Порядок расторжения трудовых договоров с работниками при ликвидации организации

При ликвидации организации трудовые договоры с работниками расторгаются по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием для увольнения работников по данному пункту может служить решение о ликвидации юридического лица, что следует из абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.Такое решение может быть принято:- учредителями (участниками) юридического лица или его органом, уполномоченным на это учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, или достижением цели, для которой оно было создано (п. 2 ст. 61 ГК РФ);- судом в случае, когда организация осуществляет запрещенную законом деятельность либо деятельность без надлежащего разрешения (лицензии), и в других предусмотренных пп. 1 - 6 п. 3 ст. 61 ГК РФ случаях. Судебное решение о ликвидации юридического лица может быть принято также вследствие признания его несостоятельным (банкротом). При этом решение суда о признании организации банкротом не означает ее ликвидации. Если по итогам конкурсного производства ликвидация не произошла, то работников, которые были уволены на данной стадии, суд может восстановить на работе. О предстоящем увольнении работников в связи с ликвидацией организации необходимо уведомить профсоюзный орган не менее чем за 3 месяца до увольнения и провести с ним переговоры о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). По общему правилу об увольнении в связи с ликвидацией организации работники должны быть предупреждены персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до прекращения трудового договора (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Для отдельных категорий работников могут быть установлены иные сроки такого уведомления. Факт надлежащего предупреждения работника о предстоящем увольнении подтверждается его подписью на уведомлении. Поскольку законом не предусмотрено составление уведомления в двух экземплярах, работодатель решает вопрос о выдаче такого документа работнику самостоятельно: либо передает ему второй экземпляр уведомления, либо делает по его просьбе копию.