



Увольнение по основанию добровольной ликвидации. Как работодателю не попасться “на крючок”

27 марта 2023

VEGAS LEX

СОДЕРЖАНИЕ

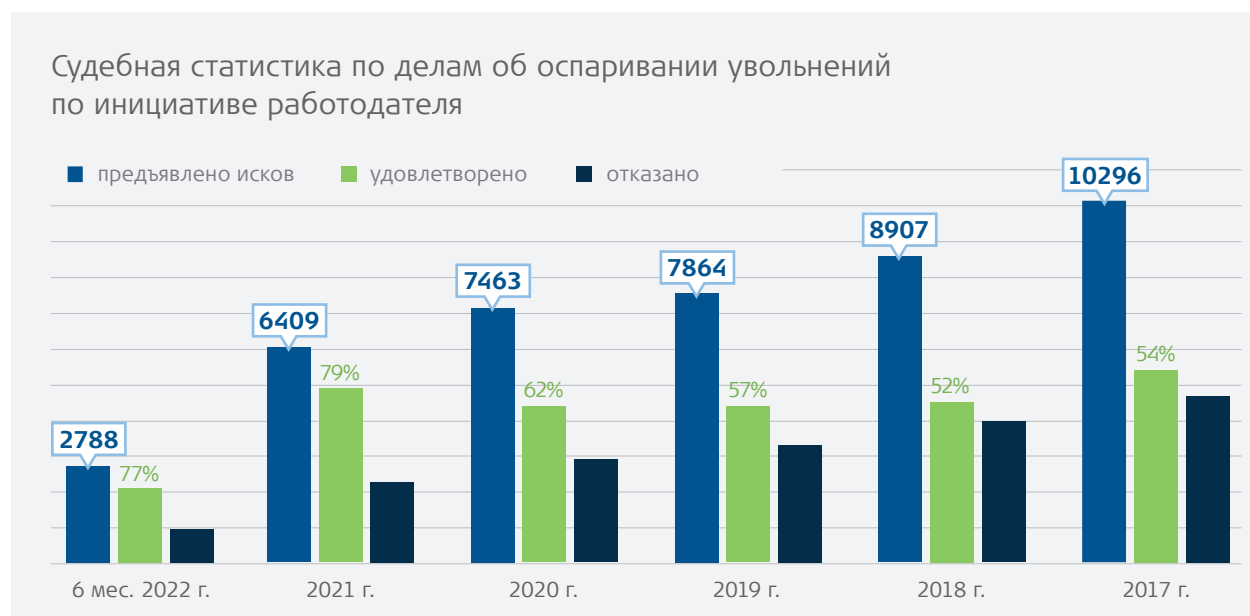
1. Обстоятельства, подлежащие доказыванию по делу о незаконном увольнении при ликвидации	4
1.1. Фактическое прекращение деятельности. Как обосновать	4
1.2. Процедура увольнения. Оформляем документы правильно	8
1.3. Выплаты при увольнении. Рассчитать и доказать	11
1.4. Дополнительные обстоятельства, подлежащие учету	13

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОСНОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ЛИКВИДАЦИИ. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ ПОПАСТЬСЯ “НА КРЮЧОК”

За последние 5 лет на фоне общего снижения количества исков об оспаривании увольнений по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) такие требования по-прежнему удовлетворяются судами в каждом третьем случае. Так, количество исков уменьшилось практически в 2 раза – с 10,2 тысяч в 2017 году до 6,4 тысяч в 2021 году, в то время как процент их удовлетворения остается неизменно вы-

соким и находится в коридоре от 54 до 77 процентов¹.

При этом четко прослеживается и другой негативный фактор – размер компенсации морального вреда неуклонно растет – только за последние 3 года он увеличился более чем в 2 раза, а именно с 246,4 млн рублей в 2019 году до 504,1 млн рублей в 2021 году².



