

ИВАНЬКОВ Антон Евгеньевич,
соискатель кафедры предпринимательского,
трудового и корпоративного права
Института права и национальной безопасности
Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ,
e-mail: aivankow@yandex.ru

О ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ РАБОТНИКАМ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ-РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые вопросы, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации-работодателя. Отмечается, что при ликвидации организации отсутствуют какие-либо льготные категории работников, которые имели бы возможность на сохранение своего рабочего места. Предоставление гарантий и компенсаций работникам приобретает особую значимость и актуальность при наступлении в общественной жизни страны масштабных экстраординарных ситуаций. Делается вывод, что ликвидация организации-работодателя, представляя собой достаточно сложный организационно-юридический процесс, не всегда происходит с полным соблюдением трудовых прав и интересов увольняемых работников. На основе анализа судебной практики делается попытка определить перечень исключительных случаев, при наличии которых уволенный работник вправе получить выплату за третий месяц своего трудоустройства. Отдельно исследован вопрос о возможности получения работником выходного пособия за второй и третий месяцы (за четвертый – шестой месяцы при работе в районах Крайнего Севера), если он одновременно работал по совместительству у другого работодателя и продолжал работать после увольнения по основному месту. В конце исследования предлагается дополнить часть 3 статьи 180 ТК РФ положением о том, что инициатором досрочного расторжения трудового договора (до истечения срока предупреждения об увольнении) может быть как сам работодатель, так и работник, что позволило бы избежать спорных моментов между работодателями и работниками.

Ключевые слова: ликвидация организации, гарантии, компенсации, увольнение, трудовой договор, работник, работодатель.

IVANKOV Anton Evgenievich,
Candidate of the Department of Entrepreneurship,
labor and corporate law Institute of Law and National Security,
Russian Academy of National Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation

ON GUARANTEES AND COMPENSATION TO EMPLOYEES IN CASE OF LIQUIDATION OF THE EMPLOYER

Annotation. The article discusses some issues related to the provision of guarantees and compensation to employees dismissed in connection with the liquidation of the employer organization. It is noted that when the organization is liquidated, there are no preferential categories of employees who would have the opportunity to keep their jobs. The provision of guarantees and compensations to employees becomes particularly important and relevant when large-scale extraordinary situations occur in the public life of the country. It is concluded that the liquidation of an employer organization, which is a rather complex organizational and legal process, does not always occur with full respect for the labor rights and interests of dismissed employees. Based on the analysis of judicial practice, an attempt is being made to determine a list of exceptional cases in which a dismissed employee is entitled to receive payment for the third month of his employment. The issue of the

possibility of an employee receiving severance pay for the second and third months (for the fourth and sixth months when working in the Far North regions) was separately investigated if he simultaneously worked part-time with another employer and continued to work after his dismissal at his main place. At the end of the study, it is proposed to supplement Part 3 of Article 180 of the Labor Code of the Russian Federation with a provision stating that the initiator of early termination of an employment contract (before the expiration of the notice period) can be either the employer himself or the employee, which would avoid disputes between the employer and employees.

Key words: liquidation of the organization, guarantees, compensation, dismissal, employment contract, employee, employer.

Вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам в связи с предстоящей ликвидацией организации-работодателя, несомненно, занимают ключевое место не только среди отдельно взятых работников, но и всего трудового коллектива без исключения. Такое явление, как ликвидация юридического лица, не оставляет ни одной альтернативы для перехода его прав и обязанностей другому юридическому лицу с возможностью сохранения рабочих мест, в отличие, например, от реорганизации юридического лица, когда у работников имеются определенные шансы и соответствующие гарантии на продолжение своей трудовой деятельности.

Как справедливо отмечает А.М. Куренной, пункт 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает случаи «юридической смерти» работодателя (как юридического, так и физического лица), когда сохранение трудовых отношений становится невозможным [12, с. 281].

Необходимо особо отметить, что при ликвидации организации на работников не распространяются такие гарантии, как запрет увольнения работника в период его временной нетрудоспособности, в период нахождения в отпуске, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту и некоторые другие категории лиц.

