных законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 (с изм. на 08.12.2003) (статья 12).

ПРОЦЕДУРА УВОЛЬНЕНИЯ

Порядок увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ рассмотрим отдельно для случаев ликвидации организации и прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.

Ликвидация организации

Непосредственно процедура увольнения работников ликвидируемой организации начинается после принятия в установленном порядке решения о ликвидации, точнее, после письменного уведомления об этом соответствующего регистрирующего органа.

Как и при увольнении работников по любым другим основаниям, главная обязанность работодателя заключается в соблюдении установленного для конкретного случая (основания) увольнения порядка, то есть в обеспечении увольняемым работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций, в правильном оформлении документов, касающихся увольнения, а в рассматриваемом случае — также в своевременном информировании органов занятости населения.

Каковы же гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при их увольнении в связи с ликвидацией организации?

Материальные гарантии и компенсации

1. Выходное пособие. По общему правилу, установленному статьей 178 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора по пункту 1 его статьи 81 увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка; за ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В изъятие из этого общего правила:

- лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия. Указанные выплаты производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (статья 318 Трудового кодекса РФ);
- работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (статья 392 Кодекса);
- работникам, занятым на сезонных работах, выходное пособие выплачивается в размере 2-недельного среднего заработка (статья 296 Кодекса);
- государственным служащим выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение 3 месяцев без зачета выходного пособия (статья 16 Федерального закона от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (с изм. на 27.05.2003).

Заметим, что согласно той же статье 178 Трудового кодекса РФ трудовым или коллективным договором могут быть установлены более высокие размеры выходного пособия.

2. *Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.* Выплата компенсации осуществляется в том случае, если работодатель по письменному заявлению работника не примет решение предоставить ему эти отпуска в натуре с последующим увольнением (статья 127 Кодекса). Оговоримся, однако, что в случае ликвидации организации такое решение работодателя представляется все же маловероятным.

3. *Дополнительные гарантии некоторым категориям работников.* Одной из таких дополнительных гарантий, имеющей, правда, весьма узкую сферу действия, следует признать обязанность работодателя обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение увольняемых работников из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (статья 9 Федерального закона от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с изм. на 10.01.2003).

Обратим внимание также на ряд дополнительных гарантий, предоставляемых государственным служащим, увольняемым при ликвидации государственного органа. В соответствии с упоминавшейся уже статьей 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» к ним относятся:

- обязанность предложить государственному служащему другую государственную должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности;
- при невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на этот период денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности и непрерывного трудового стажа. В случае же непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией он остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

Еще одной гарантией в рассматриваемом случае выступает также адресованное работодателю требование пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. на 10.01.2003), которым на него возлагается обязанность при принятии решения о ликвидации организации в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца, с указанием должности, профессии и специальности каждого уволенного работника, условий оплаты труда конкретного работника.

Процедурные гарантии

Основной гарантией в этом ряду является обязанность работодателя предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации каждого ее работника персонально и под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения — таково общее правило, закрепленное частью второй статьи 180 Трудового кодекса РФ. При этом отметим, что и из данного общего правила есть свои исключения, предусмотренные соответствующими положениями Трудового кодекса РФ. К их числу относятся сокращенные сроки предупреждения о предстоящем увольнении:

- работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев — предупреждение осуществляется в срок не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения (статья 292 ТК РФ);
- работников, занятых на сезонных работах — в этом случае срок предупреждения об увольнении не должен быть менее 7 календарных дней (статья 296 ТК РФ).

Как уже было сказано выше, после принятия решения о ликвидации юридического лица, назначается ликвидационная комиссия, к которой переходят полномочия по управлению организацией, а также определяются порядок и сроки ликвидации юридического лица, в том числе решение всех необходимых вопросов по увольнению работников.