Несмотря на то, что итоги 2022 года судами еще не подведены, общеизвестно, что российский рынок встретился с волной ликвидаций по тем или иным причинам – будь то уход иностранной компании с российского рынка или неготовность российской компании полноценно вести свою экономическую деятельность в новых реалиях. Так, на основании данных ФНС РФ только с марта по июнь 2022 года в России закрылись 113,5 тыс. коммерческих предприятий – на 17,5% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года³.

Одним из важнейших вопросов ликвидации является увольнение сотрудников. Несмотря на то, что данный процесс подробно урегулирован законодательно, компании продолжают сталкиваться с многочисленными проблемами, нередко перетекающими в трудовые споры с работниками, о чем косвенно свидетельствует приведенная выше статистика.

NB! Только в 2021 году выявлено 170 000 случаев нарушения трудового законодательства⁴. Трудовые споры перетекли в судебные более чем в половине случаев⁵.

¹ По данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации.

² По данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации.

³ Информация с сайта Информационного агентства ТАСС.

⁴ Информация с сайта государственной статистики ЕМИСС.

⁵ Информация из статьи “Статистика Суддепа: суды общей юрисдикции”, размещенной на Право.Ru.

Требования уволенных работников о восстановлении на работе, как правило, сопровождаются требованиями о:

- ▶ выплате среднего заработка за время вынужденного прогула;
- ▶ компенсации за неиспользованные дни отпуска за время вынужденного прогула;
- ▶ взыскании доплаты за период временной нетрудоспособности;
- ▶ возмещении судебных издержек работника;
- ▶ компенсации морального вреда.

Трудовые споры с работниками осложняются для компаний тем, что на работодателя возлагается бремя доказывания обстоятельств, послуживших основанием для увольнения⁶. При недостаточном обосновании суды зачастую встают на сторону работника.

NB! В трудовых спорах большую роль играет поведение работодателя при увольнении работника. Во избежание судебного разбирательства рекомендуется совершать попытки примирения, не идти на открытый конфликт.

Ряд обстоятельств, таких как намеренное лишение рабочего места или создание физически неудобных условий труда⁷, если таковые будут доказаны в суде, могут привести к повышенным выплатам морального вреда. Например, в одном из дел суд признал дискриминационными условия труда для бухгалтера в связи с тем, что работодатель не предоставил работнику-бухгалтеру вычислительные средства, принудил "выполнять отчет в рукописном виде, выполнять арифметические действия методом "сложения в столбик"⁸.

Предлагаем ознакомиться с нашими рекомендациями по представлению интересов работодателя в суде по делам о незаконном увольнении в связи с предстоящей ликвидацией в целях минимизации рисков признания судами таких требований правомерными.

1. Обстоятельства, подлежащие доказыванию по делу о незаконном увольнении при ликвидации

Для успешного разрешения спора в пользу работодателя необходимо представить достаточные доказательства по трем основным позициям:

- 1) организация фактически прекратила деятельность;
- 2) процедура увольнения проведена в соответствии с трудовым законодательством;
- 3) работнику произведены все необходимые выплаты, положенные при увольнении (т.е. с ним произведен полный окончательный расчет).

1.1. Фактическое прекращение деятельности. Как обосновать

Работники зачастую обращаются в судебные инстанции с указанием на необоснованное увольнение по основанию ликвидации, так как организация на момент увольнения и какое-то время после могла продолжать или продолжает осуществлять деятельность.

Для российских юридических лиц предусмотрен порядок ликвидации, где каждый этап отражается соответствующей отметкой в едином государственном реестре юридических лиц (далее – **ЕГРЮЛ**).

⁶ п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

⁷ См., например, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.06.2021 по делу № 33-8356/2021, в котором после восстановления на работе работнику был предоставлен кабинет без электронных средств доступа, а также туалетной комнаты.

⁸ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2021 по делу № 88-30077/2021.