Можно утверждать, что предоставление гарантий и компенсаций работникам приобретает особую значимость и актуальность при наступлении в общественной жизни страны масштабных экстраординарных ситуаций (например, пандемия коронавируса), негативным образом влияющих на стабильность экономических отношений среди участников гражданского оборота. Подобные обстоятельства влекут за собой не только снижение финансового благополучия и платежеспособности организаций-работодателей, но и зачастую прекращение их деятельности, в том числе посредством ликвидации. В таких случаях полное и своевременное получение увольняемыми

работниками положенных по законодательству выплат может оказаться под угрозой.

Исходя из правоприменительной практики можно сделать вывод, что полная процедура ликвидации организации представляет собой весьма кропотливый и затяжной по времени процесс, в ходе которого руководителю компании, а впоследствии – ее ликвидатору, необходимо соблюсти и выполнить ряд обязательных действий, предусмотренных законом. В связи с этим, в ходе ликвидации организации не всегда могут строго выдерживаться регламентные процедуры и сроки, а также выполняться законодательные предписания о гарантиях и компенсациях работникам. В связи с чем соответственно повышается и роль контрольно-надзорных органов (трудовая инспекция, прокуратура), суда в вопросе минимизации потенциальных негативных рисков для увольняемых работников. При ликвидации организации об увольнении работников информируется профсоюзный орган (при его наличии), основная задача которого заключается в контроле за соблюдением процедуры ликвидации. Как указывают В. Алистархов и В. Соколова, работодатели иногда во избежание выплаты компенсаций при увольнении работников в связи с ликвидацией организации, могут прекращать трудовые договоры по иным основаниям, что влечет признание увольнения незаконным [2, с. 52].

Устанавливая определенные гарантии и компенсации для увольняемых работников (письменное предупреждение работника об увольнении не менее чем за 2 месяца; выплата выходного пособия и др.), федеральный законодатель также предусмотрел возможность досрочного увольнения работника (до истечения двухмесячного срока) с дополнительной выплатой ему компенсации в размере среднего заработка работника, рассчитанного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ). Исходя из буквального содержания ч. 3 ст. 180 ТК РФ, можно предположить, что инициатором досрочного расторжения трудового договора в данном случае может быть как сам работодатель, так и работник. Несомненно, подобная компенсация особо привлекательна и выгодна для тех работников, которые

после письменного предупреждения о предстоящем увольнении сразу же или в кратчайший период времени нашли себе другой вариант трудоустройства: они увольняются от предыдущего работодателя с получением почти двух средних заработков с продолжением получения дохода уже по новому месту работы.

Можно согласиться с мнением А.О. Михальской, которая отмечает позитивный характер возможности получения дополнительной выплаты, указывая, что такая гарантия предоставляет возможность выбора работнику: не ожидать окончания предупреждения и расторгнуть трудовой договор, получив денежную компенсацию, либо может продолжить работать до окончания срока предупреждения, он также имеет на это право [9, с. 49-50].

Как указывает Ю.П. Орловский, действующий ТК РФ предусматривает дальнейшее расширение договорного регулирования, которое затрагивает и статью 180 ТК РФ, предоставив работодателю право досрочно расторгнуть трудовой договор с увольняемым работником при наличии его письменного согласия [7, с. 33].

Вместе с этим известны ситуации, когда увольняемый работник сам может обратиться в суд с требованием о понуждении работодателя расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения в отсутствие на это двухстороннего волеизъявления. В обоснование отказа в удовлетворении заявленного требования работника суд указывает на то, что действующее трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя расторгнуть трудовой договор с работником по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ [3].

Другим положительным обстоятельством для уволенного работника является возможность получения им единовременной компенсации в размере двукратного среднего месячного заработка вместо выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы трудоустройства со дня увольнения. При этом и работодатель одновременно исполняет свои обязанности по осуществлению выплат за второй и третий месяцы.

