Эксперты Системы Главбух

**Ваш вопрос от 24.04.2017** *« добрый день, можно ли единовременно выплатить при сокращении всвязи с ликвидацией вместе с выходным пособием и компенсацию за первый месяц трудоустройства. Работники боятся . что компанию ликвидирууют и они не успеют получить за второй месяц . Какие риски у Компании - банкрота если в день увольнения выплатить два среднемесячных зарплат .»*

**Отвечает Ульянова,** эксперт

В данном случае возможны риски со стороны претензий кредиторов организации и нарушение процедуры банкротства, организация не имеет законных прав выплатить выходное пособие сотрудникам сразу за два месяца в ущерб другим кредиторам ликвидирующейся организации, такой порядок выплат ТК РФ не предусмотрен. Кредиторы вправе подать иски в суд о привлечении к ответственности на организацию и должностных лиц, осуществивших данные неправомерные выплаты по своему усмотрению.

Ликвидация организации – одно из оснований расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ (п. 4 ст. 77, п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). О предстоящем увольнении по этой причине работодатель должен письменно предупредить каждого работника персонально и под роспись не позднее чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ связано с началом ликвидации, а не с конечной стадией процедуры ликвидации — внесением записи в ЕГРЮЛ. При этом арбитражный управляющий вправе увольнять работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период конкурсного производства.

При этом в соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие выплачивается работнику в день окончания трудового договора. Для того чтобы работник получил сохраненный за ним средний заработок, он должен представить работодателю соответствующее заявление и трудовую книжку, в которой отсутствует запись о трудоустройстве.

Поскольку средний заработок сохраняется (но не обязательно выплачивается) за работником на срок не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия), то работодатель обязан выплатить его только по окончании второго месяца с момента прекращения трудового договора.

Если работник представит решение службы занятости о сохранении за ним среднего заработка за третий месяц, то у работодателя возникает обязанность выплатить данный заработок. Но чтобы получить такое решение, работник должен встать на учет в службе занятости в течение двух недель с момента увольнения.

Однако организация в течение периода трудоустройства уволенных работников действительно может быть ликвидирована. При этом ТК РФ не содержит никаких норм, обязывающих организацию в такой ситуации выплатить средний месячный заработок после ликвидации. С момента признания должника несостоятельным (банкротом) и далее исключения его из ЕГРЮЛ обязательства этого организации считаются перед работниками полностью погашенными (п. 8 ст. 63 ГК РФ)..

Ели сотрудники имеют опасения, что не успеют получить пособия за второй месяц, Вам необходимо выяснить была ли введена в Вашем регионе системы социального страхования от рисков невыплаты заработной платы в связи банкротством предприятий или может быть был создан специализированный гарантийный фонд, обеспечивающий выплаты заработной платы после ликвидации организации.

**Обоснование***(Цветом выделена информация, которая поможет Вам принять правильное решение)*

**Из рекомендации   
Нины Ковязиной,** заместителя директора департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России

*1.* [*В каких случаях организация обязана выплатить уволенному сотруднику выходное пособие, средний заработок на период трудоустройства и компенсацию при увольнении*](http://www.1gl.ru/#/document/11/12978/)

*<…>*

**Когда выплачивать выходное пособие**

Организация обязана выплатить выходное пособие, если сотрудник был уволен в связи с:  
– ликвидацией организации;  
– сокращением численности (штата);  
– отказом сотрудника от перевода на другую работу, необходимую ему по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению, либо отсутствием ворганизации такой работы;  
– призывом на военную или альтернативную ей службу;  
– восстановлением на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;  
– отказом сотрудника от перевода в связи с перемещением организации в другую местность;  
– наступлением полной нетрудоспособности сотрудника;  
– отказом сотрудника от работы после изменения условий трудового договора;  
– нарушением установленных трудовым законодательством правил заключения трудового договора не по вине сотрудника.

Этот перечень случаев выплаты выходного пособия установлен статьями [178](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA02CDQ3LS/) и [84](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA024VO3HC/) Трудового кодекса РФ.

Сотрудникам, с которыми заключены трудовые договоры на срок до двух месяцев, выходное пособие выплачивайте только в одном случае – если это предусмотрено коллективным или трудовыми договорами. В остальных случаях вне зависимости от причины увольнения выходное пособие им не выплачивайте. Об этом сказано в[части 3](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA01VS63EC/) статьи 292 Трудового кодекса РФ.

Обязательные пособия при увольнении могут быть установлены не только Трудовым кодексом РФ, но и иными законами. Например, к таким законам относятся:

* [Закон от 17 января 1992 г. № 2202-1](http://www.1gl.ru/#/document/99/9004584/) – предусматривает выплату выходного пособия прокурорам, научным и педагогическим работникам при увольнении на пенсию, в отставку, по состоянию здоровья или инвалидности и т. д. ([п. 2 ст. 44 Закона от 17 января 1992 г. № 2202-1](http://www.1gl.ru/#/document/99/9004584/ZAP1VPC3CC/));
* [Закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ](http://www.1gl.ru/#/document/99/902289908/) – предусматривает выплату единовременного пособия сотрудникам органов внутренних дел при увольнении со службы ([п. 7 ст. 3 Закона от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ](http://www.1gl.ru/#/document/99/902289908/XA00MAI2N9/)).