Ситуация с аккредитованными филиалами/представительствами иностранных компаний существенно сложнее, поскольку в реестре аккредитованных филиалов и представительств иностранных компаний (далее – **РАФП**) не отражается информация о прохождении процедуры ликвидации (прекращении аккредитации) филиала/представительства. В РАФП вносится запись после принятия решения ФНС о прекращении аккредитации филиала/представительства, то есть на финальной стадии ликвидации.

Данное обстоятельство позволяет работникам обращаться в суд с соответствующими требованиями с приложением выписки из РАФП, где отсутствует указание на нахождение филиала/представительства или самой иностранной компании в процессе ликвидации, что может ввести суд в заблуждение относительно их фактического прекращения деятельности.

При этом обращаем внимание, что закон не связывает внесение соответствующей записи о ликвидации в публичные реестры с днем увольнения работников. Работники уведомляются об увольнении по ликвидации за 2 месяца до соответствующего дня увольнения, а не дня ликвидации организации⁹.

В зависимости от выстроенного процесса ликвидации организация могла уволить сотрудника в любое время до ликвидации, пока она обладает соответствующими средствами для осуществления выплат сотрудникам и ресурсами для представления сведений по уволенным сотрудникам в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования, как это обязывает сделать законодательство.

Это также подтверждается судебной практикой. Позиция отражена:

▷ в определении Третьего кассационного суда общей юрисдикции¹⁰:

“Отсутствие в Едином государственном реестре юридических лиц сведений о ликвидации ответчика на момент рассмотрения дела судом первой инстанции о незаконности увольнения не свидетельствует о нарушении процедуры увольнения, так как увольнение связано с ликвидацией предприятия в целом, а не с конечной стадией процедуры ликвидации.”

▷ в определениях Восьмого кассационного суда общей юрисдикции:

“Вопреки ошибочному утверждению истца в жалобе об обратном, завершение процедуры ликвидации юридического лица, подтверждаемой внесением в ЕГРЮЛ сведений о государственной регистрации организации в связи с ее ликвидацией, для увольнения работника по пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не требуется.”¹¹”

<...> Суд правильно указал, что дата исключения филиала иностранной компании из реестра аккредитованных филиалов не может совпадать с датой увольнения сотрудников филиала, поскольку такое увольнение становится невозможным без соблюдения необходимой процедуры; филиал компании не может быть ликвидирован до подачи отчетности в налоговые органы и в ПФР о произведенных выплатах уволенным сотрудникам на дату увольнения. Соответственно, такая отчетность подается после увольнения работни-

⁹ ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

¹⁰ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2022 № 88-3691/2022.

¹¹ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.05.2020 № 88-7321/2020.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОСНОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ЛИКВИДАЦИИ. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ ПОПАСТЬСЯ “НА КРЮЧОК”

ков, но до закрытия банковского счета филиала, до снятия компании с налогового учета, снятия с учета в ПФР, как плательщика страховых взносов за увольняемых работников и исключения филиала из реестра.¹²”

► в определении Первого кассационного суда общей юрисдикции:

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

<...> Суды верно исходили из того, что отсутствие в реестре юридических лиц сведений о завершении ликвида-

ции организации не свидетельствует о незаконности увольнения, поскольку увольнение связано с ликвидацией предприятия в целом, а не с конечной стадией процедуры ликвидации.¹³”

Наличие специального реестра – РАФП, правила ведения которого отличаются от ЕГРЮЛ, порождают сложности для доказывания действительности процедуры ликвидации иностранного филиала/представительства и увольнения работников на этом основании до момента полной ликвидации такого филиала/представительства.

Для доказывания факта реального (фактического) прекращения деятельности компании, что является особенно актуальным для филиалов/представительств иностранных компаний с учетом порядка ведения РАФП, рекомендуем обратить внимание на следующие возможные документы, которые могут быть представлены в суд:

№	Факт, свидетельствующий о прекращении деятельности	Документ ¹⁴
1.	Регистрация ликвидации	<p>1.1. Заявление в регистрирующий орган:</p> <ul style="list-style-type: none">► ФНС № 46 по форме Р 15016; или► ФНС № 47 по форме 15 ПФП (для аккредитованных филиалов/представительств иностранных компаний). <p>Так как оригинал заявления сдается в ФНС, рекомендуется заранее подготовить сканированные версии данного заявления за подписью уполномоченного лица и (или) нотариально заверенную копию заявления.</p>

¹² Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2021 по делу № 88-2014/2021.

¹³ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2022 по делу № 88-21252/2022.

¹⁴ В суд представляются на обозрение оригиналы документов с приобщением к материалам дела копий, заверенных компанией или нотариусом.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОСНОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ЛИКВИДАЦИИ. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ ПОПАСТЬСЯ "НА КРЮЧОК"

№	Факт, свидетельствующий о прекращении деятельности	Документ
1.	Регистрация ликвидации	<p>1.2. Решение уполномоченного органа о ликвидации организации.</p> <p>* Для аккредитованного филиала/представительства иностранной компании, открытого на территории РФ, решение о прекращении деятельности принимает головная компания, соответствующий порядок предусмотрен отдельным регулированием¹⁵.</p> <p>К решению возможно приложить план-график процесса ликвидации. Этот план позволит закрепить приблизительные сроки прекращения деятельности и будет являться дополнительным доказательством намерения осуществлять действия по ликвидации.</p> <p>Каких-либо требований или установленной формы такого плана-графика законодательство не предусматривает.</p> <p>Отмечаем, что зачастую такие планы-графики оформляются бюджетными учреждениями, являются распространенной практикой.</p> <p>1.3. Сведения о размещении публикаций в Вестнике государственной регистрации и на Федресурсе.</p> <p>Сведения могут быть представлены в виде распечаток с соответствующих веб-сайтов (так как сведения находятся в открытом доступе).</p>
2.	Отсутствие экономической деятельности. Расторжение договоров с контрагентами	<p>2.1. Уведомление об одностороннем отказе от договора с контрагентом / соглашение о расторжении договора по основанию ликвидации.</p> <p>Оформляется в соответствии с формой, предусмотренной договором.</p>

¹⁵ Приказ ФНС России от 27.07.2021 № ЕД-7-14/691@ "Об утверждении Порядка аккредитации, внесения изменений в сведения, содержащиеся в государственном реестре аккредитованных филиалов, представительств иностранных юридических лиц, прекращения действия аккредитации филиала, представительства иностранного юридического лица, осуществляющего деятельность на территории Российской Федерации".

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОСНОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ЛИКВИДАЦИИ. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ ПОПАСТЬСЯ “НА КРЮЧОК”

№	Факт, свидетельствующий о прекращении деятельности	Документ
2.	Отсутствие экономической деятельности. Расторжение договоров с контрагентами	2.2. Уведомление об одностороннем отказе от договора / соглашение о расторжении договора аренды по юридическому адресу компании. Оформляется в соответствии с формой, предусмотренной договором.
		2.3. Бухгалтерская, налоговая отчетность, указывающая на снижение финансовых показателей компании, отсутствие выручки за время проведения процедур по ликвидации, в том числе нулевое значение балансовой стоимости ее активов.
		2.4. Лицензия с истекшим сроком действия на осуществление основного вида деятельности.

1.2. Процедура увольнения. Оформляем документы правильно

Следующим этапом доказывания правомерности увольнения работника является соблюдение порядка и сроков увольнения, регламентированных Трудовым кодексом.

Основание для увольнения

Основанием для увольнения сотрудников в связи с добровольной ликвидацией организации может служить, как указал Верховный суд¹⁶, решение о ликвидации. Такое решение, как правило, направляется в регистрирующий орган для совершения действий по регистрации ликвидации:

- ▶ для российских юридических лиц – решение уполномоченного органа (общее собрание участников или иной орган в соответствии с учредительным документом компании)¹⁷;
- ▶ для аккредитованных филиалов/представительств иностранных компаний – решение оформляется в соответствии с законодательством юрисдикции местонахождения головной компании. Как правило такой документ обретает форму протокола совета директоров или приказа (распоряжения) единоличного директора головной компании в зависимости от полномочий, определенных в учредительных документах¹⁸.

¹⁶ абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”.

¹⁷ ч. 2 ст. 61 ГК РФ.

¹⁸ подп. 2 п. 12 Приказа ФНС России от 27.07.2021 № ЕД-7-14/691@ “Об утверждении Порядка аккредитации, внесения изменений в сведения, содержащиеся в государственном реестре аккредитованных филиалов, представительств иностранных юридических лиц, прекращения действия аккредитации филиала, представительства иностранного юридического лица, осуществляющего деятельность на территории Российской Федерации”.

NB! Филиалы/представительства иностранных компаний в соответствии с законодательством¹⁹ ограничены сроком представления документов в ФНС – 15 календарных дней с момента принятия решения иностранной компанией. Представление документов в такой короткий срок с учетом пересылки документов из-за рубежа может быть затруднено.

На практике возможно издать внутренний акт (приказ) руководителя филиала о ликвидации, с даты которого и будет отсчитываться срок прекращения деятельности филиала/представительства при подаче документов в ФНС, так как такой приказ будет издаваться во исполнение решения головной компании.

Однако, в отсутствие однозначной практики, рекомендуется в каждом случае уточнять такую возможность у соответствующих должностных лиц.

Уведомление об увольнении

После принятия решения запускается процесс уведомления работников, а также соответствующих государственных органов о высвобождении работников в соответствии с ликвидацией.

Работодатель представляет необходимые документы в дело для подтверждения соблюдения уведомительного порядка в отношении:

- ▶ Профсоюзной организации (при наличии)
Срок: 3 месяца до первого увольнения²⁰;
- ▶ Регионального центра занятости
Срок: 2 месяца до первого увольнения²¹;

- ▶ Государственной службы занятости при размещении информации на сайте “Работа в России”

Срок: 2 месяца до первого увольнения²²;

- ▶ Работников

Срок: 2 месяца до даты увольнения, указанной в уведомлении об увольнении.

Форма и порядок уведомления соответствующих органов (профсоюзной организации и центров занятости) устанавливается соответствующими законодательными положениями и информацией, размещенной на официальных ресурсах таких организаций.

При этом, законодательство не предусматривает форму (вид) уведомления, представляемого работнику. На практике в уведомлении указываются **(i)** ФИО работника, **(ii)** срок увольнения (дата), **(iii)** основание (причина) расторжения трудового договора, а также **(iv)** возможность досрочного увольнения с получением дополнительной компенсации.

Рекомендуется подготовить два экземпляра уведомления на каждого работника: после подписания обоих экземпляров работником один остается на хранение работодателю, а второй передается работнику.

Зачастую возникают вопросы о ненадлежащем характере уведомления работника об увольнении в связи с отказом работника от получения и подписания уведомления или при его отсутствии на работе в день представления уведомлений.

¹⁹ См. п. 12 Приказа ФНС России от 27.07.2021 № ЕД-7-14/691@ “Об утверждении Порядка аккредитации, внесения изменений в сведения, содержащиеся в государственном реестре аккредитованных филиалов, представительств иностранных юридических лиц, прекращения действия аккредитации филиала, представительства иностранного юридического лица, осуществляющего деятельность на территории Российской Федерации”.

²⁰ п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.

²¹ Сведения направляются в соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 “О занятости населения в Российской Федерации”, ст. 39 Постановления Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 “О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений “Работа в России” (вместе с “Правилами функционирования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений “Работа в России”).

²² Там же.

При возникновении такой ситуации работодателю следует:

1) В случае отказа работника от подписания уведомления:

- ▶ зачитать уведомление работнику вслух в присутствии двух-трех свидетелей;
- ▶ подготовить акт об отказе работника от подписания уведомления за подписью двух-трех свидетелей.

Законодательство не устанавливает формы такого акта, однако, считаем, что целесообразно его составить в свободной форме в присутствии двух или трех свидетелей – других работников компании (например, из числа работников отдела персонала – директора по персоналу, специалиста по подбору персонала). Следует учитывать, что такие свидетели могут быть впоследствии допрошены в суде.

NB! Для того, чтобы сразу иметь все необходимые доказательства, рекомендуется подготовить письменные свидетельские показания, заверенные нотариально (“аффидевиты”), а при наличии возможности – провести нотариальный допрос свидетелей пока такие работники еще не уволены из организации.

Акт составляется в присутствии работника, заявившего отказ от подписания уведомления, работник ставит роспись об ознакомлении с актом. В случае, если работник отказался ставить подпись и на соответствующем акте, акт зачитывается вслух и информация об отказе отражается соответствующей отметкой на акте.

- ▶ направить вторые экземпляры уведомления и акта, которые должны

быть переданы работнику, по почте на известный работодателю почтовый адрес работника заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

NB! Статус отправления необходимо отслеживать в случае сбоев в работе Почты России или возникновения иных непредвиденных обстоятельств, которые могут препятствовать получению документа работником.

2) В случае нахождения работника вне офиса, в связи с чем персональное вручение невозможно:

- ▶ направить уведомление по почте на известный работодателю почтовый адрес работника заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

NB! Статус отправления необходимо отслеживать в случае сбоев в работе Почты России или возникновения иных непредвиденных обстоятельств, которые могут препятствовать получению документа работником.

- ▶ одновременно направить сканированную версию уведомления в порядке электронного документооборота, предусмотренного в организации – предупредить работника о проверке почты.

Если это предусмотрено внутренними актами о порядке электронного документооборота – запросить у работника подпись уведомления своей ЭЦП.

Последний день перед увольнением, издание приказа об увольнении

В день увольнения, указанный в уведомлении, работодатель издает приказ (рекомендованная форма – № Т-8²³).

²³ Утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 “Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты”.

Обращаем особое внимание, что в приказе необходимо верно указать основание для увольнения – увольнение по основанию ликвидации организации. Документами, послужившими основанием для увольнения, как правило, являются уведомление работника о ликвидации, решение организации о ликвидации и иные.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись и такой приказ может быть направлен работнику в порядке, предусмотренном выше для уведомления об увольнении.

В тот же день с работником осуществляется полный расчет, что фиксируется в соответствующих ведомостях (подробнее о выплатах, производимых в соответствии с ликвидацией, в п. 1.3.).

Остальные действия совершаются в соответствии с обычным порядком увольнения работников.

NB! Так как кадровые документы должны быть представлены в дело в обоснование позиции работодателя, рекомендуется отслеживать и перепроверять такие документы на предмет возможных опечаток или ошибок, к которым работник или его представитель могут "придираться" в суде.

1.3. Выплаты при увольнении. Рассчитать и доказать

В качестве гарантии правомерного увольнения работника работодатель выплачивает ему все установленные Трудовым

кодексом выплаты. По ликвидации организации, помимо стандартных выплат (таких как заработная плата за отработанный период, компенсация за неиспользованный отпуск), работодатель выплачивает:

▷ выходное пособие (ст. 178 ТК РФ)²⁴:

а) **при увольнении:** выплату в размере среднего месячного заработка или единовременную компенсацию в размере двукратного месячного заработка;

б) **после увольнения за исключением случаев выплаты единовременной компенсации:** выплаты за второй и третий месяц трудоустройства.

В общем порядке такие выплаты рассчитываются пропорционально дням трудоустройства в размере среднего заработка за второй и в отдельных случаях – за третий месяц после увольнения, если работник не трудоустроился и направил бывшему работодателю соответствующее заявление.