В этом случае нужно отметить, что получение уволенным работником выплаты за второй месяц со дня увольнения не обусловлено наличием каких-либо обстоятельств или причин и осуществляется в обязательном порядке непосредственно работодателем в течение 15 календарных дней со дня получения письменного заявления работника, в то время как возможность получения работником выплаты за третий месяц трудоустройства поставлена в зависимость от двух факторов: наличие исключительных случаев

и соответствующее решение органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ). В данном случае представляет интерес точка зрения Г.А. Агафоновой, которая еще в 2007 году отмечала, что на практике возникают сложности применения указанной нормы, поскольку законодатель не установил перечня исключительных случаев, при этом орган службы занятости населения по своему усмотрению определяет, какие случаи являются исключительными [1, с. 17-18].

Актуальность обозначенной позиции сохраняется и в настоящее время, о чем также свидетельствует многочисленная судебная практика [4, 5]. Исходя из судебных актов можно прийти к выводу, что к объективным исключительным случаям могут быть отнесены следующие обстоятельства:

- состояние здоровья (социально значимое заболевание), период лечения, дополнительные расходы на лечение;
- отсутствие заработка как единственного источника дохода (наличие же определенного заработка ставится в сравнение с прожиточным минимумом для соответствующей категории граждан в регионе проживания);
- социальная незащищенность;
- наличие на иждивении нетрудоспособных членов семьи, несение расходов по их содержанию;
- фактическое желание со стороны самого уволенного работника трудоустроиться;
- отказы работодателей принимать на работу работников предпенсионного возраста;
- отсутствие у уволенного работника нарушений условий и сроков перерегистрации в службе занятости населения;
- своевременное взаимодействие уволенного работника с работодателями по вакансиям, предложенным органом занятости;
- отсутствие родственников и, как следствие, финансовой помощи.

Такие обстоятельства, как наличие кредитов, займов, оплата жилищно-коммунальных платежей и т.п., крайне редко принимаются органами защиты населения и судами в качестве исключительных случаев.

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что при выплате среднего заработка за второй, третий, четвертый, пятый и шестой месяцы соответствующие расходы возлагаются именно на работодателя, о чем прямо указывается в ч. 2 ст. 165 ТК РФ. Бюджеты различного уровня (федеральный, региональный, местный) не несут при этом какой-либо дополнительной финансовой нагрузки.

Среди ученых-трудовиков, а также в правоприменительной практике длительное время

обсуждается проблемный вопрос о реальной возможности получения уволенными работниками среднего месячного заработка за второй и третий месяцы трудоустройства (четвертый – шестой месяцы при работе в районах Крайнего Севера) в связи с фактическим завершением процедуры ликвидации организации-работодателя (внесением в ЕГРЮЛ записи о прекращении юридического лица) до истечения указанных периодов времени. В такой ситуации организации-работодателя фактически уже не существует и при этом непонятно, каким образом уволенный работник сможет получить положенные ему выплаты.

Несмотря на то, что Федеральным законом от 13.07.2020 № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» ст. 178 ТК РФ была дополнена частью шестой, устанавливающей обязанность работодателя в любом случае произвести уволенным работникам все полагающиеся выплаты до завершения процедуры ликвидации согласно нормам гражданского законодательства, однако представляется, что на практике проблемные вопросы все же остаются.

Как справедливо отмечают Лушников А.М. и Лушникова М.А. также отмечают, что выплаты за период трудоустройства работника и (или) единовременная компенсация в любом случае должны быть произведены до завершения процедуры ликвидации организации-работодателя [8, с. 286].

Если обратиться к истокам вышеуказанной законодательной новеллы, то в пояснительной записке к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий по выплате выходного пособия и сохранению среднего месячного заработка работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, в том числе из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» [6] (первоначальное название законопроекта при его внесении на рассмотрение в Государственную Думу ФС РФ) указано на то, что дополнение ст. 178 ТК РФ вышеуказанной гарантией связано с исполнением Постановления Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В.Трофимовой».

Вместе с тем ч. 7 ст. 178 ТК РФ не содержит конкретного срока выплаты работодателем указанной единовременной компенсации. Думается, что в целях исключения спорных ситуаций по дан-

ному вопросу было бы целесообразным уточнить на законодательном уровне конкретный срок выплаты единовременной компенсации.