На практике, как правило, при формировании персонального состава ликвидационной комиссии исходят из тех соображений, что, во-первых, большинство работников, включенных в нее, будут продолжать свою трудовую деятельность практически вплоть до завершения ликвидации; во-вторых, профессиональная направленность этих работников определяется, исходя из сферы деятельности организации, конкретным перечнем ликвидационных мероприятий. В любом случае, в нее включаются как соответствующие сотрудники бухгалтерии, так и сотрудники кадрового подразделения. Обычно, председателем ликвидационной комиссии назначается руководитель организации либо один из его заместителей.

Хочется отдельно оговорить еще два обстоятельства, которые, на наш взгляд, не должны оставаться без внимания. Во-первых, до утверждения персонального состава ликвидационной комиссии представляется целесообразным получить письменное согласие каждого включаемого в ее состав работника. Закон непосредственно не устанавливает такого требования, однако, предварительное получение такого согласия позволяет с определенной степенью вероятности быть уверенным, что работник - член ликвидационной комиссии не изъявит внезапно желания расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе задолго до окончания работы комиссии. Во-вторых, члены ликвидационной комиссии, как и все другие работники организации, также должны быть письменно предупреждены о предстоящем увольнении.

Одной из задач, стоящих перед ликвидационной комиссией, является вручение под подпись всем работникам организации уведомления о предстоящем увольнении и их последующее.

В связи с уведомлением работников о предстоящем увольнении необходимо иметь в виду и предусмотренную частью третьей статьи 180 Трудового кодекса РФ принципиальную возможность работодателя расторгнуть с любым работником трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца при условии письменного согласия на то работника и выплате ему дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Подобное предложение в письменной форме должно исходить от работодателя (работнику такое право не предоставлено) и, конечно же, должно предшествовать вручению работнику уведомления о предстоящем увольнении.

После того, как все работники надлежащим образом уведомлены о предстоящем увольнении, начинается подготовка приказов (распоряжений)² об увольнении.

В этой связи отметим, что работодатель вправе начинать увольнение работников только по истечении 2 месяцев со дня вручения им уведомлений. Однако конкретную дату увольнения он определяет за пределами этого срока самостоятельно. Как правило, работодатель стремится как можно быстрее завершить эту неприятную процедуру, оставляя, впрочем, за собой право увольнять, в первую очередь, тех работников, в чьих «услугах» более нет никакой надобности. Увольнение работников при этом, как уже говорилось, производится вне зависимости от того, пребывают ли они в отпуске или временно нетрудоспособны (часть третья статьи 81 Трудового кодекса РФ). Не предусматривается при этом и какое-либо участие выборного профсоюзного органа.

В приказе о прекращении действия трудового договора в качестве основания для его издания указывается соответствующий акт, на основании которого принято решение о ликвидации организации (протокол общего собрания учредителей (участников) либо органа юридического лица; решение арбитражного суда), а также дается ссылка на документ, подтверждающий предупреждение работника о предстоящем увольнении либо согласие на увольнение без предварительного предупреждения.

Далее, на основании изданного приказа о прекращении трудового договора производится соответствующая запись в трудовой книжке работника. В соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, в трудовой книжке нового образца записывается:

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
14	29	01	2004	Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Исполнитель по кадровым вопросам <i>Ливанов</i>	Приказ от 28.01.2004 № 198-к <i>А.С. Ливанов</i>

В случае принудительной ликвидации организации в связи с признанием ее банкротом полномочия руководителя организации и других органов управления осуществляет конкурсный управляющий, утверждаемый арбитражным судом при принятии решения о признании организации банкротом и об открытии конкурсного производства. К полномочиям конкурсного управляющего, в частности, относится уведомление работников о предстоящем увольнении, которое должно быть проведено не позднее 1 месяца с даты введения конкурсного производства, и их

² Далее – «приказ».

увольнение, включая руководителя организации, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (статьи 127, 129 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

Следует отметить, что вопросы, связанные с характеристикой правового положения работников организации-банкрота, в том числе в части их увольнения, являются весьма непростыми и требуют отдельного рассмотрения.

Напомним также о необходимости, руководствуясь пунктом 10 Положения об Архивном фонде Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 17.03.1994 № 552 (с изм. на 01.12.1998), передать на хранение архивные документы ликвидируемой организации в упорядоченном состоянии соответствующему учреждению Федеральной архивной службы России. Перечень передаваемых на хранение документов, в число которых входят трудовые договоры, личные дела работников, их личные карточки, другие документы, касающиеся кадровой деятельности организации, определен в Перечне типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения, утвержденном руководителем Федеральной архивной службы России 06.10.2000.

Наконец, обратим внимание на положение части четвертой статьи 81 ТК РФ, согласно которому при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, которые расположены в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по тем же правилам, что и в случае ликвидации организации.

Прекращение деятельности работодателем - физическим лицом

В отличие от случая ликвидации организации, когда гарантии и компенсации увольняемым работникам закреплены законодательно, для работников, работающих у работодателей - физических лиц, сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (статья 307 ТК РФ).

Однако несложно предположить, что на практике во многих случаях в трудовом договоре такие положения будут отсутствовать. Чем же при этом следует руководствоваться?

Трудовое законодательство непосредственного ответа на этот вопрос, к сожалению, не дает, за единственным, на наш взгляд, исключением, а именно — работодатель обязан выплатить увольняемым работникам денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Кодекса).

Кроме того, разрешению этой проблемы косвенным образом служат и некоторые положения статьи 303 Трудового кодекса РФ. Во-первых, частью второй данной статьи установлено, что в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя (очевидно, что такими условиями являются предоставляемые работнику при увольнении гарантии и компенсации). Во-вторых, согласно ее части третьей на работодателе лежит обязанность оформить и зарегистрировать трудовой договор в соответствующем органе местного самоуправления. Несмотря на то, что эта обязанность фактически носит уведомительный характер, орган местного самоуправления вправе указать работодателю на замеченные им нарушения трудового законодательства и предложить устранить их, а при отказе сделать это — проинформировать соответствующий орган федеральной инспекции труда. Наконец, сам работник в любое время вправе предложить работодателю внести в трудовой договор необходимые дополнения, а в случае отказа — обратиться за разрешением возникшего трудового спора в суд (статья 308 Кодекса).

Трудовым законодательством не установлены однозначные правила оформления при увольнении работников в случае прекращения деятельности работодателем - физическим лицом. В данной ситуации, по-видимому, следует опираться на упоминавшиеся уже положения статьи 303, а также на положения статей 57 и 309 Трудового кодекса РФ. Так, частью четвертой статьи 57 предусмотрено, что условия трудового договора могут быть изменены в письменной форме, а статьей 309, в частности, установлено, что работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников; документом, подтверждающим факт и продолжительность работы у такого работодателя, является письменный трудовой договор. По нашему мнению, исходя из смысла перечисленных положений Кодекса в их системной связи, прекращение трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица, следует оформлять путем подписания сторонами дополнительного соглашения об этом. В случае же отказа работодателя оформить такое соглашение работник может обратиться за содействием в орган местного самоуправления и, конечно же, в суд.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Рассматривая трудовые споры о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи ликвидацией организации, суды, в первую очередь, устанавливают:

- 1) прекращена ли в действительности деятельность организации;
- 2) соблюден ли предусмотренный трудовым законодательством порядок увольнения.

Если судом будет установлено, что работник уволен без законного основания (организация не ликвидирована), он подлежит восстановлению на прежней работе с выплатой ему среднего заработка за время вынужденного прогула.

При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если организация ликвидирована, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения, а период, на который продлен трудовой договор в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику исходя из его среднего заработка. Отметим при этом, что применительно к увольнению государственных служащих проверка соблюдения порядка увольнения производится с учетом положений называвшейся выше статьи 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации».

Таким образом, поскольку бремя доказывания правомерности увольнения всегда лежит на работодателе, ему в этих целях следует иметь для представления в суд документы, подтверждающие факт ликвидации организации, предупреждение работника о предстоящем увольнении и справку о заработной плате работника.

В завершение обзора порядка увольнения в соответствии с пунктом 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ следует отметить также, что каких-либо принципиальных особенностей в рассмотрении судами трудовых споров между работодателями - физическими лицами и работниками, уволенными в связи с прекращением деятельности работодателем, по существу не имеется.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1, 2004