▷ дополнительную компенсацию за досрочное расторжение трудового договора (если работодатель и работник договорились о досрочном увольнении до истечения срока, указанного в уведомлении) (абз. 3 ст. 180 ТК РФ);

NB! Отмечаем, что работодателю не запрещается уволить некоторых работников по соглашению сторон до объявления официальной ликвидации и направления уведомлений. Судебная практика склоняется к выводу о том, что увольнение по соглашению сторон является более благоприятным для работника вариантом, так как для него такое увольнение не является неожиданным как в случае ликвидации, а, соответственно, не ставит его в положение хуже, чем при увольнении в связи с ликвидацией²⁵.

²⁴ Отмечаем, что работникам со срочными трудовыми договорами (до 2-х месяцев) выходное пособие не выплачивается (ст. 292 ТК РФ). В отношении отдельных категорий работников выплаты выходного пособия рассчитываются иначе – например, для работников Крайнего Севера (см. ст. 318 ТК РФ).

²⁵ Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 19.06.2020 № 05АП-147/2020 по делу № А24 - 4367/2019; Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.11.2015 № 09АП - 49406/2015 по делу № А40-74105/15.

- ▶ иные выплаты, если они предусмотрены внутренними актами работодателя или трудовым договором, иными соглашениями с работником.

В данном случае работодателю необходимо доказать, что такие выплаты действительно были произведены и работник их получил. Такими доказательствами могут служить:

- ▶ расчётные ведомости, листки о перечислении заработных плат работникам (с закрытием сведений о других работниках в целях соблюдения требований законодательства о персональных данных);
- ▶ табели учета рабочего времени (для расчета среднего заработка в случае оспаривания его размера)²⁶;
- ▶ расходный кассовый ордер и иные²⁷.

Работодатели могут столкнуться с неверным расчетом выплат при увольнении работника, бухгалтерской ошибкой или ошибкой программного обеспечения. В таком случае следует учитывать, что законодательство и практика скорее всего встанут на сторону работника.

Тем не менее, в некоторых случаях суды отказывают во взыскании выплат, например, если такие выплаты не предусмотрены внутренними документами работодателя, регулирующими оплату труда,²⁸ или в случае, если работодатель доказал наличие счетной ошибки по вине программы, обосновывая данный факт результатами служебного расследования по факту неверного начисления²⁹.

NB! Работодатель может заявить встречное требование о взыскании неосновательного обогащения с работника, если такие выплаты не приравнены к заработной плате, не являются средствами к существованию работника в соответствии со ст. 1109 ГК РФ³⁰.

При этом при доказывании необоснованного характера требований о взыскании, предъявленных работником, важно обратить внимание как составлены требования работника по иску. В случае, если работник не приводит конкретных сумм выплат, их экономически обоснованного расчета, работодатель вправе заявлять о необоснованности требований и неподтвержденности требований доказательствами, представленными в дело.

Исходя из судебной практики, если работник взыскивает заработную плату от даты увольнения до даты вынесения решения судом без приведения расчета за каждый месяц такого вынужденного прогула, данное обстоятельство может являться основанием для:

- ▶ оставления искового заявления без движения³¹;
- ▶ отмены решения вышестоящим судом (если исковое требование с подобным расчетом удовлетворено)³².

Отмечаем, что возложение бремени доказывания правомерного увольнения на работодателя не отменяет предусмотренной частью 1 статьи 56 ГПК РФ обязанности работника доказать те обстоятельства, на которые он ссылается, в том

²⁶ См., например, Решение Нижегородского районного суда № 2-4675/2019 2-4675/2019~М-1540/2019 М-1540/2019 от 18 июня 2019 г. по делу № 2-4675/2019.

²⁷ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.12.2021 № 88-18468/2021.

²⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2021 по делу № 33-38827/2021, 2-2272/2021.

²⁹ Определение Московского городского суда от 04.06.2019 № 4г-6884/2019.

³⁰ См., например, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 № 88-9444/2020.

³¹ Определение Нагатинского районного суда города Москвы от 16.11.2021 № М-10218/2021, Определение Нагатинского районного суда города Москвы от 15.11.2021 № 88-28822/2021.

³² Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2021 № 88-28822/2021, Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2022 № 88-10019/2022, Апелляционное определение Московского городского суда от 16.02.2015 по делу № 33-3682/2015.