Нередки случаи, когда работники, уволенные в связи с ликвидацией организации-работодателя, впоследствии обращаются в суды с исками о восстановлении на работе в прежней должности. В настоящее время по данным вопросам сложилась судебная практика как в пользу работников, так и в пользу работодателей-организаций [10].

Разрешая дела в пользу работодателей, суды принимают во внимание следующие обстоятельства:

- соблюдение работодателями процедуры увольнения работников в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;
- само по себе решение об отмене принятого решения о ликвидации не свидетельствует о незаконности увольнения, так как увольнение экономически обосновано работодателями;
- увольнение работников произведено в период ликвидационных мероприятий и не связано с конечной стадией процедуры ликвидации;
- законодательство РФ не содержит положений, обязывающих работодателя после отмены решения о ликвидации организации восстанавливать законно и обоснованно уволенных работников с выплатой им, в том числе, компенсации за вынужденный прогул;
- фактическое не осуществление производственно-экономической деятельности организацией-работодателем с момента увольнения работников, отсутствие в собственности, оперативном управлении какого-либо имущества, отсутствие в штате сотрудников, управление имуществом передано третьим лицам (т.е. обстоятельства, которые указывают на фактическое проведение процедуры ликвидации организации).

Таким образом, сам факт принятия решения о ликвидации организации, оформленный надлежащим образом, является основанием для расторжения трудового договора с работниками по п. 1 ч. ст. 81 ТК РФ с соблюдением требований, установленных ст.ст. 178 и 180 ТК РФ.

Принимая решения в пользу уволенных работников и восстанавливая их на работе в прежних должностях, суды исходят, в том числе, из следующих обстоятельств:

- неизменность структуры, целей и задач организации-работодателя с даты принятия решения о ликвидации;

- фактическое продолжение осуществления деятельности организации в период проведения ликвидации и после отмены решения о ликвидации.

Как указано в п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», факт действительного прекращения деятельности организации является обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации. При этом ответчики обязаны доказать указанное обстоятельство.

Отдельный интерес представляет также ситуация о возможности выплаты выходного пособия за второй и третий месяцы (за четвертый – шестой месяцы при работе в районах Крайнего Севера) уволенному работнику, если он одновременно работал по совместительству у другого работодателя и продолжал работать после увольнения по основному месту.

В спорных ситуациях по таким вопросам суды зачастую отказывали во взыскании выходного пособия, мотивируя это тем, что уволенный работник, который работает у другого работодателя, имеет статус трудоустроенного, не является безработным, соответственно и не имеет права на получение выходного пособия [11].

Однако точку в данном споре поставил Конституционный Суд РФ, который в своем Постановлении от 22.11.2024 № 54-П «По делу о проверке конституционности частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.В. Сергеева» указал, что работающие на условиях совместительства имеют право на получение выходных пособий за второй и третий месяцы после увольнения при ликвидации организации (за четвертый – шестой месяцы при работе в районах Крайнего Севера). При этом федеральный законодатель исполнил предписание Конституционного Суда РФ и Федеральным законом от 31.07.2025 № 306-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» устранил существующие в правоприменении противоречия, дополнив статьи 178 и 318 Трудового кодекса РФ соответствующими гарантиями для указанной категории работников. Данная позиция Конституционного Суда РФ и федерального законодателя, несомненно, направлена на защиту трудовых прав и интересов увольняемых работников по соответствующему основанию и заслуживает только положительной оценки.

Таким образом, ликвидация организации представляет собой основание для безусловного

прекращения трудовых отношений, когда увольнению подлежат все без исключения работники, включая льготные категории работников. Вопросам предоставления гарантий и компенсаций при ликвидации организации федеральный законодатель уделил достаточно пристальное внимание. Однако некоторые вопросы требуют дальнейшего совершенствования. Например, ч. 3 ст. 180 ТК РФ целесообразно дополнить положением о том, что инициатором досрочного расторжения трудового договора (до истечения срока предупреждения об увольнении) может быть как сам работодатель, так и работник. Полагаем, что указанное дополнение будет способствовать более единообразному применению нормы закона и позволит избежать спорных моментов между работодателем и работниками.