<…>

**Ситуация:** нужно ли выплачивать выходное пособие сотруднице, которая находится в отпуске по уходу за ребенком. Организация находится в стадии ликвидации

Да, нужно.

В случае ликвидации организации с сотрудницей, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, организация вправе расторгнуть трудовой договор ([ст. 261 ТК РФ](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA00MM02OB/)). При этом организация обязана выплатить ей [выходное пособие в размере среднего месячного заработка](http://www.1gl.ru/#/document/11/15067/au374/). Кроме того, за сотрудницей сохраняется [средний заработок на период трудоустройства](http://www.1gl.ru/#/document/11/15067/au375/). Об этом сказано в [части 1](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA02CDQ3LS/) статьи 178 Трудового кодекса РФ.

<…>

**Средний заработок на период трудоустройства**

При увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением сотрудников, кроме выходного пособия, выплачивайте сотрудникам средний заработок на период трудоустройства, как правило, не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Если в двухнедельный срок после увольнения сотрудник обратился в службу занятости, этот срок может быть увеличен до трех месяцев. Решение об увеличении срока выплаты среднего заработка должна принять служба занятости. Такой порядок установлен в [статье 178](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA02CDQ3LS/) Трудового кодекса РФ. При этом сотрудникам, которые были освобождены от основной работы в связи с избранием на должности в профсоюзе, средний заработок не выплачивайте, так как это должен делать общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз ([ст. 375 ТК РФ](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZAP2GP03H7/)).

Кроме того, определенной категории сотрудников [положены дополнительные компенсации](http://www.1gl.ru/#/document/11/12978/el281/).

<…>

**Выплата компенсаций**

Законодательство предусматривает еще один вид выплат в связи с увольнением – компенсации.

Компенсации выплачивайте:  
– руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру, если они были уволены в связи со сменой собственника ([ст. 181 ТК РФ](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/XA00MCO2NQ/));  
– руководителю организации, если он был уволен по решению собственника при отсутствии виновных действий или бездействия руководителя. Размер выплаты должен быть не менее трехмесячного среднего заработка генерального директора ([ст. 279 ТК РФ](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA00MJM2O2/)). Исключение составляют руководители организаций, в уставных капиталах которых доля участия (акции) РФ более пятидесяти процентов. Их компенсация строго равна трехкратному среднему месячному заработку, не больше и не меньше. Такие правила установлены [статьей 349.3](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA00MFS2NQ/) Трудового кодекса РФ;  
– сотрудникам, которые были уволены (с их согласия) раньше чем через два месяца после предупреждения о ликвидации организации (сокращении численности или штата). Об увольнении в связи с ликвидацией (сокращением численности или штата) организация обязана предупредить сотрудников за два месяца и ранее. Уведомление составьте в [произвольной форме](http://www.1gl.ru/#/document/118/21867/). С его содержанием сотрудников организации нужно ознакомить под подпись. Трудовой договор с сотрудником можно расторгнуть и до истечения срока, указанного в уведомлении. В этом случае с сотрудника нужно взять [письменное согласие](http://www.1gl.ru/#/document/118/21866/) на такое увольнение. Сотруднику, уволенному раньше установленного срока, помимо выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства придется выдать дополнительную компенсацию. Ее размер равен среднему заработку, рассчитанному за время со дня фактического увольнения до дня, ранее указанного в уведомлении о ликвидации организации. Такие правила установлены [статьей 180](http://www.1gl.ru/#/document/99/901807664/ZA01SJM3CN/) Трудового кодекса РФ.

<…>

**Из рекомендации   
Нины Ковязиной,** заместителя директора департамента образования и кадровых ресурсов Минздрава России

*2.* [*Как выплатить выходное пособие, средний заработок на период трудоустройства и компенсацию при увольнении*](http://www.1gl.ru/#/document/11/14772/)

<…>

**Ситуация:** как выплатить средний заработок на период трудоустройства во время ликвидации организации и после нее

Порядок выплаты среднего заработка зависит от того, в какой момент сотрудник обратился за его выплатой.

Если сотрудник обратился за выплатой в срок, установленный для обращения кредиторов, то он считается кредитором II очереди. Организация должна выплатить ему средний заработок на период трудоустройства после удовлетворения требований кредиторов I очереди. То есть после выполнения обязательств по возмещению вреда жизни, здоровью и компенсации морального вреда. Такие правила установлены в [пункте 1](http://www.1gl.ru/#/document/99/9027690/XA00M7I2MF/) статьи 64 Гражданского кодекса РФ.

Если же обращение последовало после окончания срока для предъявления требований к ликвидируемой организации, то выплаты производите после удовлетворения требований тех кредиторов, которые обратились в срок ([п. 5 ст. 64 ГК РФ](http://www.1gl.ru/#/document/99/9027690/XA00MC42N5/)).

**Получить средний заработок на период трудоустройства после окончания ликвидации (внесения соответствующей записи в госреестр) от организации невозможно, так как ее уже не существует (**[**п. 8 ст. 63 ГК РФ**](http://www.1gl.ru/#/document/99/9027690/XA00M702MC/)**).**

<…>