

ПАМЯТКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИЙ, ОБЪЯВИВШИХ О ПРЕКРАЩЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

В последние дни многие компании с иностранным капиталом заявили о приостановке или полном прекращении своей деятельности на территории России. Такие действия работодателей касаются трудовых прав большого количества российских работников, которые сталкиваются с потерей работы и заработка. В этой связи представляется необходимым рассмотреть сложившуюся в связи с «уходом из России» компаний ситуацию с точки зрения трудового законодательства.

Могут ли компании приостанавливать свою деятельность и что работодатели заплатят работникам за период приостановки работы?

Работник имеет право на предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором, а на работодателя возлагается обязанность предоставить работнику такую работу (см. абзац 3 статьи 21 и абзац 3 части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ).

При этом в ТК РФ действительно предусмотрена возможность отправления работодателем своих работников в простой, когда работники временно приостанавливают работу и не выполняют своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Как следует из содержания части 3 статьи 72.2 ТК РФ, объявление простоя возможно по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Конкретного перечня причин, в связи с возникновением которых работодатель может объявить простой, в законодательстве не приводится.

В судебной практике преобладает позиция, согласно которой разрешение вопроса о необходимости объявления простоя относится к компетенции работодателя и является его правом, но при этом суды признают, что те или иные объективные причины экономического, технологического, технического или организационного характера должны иметь место и должны быть отражены в приказе работодателя об объявлении простоя. При отсутствии соответствующих причин приказ об объявлении простоя может быть признан судом незаконным¹.

Заметим, что причины, послужившие основанием для введения простоя, должны носить временный характер, поэтому судами, к примеру, не признается правомерным направление работников в простой после уведомления работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, когда работодатель хочет упразднить должность, а не обеспечить работника работой после вынужденного временного перерыва².

¹ См., например, Апелляционное определение Ростовского областного суда от 30 сентября 2021 года по делу № 33-18487/2021; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 года по делу № 33-7694/2011 и др.

² См., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 16 декабря 2015 года по делу № 33-47516/2015; Апелляционное определение Московского областного суда от 14 сентября 2016 года по делу № 33-25209/2016; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 мая 2020 года по делу № 88-9446/2020 и др.

Простой является управленческим решением работодателя, а потому **работодатель должен издать приказ об объявлении простоя**. В приказе в обязательном порядке должно быть указано: время начала и окончания простоя, фамилии и должности работников, выводимых в простой, место, где должны находиться работники в период простоя (например «работники могут не выходить на рабочее место и находиться по своему усмотрению»).

Если такого приказа нет, а работника не пускают на работу или иным образом не обеспечивают работой, то можно вести речь не о простое, а о лишении работника возможности трудиться. В этом случае, равно как и в ситуации признания приказа работодателя об объявлении простоя незаконным, работник в силу статьи 234 ТК РФ **вправе требовать компенсации всего утраченного им заработка** (полный средний заработок за время лишения возможности трудиться).

Заверенная работодателем копия приказа об объявлении простоя должна быть выдана работнику по его письменному заявлению (статья 62 ТК РФ).

Вопросы оплаты времени простоя урегулированы в статье 157 ТК РФ. Размер выплат зависит от того, по чьей вине возник простой, есть ли в этом вина работодателя или работника, либо приостановка работы произошла по независящим от сторон обстоятельствам.

По общему правилу, закрепленному в статье 157 ТК РФ:

— Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Например, в случае, когда речь идет о приостановлении деятельности компании на территории России в связи со срывом поставок комплектующих, поскольку любой бизнес предусматривает экономический риск предпринимателя. Аналогично должен оплачиваться простой и в случае, когда в организации начаты процедуры сокращения штата работников, в том числе в связи с ликвидацией организации или его обособленного подразделения.

— Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Например, если простой организации вызван запретом на осуществление деятельности со стороны государственных органов, в том числе зарубежных (введение санкционного запрета на осуществление деятельности на территории России).

— Время простоя по вине работника не оплачивается.

— Работодатели вправе оплачивать время простоя в размерах, превышающих вышеприведенные минимальные показатели.

В случаях, когда речь идет о приостановлении деятельности компании на территории России по соображениям менеджмента, не относящимся к вопросам экономики и организации производства, или в связи с неудовлетворенностью зарубежных собственников компании прибылью — можно говорить о неправомерности введения простоя, поскольку отсутствуют причины, определенные в статье 72.2 ТК РФ. В подобном случае работодатель обязан компенсировать работнику заработок в полном объеме (статья 155 ТК РФ).

С жалобой на неправомерное введение простоя или некорректную оплату времени простоя можно обратиться в органы прокуратуры по месту нахождения работодателя или государственную инспекцию труда того региона, где находится рабочее место. Для подачи

жалоб в государственную инспекцию труда можно использовать официальный портал Роструда: <https://онлайнинспекция.рф/>.

Также приказ о простое или правомерность начисления зарплаты за период простоя могут быть оспорены в судебном порядке в районном суде по месту нахождения (юридическому адресу) работодателя или по адресу постоянного места жительства работника (по месту постоянной регистрации), либо по месту исполнения трудовых обязанностей. В соответствии со статьей 392 ТК РФ срок на обращение в суд с иском об оспаривании приказов работодателя о введении простоя составляет 3 месяца, срок, в течение которого можно обратиться в суд с иском о взыскании невыплаченных сумм зарплаты за период простоя, составляет 1 год.

Может ли компания объявить о ликвидации? Какие выплаты полагаются работникам в этом случае? Стоит ли уходить по соглашению сторон вместо увольнения в связи с ликвидацией организации?

Первое, что следует знать работникам, — **ни в коем случае не соглашаться на увольнение по собственному желанию**. В этом случае, работник теряет все возможные компенсации и гарантии, предусмотренные законом и внутренними нормативными актами работодателей.

По действующему законодательству собственники компании могут в любой момент принять решение об официальной ликвидации. В этом случае работники компании подлежат увольнению по основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 81 ТК РФ, то есть в связи с ликвидацией организации.

Допустимо увольнение в связи с ликвидацией организации работников, находящихся в отпусках, в том числе по уходу за ребенком, временно нетрудоспособных, лиц с семейными обязанностями, беременных женщин (см. часть 6 статьи 81 ТК РФ и статью 261 ТК РФ).

Вместе с тем, **при увольнении работника в связи с ликвидацией организации ему должны быть предоставлены гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством**, в частности статьями 178 и 180 ТК РФ.

Во-первых, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до дня увольнения (часть 2 статьи 180 ТК РФ). То есть, работник может продолжать работать в ликвидируемой организации еще минимум два месяца.

Введение в отношении увольняемого работника простоя в связи отсутствием потребности в его работе до увольнения, как правило, признается судами незаконным, а потому введение работодателем простоя до дня увольнения может быть оспорено в контролирующих органах или в суде.

Как указано в части 3 статьи 180 ТК РФ, работодатель может уволить работника и до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, выплатив работнику дополнительную компенсацию, рассчитанную из среднего заработка работника пропорционально оставшемуся количеству дней до увольнения. Однако такое досрочное увольнение возможно лишь с письменного согласия работника.

При этом не надо путать досрочное увольнение в связи с ликвидацией организации с согласия работника и увольнение работника по соглашению сторон. В

последнем случае увольнение производится именно «по соглашению сторон трудового договора» (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 78 ТК РФ), а компенсация выплачивается только если она прямо предусмотрена соглашением, заключенным между работником и работодателем. Поэтому надо внимательно изучать документы, предлагаемые работодателем к подписанию.

При увольнении работника в связи с ликвидацией организации ему полагается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка (часть 1 статьи 178 ТК РФ).

Также согласно части 2 статьи 178 ТК РФ за работником сохраняется средний заработок за второй месяц безработицы, если работник не был трудоустроен в течение второго месяца со дня увольнения³.