Список литературы:

- [1] Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 30 с.
- [2] Алистархов В., Соколова В. Остановка деятельности компании: а как же кадры? // Трудовое право. 2022. № 9. С. 43 - 56.
- [3] Апелляционное определение Московского городского суда от 4 марта 2021 г. по делу № 33-7795/2021 // СПС «Консультант Плюс».
- [4] Апелляционное определение Московского городского суда от 19 декабря 2023 г. № 33-54974/2023 // СПС «Консультант Плюс».
- [5] Апелляционное определение Московского областного суда от 19 июня 2024 г. по делу № 33-16889/2024 // СПС «Консультант Плюс».
- [6] Законопроект № 736450-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» // Система обеспечения законодательной деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736450-7> (дата обращения: 15.08.2025).
- [7] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X. – 1254 с.
- [8] Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право: учебник. – Москва: Проспект, 2024. – 768 с.
- [9] Михальская А.О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт правового регулирования. Дис... канд. юрид. наук. Москва, 2024. 220 с.
- [10] Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 декабря 2021 г. по делу № 88-8712/2021 // СПС «Консультант Плюс».

[11] Решение Муезерского районного суда Республики Карелия от 18.03.2022 по делу № 2-23/2022 // СПС «Консультант Плюс».

[12] Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. – 5-е изд., испр. и доп. – Москва: Проспект, 2024. – 720 с.

References:

[1] G.A. Agafonova. Termination of the employment contract at the initiative of the employer on grounds not related to the fault of the employee: Author. dis.... cand. jurid. sciences. M., 2007. 30 s.

[2] Alistarkhov V., Sokolova V. Stopping the company's activities: what about personnel ?//Labor law. 2022. № 9. S. 43-56.

[3] Appeal ruling of the Moscow City Court dated March 4, 2021 in case No. 33-7795/2021//SPS "Consultant Plus."

[4] Appellate ruling of the Moscow City Court of December 19, 2023 No. 33-54974/2023//SPS "Consultant Plus."

[5] Appeal ruling of the Moscow Regional Court of June 19, 2024 in case No. 33-16889/2024//SPS "Consultant Plus."

[6] Bill No. 736450-7 "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation in terms of

providing guarantees to an employee dismissed in connection with the liquidation of an organization" // Legislative Support System [Electronic Resource]. Access mode: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/736450-7> (access date: 15.08.2025).

[7] Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (itemized)/E.G. Azarova, M.A. Bocharnikova, T.Yu. Korshunova et al.; resp. ed. Yu.P. Orlovsky. 8th ed., Adjusted, add. And revised. M.: CONTRACT, 2019. X. - 1254 p.

[8] Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law: textbook. - Moscow: Prospect, 2024. - 768 s.

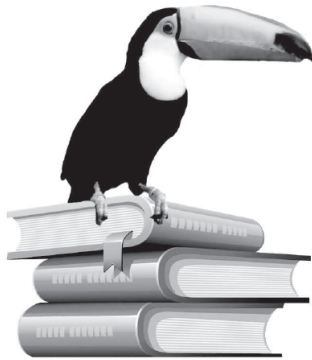
[9] Mikhalskaya A.O. Termination of the employment contract at the initiative of the employer: Russian and foreign experience in legal regulation. Dees... cand. jurid. sciences. Moscow, 2024. 220 s.

[10] Determination of the Ninth Court of Cassation of General Jurisdiction dated December 9, 2021 in case No. 88-8712/2021//SPS "Consultant Plus."

[11] Decision of the Muezersky District Court of the Republic of Karelia dated 18.03.2022 in case No. 2-23/2022//SPS "Consultant Plus."

[12] Labor law of Russia: textbook/ed. A.M. Kurenniy. - 5th ed., Rev. and add. - Moscow: Prospect, 2024. - 720 s.





Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru