Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией организации.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

По данному основанию работник может быть уволен после исключения организации из единого государственного реестра юридических лиц, после принятия уполномоченным лицом решения о ликвидации или вступления в законную силу судебного акта о ликвидации либо признании организации банкротом (только при завершении конкурсного производства).

При указанных обстоятельствах допускается увольнение абсолютно всех сотрудников предприятия, в том числе находящихся на больничных и в отпусках (ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ). О предстоящем расторжении трудовых договоров сотрудники предупреждаются персонально не менее чем за два месяца до их увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Однако увольнение по этому основанию является законным только в случае действительного прекращения деятельности организации или ИП (п. 28 ПП ВС № 2 от 17.03.2004).

При возникновении спора о законности произведенного увольнения по рассматриваемому основанию работодателю необходимо будет предоставить доказательства ликвидации организации, при продолжении осуществления деятельности спор будет решен в пользу работника.

В случае признания увольнения незаконным работник может требовать восстановить его в должности, внести изменения в запись в трудовой книжке, взыскать с работодателя зарплату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

В случае если расторжение трудового договора по рассматриваемым основаниям произошло, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 Трудового кодекса РФ).