При соблюдении ряда условий, перечисленных в части 3 статьи 178 ТК РФ, возможно получение среднего заработка и за третий месяц безработицы, для этого работник должен: в течение 14-ти рабочих дней со дня увольнения встать на учет в органы службы занятости населения в качестве безработного; органы службы занятости населения должны принять решение о необходимости выплаты работнику среднего заработка за третий месяц безработицы (средний заработок за третий месяц безработицы также может быть выплачен пропорционально, если работник являлся безработным лишь часть этого месяца).

Следует отметить, что работодатель вправе вместо сохранения за работником среднего заработка за второй и третий месяц безработицы выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка, которая может быть выплачена, к примеру, в день увольнения дополнительно к выходному пособию.

Обратите внимание, что существуют сроки обращения к работодателю за получением сохраняемого на период трудоустройства среднего заработка (см. часть 4 статьи 178 ТК РФ). Работник должен обратиться к работодателю с заявлением на выплату сохраняемого заработка за второй месяц трудоустройства не позднее 15 рабочих дней после окончания этого месяца, срок исчисляется со дня увольнения, а при обращении за сохраняемым заработком за третий месяц — не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца трудоустройства. В первом случае достаточно предъявить работодателю трудовую книжку, в которой отсутствуют сведения о трудоустройстве, во втором — к заявлению необходимо будет приложить также решение органа службы занятости населения о необходимости выплаты работнику заработка за третий месяц трудоустройства.

В соответствии с частью 6 статьи 178 ТК РФ при ликвидации организации все причитающиеся работникам выплаты в любом случае должны быть произведены до официальной регистрации прекращения компанией своей деятельности.

На практике руководство часто предлагает работникам увольняться не в связи с ликвидацией организации, а заключить соглашение об увольнении по соглашению сторон.

Выше мы уже писали, что работодатель и работник в любой момент могут заключить такое соглашение об увольнении, однако по общему правилу заключение соглашения об увольнении не предполагает выплаты работнику какого-либо выходного пособия, все

³ Если работник трудоустроился по прошествии первого месяца безработицы, но до окончания второго месяца безработицы, то сохраняемый средний заработок за второй месяц выплачивается пропорционально периоду трудоустройства (см. часть 2 статьи 178 ТК РФ).

суммы, выплачиваемые работнику, должны быть четко оговорены в тексте подобного соглашения.

Кроме того, в некоторых случаях работнику выгоднее отказаться уходить из компании по соглашению сторон и добиться увольнения именно в связи с ликвидацией организации, так как уволенные в связи с ликвидацией в некоторых случаях могут рассчитывать на отдельные гарантии от государства.

Так, в силу статьи 32 Закона РФ «О занятости населения в РФ» уволенным в связи с ликвидацией организации может быть раньше установленного срока назначена страховая пенсия по старости, в том числе пенсия, назначаемая досрочно⁴.

Пособие по уходу за ребенком, выплачиваемое безработным женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации в период отпуска по беременности и родам, либо пособие по уходу за ребенком, выплачиваемое безработным, которые были уволены в связи с ликвидацией организации в период отпуска по уходу за ребенком, может выплачиваться в большем размере, чем другим безработным, ухаживающим за детьми в возрасте до 1,5 лет⁵.

Кроме того, определенные меры социальной поддержки для лиц, уволенных в связи с ликвидацией организации, могут быть предусмотрены законодательством вашего региона. По этому вопросу можно проконсультироваться в органах социальной защиты населения по вашему месту жительства.

⁴ Пенсия может быть назначена на два года ранее установленного возраста, при наличии страхового стажа для мужчин — 25 лет, для женщин — 20 лет, а также при условии невозможности трудоустройства работника органами службы занятости.

⁵ В первом случае — в размере 40% от среднего заработка женщины, рассчитанного по месту работы, во втором — в размере пособия по уходу за ребенком, которые выплачивались на работе до увольнения, но в обоих случаях не более 15 355,62 руб. в месяц, против пособия по уходу за ребенком в размере 7 677,81 руб., которое выплачивается безработным, уволенным по другим основаниям, в том числе по соглашению сторон.