числе по требованиям о взыскании выплат в свою пользу (компенсации морального вреда, судебных издержек).

1.4. Дополнительные обстоятельства, подлежащие учету

При увольнении по основанию ликвидации необходимо отслеживать распространение на работодателя действия отраслевых или территориальных соглашений, которые могут устанавливать обязанность работодателя осуществлять дополнительные выплаты или предоставлять дополнительные гарантии работникам при увольнении по ликвидации.

Например, Московским трехсторонним соглашением № 77-1352 от 30.12.2021 на 2022-2024 годы, заключенным между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, устанавливается обязанность работодателей, увольняющих по сокращению численности или штата работников, предоставлять работникам возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование (п. 2.24 названного Соглашения).

При этом московское законодательство прямо указывает, что действие Московского трехстороннего соглашения распространяется на все организации в городе Москве, не подавшие в Московскую трехстороннюю комиссию письменное мотивированное заявление о несогласии с соглашением в течение 30 календарных дней после опубликования соглашения³³.

При осведомленности работника о таких обстоятельствах (соглашениях) он может истребовать в судебном порядке исполнение работодателем обязательств по таким соглашениям. В данном случае работодатель может выбрать одну из позиций:

- ▶ доказывать исполнение соответствующего обязательства представлением необходимых документов (например, в приведенном случае с Московским соглашением возможно представить документы, подтверждающие направление работника на профессиональное обучение);
- ▶ опровергать распространение действия данных положений на работодателя (на основании вышеприведенного примера работодатель мог заявить отказ от применения к нему Московского соглашения).

Таким образом, для представления доказанной и обоснованной позиции в суде о правомерности увольнения работника работодателю необходимо представить целый ряд документов, которые должны быть оформлены в соответствии с строгими требованиями российского законодательства.

Ликвидация организации является сложным и многоступенчатым процессом, за которым различные органы осуществляют контроль по своей подведомственности. Именно поэтому важно привлекать грамотных специалистов, которые окажут содействие на каждом этапе осуществления данного процесса.

³³ П. 9 ст.12 Закона г. Москвы от 11.11.2009 № 4 “О социальном партнерстве в городе Москве”.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ОСНОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОЙ ЛИКВИДАЦИИ. КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НЕ ПОПАСТЬСЯ “НА КРЮЧОК”

Контакты для связи



**АЛЕКСАНДР
СИТНИКОВ**

Управляющий
партнер

sitnikov@vegaslex.ru



**НАТАЛИЯ
АБЦЕШКО**

Руководитель Группы
международных
проектов

abtseshko@vegaslex.ru



**СТАНИСЛАВ
МАТЮШОВ**

Советник
Направления
публичных споров
и защиты бизнеса

matyushov@vegaslex.ru



**ДИАНА
БОЛЕВИЧ**

Младший юрист Группы
Международных
проектов

dbolevich@vegaslex.ru

Контакты

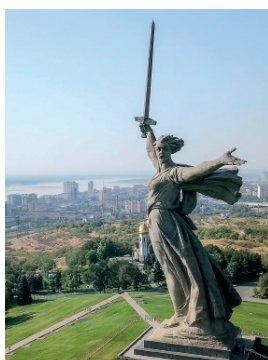


ЦЕНТРАЛЬНАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 115054, город Москва,
Космодамианская наб, 52, строение 5
Бизнес-центр “Риверсайд Тауэрс”
(Riverside Towers), этаж 8

Тел.: +7 495 933 0800

vegaslex@vegaslex.ru



ПОВОЛЖСКАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 400005
город Волгоград,
ул. Батальонная,
д. 13, этаж 1

Тел.: +7 (8442) 26 63 12

volgograd@vegaslex.ru



ЮЖНАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 350000,
город Краснодар,
ул. Буденного, 117/2
Бизнес-центр КНГК
Групп, этаж 4

Тел.: +7 (861) 201 98 42

krasnodar@vegaslex.ru