

Должны ли что-то выплатить в случае ликвидации санстанции, если эта ликвидация произошла по инициативе собственника?

Тема ликвидации санитарно-эпидемиологической службы (далее – санэпидемслужбы) Украины уже который месяц актуальна, и, как следствие, рассматривается и обсуждается различными субъектами: от субъектов законодательной инициативы (в лице всего правительства), до простых граждан.

Однако, в первую очередь, данный вопрос касается тысяч сотрудников санитарно-эпидемиологической станции, являющейся территориальным подразделением Государственной санитарно-эпидемиологической службы.

Ликвидация предприятия (учреждения, организации) представляет собой полное прекращение его деятельности, а соответственно влечет негативные последствия для работников ликвидируемого предприятия. Это связано, в первую очередь, с вопросом последующего трудоустройства работников, либо же приобретения ими статуса безработных. Во-вторых, ликвидация, сама по себе, процесс довольно сложный, предусматривающий в своем составе множество этапов, особенностей, процедур.

Так, положения о ликвидации предусматривают Гражданский кодекс и Хозяйственный кодекс Украины, Кодекс законов о труде (КЗоТ), ряд других нормативно-правовых актов, среди которых, постановления, пленумы, разъяснения и др.

В соответствии со статьей 104 (ГКУ) Гражданского кодекса Украины, юридическое лицо прекращается в следствие передачи прав и обязанностей, имущества другим юридическим лицам, называемым правопреемниками (при слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) либо, интересующей нас, ликвидации.

Юридическое лицо считается прекратившимся со дня внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр.

Статья 59 Хозяйственного кодекса Украины предусматривает, что прекращение деятельности субъекта хозяйствования осуществляется путем его реорганизации (имеется ввиду слияние, присоединение, разделение, преобразование) или ликвидации по решению собственника (нескольких собственников) или уполномоченных им органов, по решению других лиц (будь-то учредители субъектов хозяйствования или их правопреемники), а в случаях, предусмотренных законом, прекращение деятельности возможно в соответствии с решением суда.

Отдельный вопрос, касающийся ликвидационной процедуры и непосредственно затрагивающий интересы работающих – это вопрос расчета, то есть обязательных выплат (компенсационных и других). И в этом случае важным моментом является основание ликвидации (имеется в виду, основания принятия решения о ликвидации) в данном случае, процесс ликвидации осуществляется по инициативе собственника, в лице уполномоченного органа.

Данному вопросу посвящено, в той или иной мере, множество НПА (нормативно-правовых актов) Украины. Однако, как известно, основным документом, стоящим на страже прав трудящихся, является Кодекс законов о труде (КЗоТ).

Так, положения статьи 40 КЗоТ о расторжении трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа предусматривают расторжение такого договора лишь в случаях, предусмотренных, в первой части указанной статьи, а именно: 1) в случае изменения в организации производства, (реорганизации, банкротства, или перепрофилирования предприятия), в том числе, применимо к нашему случаю, при ликвидации предприятия, учреждения, организации; 2) в случае сокращения штата.

Положения данной статьи имеют нормы, устанавливающие некие ограничения, в частности в отношении запрета на увольнение работника по инициативе собственника во время нетрудоспособности работника (временной). Однако данные ограничения не распространяются на случаи полной ликвидации. Законом установлено, что ликвидация является прямым основанием увольнения, причем согласие профсоюза, в данном случае, не нужно (установлено ч.1 статьи 43 КЗоТ).

Обратимся к практике рассмотрения трудовых споров, связанных с увольнением в соответствии со статьей 40 (пункт 1). Яркий пример представляет Постановление Пленума ВСУ (Верховного Суда Украины) №9 от 06 ноября 1992 г. Так, п.19

постановления определяет, что "рассматривая трудовые споры, связанные с увольнением в соответствии с п.1 статьи 40 КЗоТ, существует обязанность выяснять, действительно ли у ответчика имели место быть изменения в организации производства и труда, в частности, имела место ликвидация, реорганизация или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации; сокращения численности или сокращение штата сотрудников; соблюдены ли собственником (уполномоченным им органом) нормы законодательства, регулирующие увольнение работника; отказался ли работник от перевода на другую работу или же владелец или уполномоченный им орган не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу на том же предприятии, учреждении, организации; не пользовался ли высвобождаемый работник правом на оставление на работе (преимущественным); или предупреждали его за 2 месяца до увольнения о предстоящем увольнении.

Возникает вопрос: как же предприятие, учреждение, да и само государство заботится о гражданах-работниках ликвидируемых предприятий, какие выплаты полагаются в данном случае и что будет в дальнейшем с многочисленным штатом сотрудников всех региональных подразделений органа?

Конечно же, разобраться во всех этих вопросах помогает законодательство Украины, тем более, что сегодня, процессы реформирования настолько масштабны, что урегулирование подобных правоотношений является не просто необходимым, но и обязательным.

При прекращении трудового договора, учитывая основания, указанные в пункте 1 части первой статьи 40 КЗоТ, работнику выплачивается, определенное законодательством **выходное пособие**, сумма которого не может быть меньше среднего месячного заработка работника (указывает статья 44 КЗоТ).

Порядок действий в отношении работника таков:

1) сообщение информации работнику о предстоящем увольнении, путем ознакомления с приказом об увольнении, в срок, не позднее чем за 2 месяца до указанной даты увольнения;

2) предприятие проводит окончательный расчет с работниками в день подписания приказа об увольнении (обращаем ваше внимание на то, что информация о суммах выплат и расчетов по ним предоставляются в письменной форме, в соответствии со ст.116 Кодекса)

3) при получении начисленных сумм (сумм выходного пособия) работнику обязаны выдать трудовую книжку.

Выделенный этап предполагает законодательное определение понятия «выходное пособие». Статья 44 предполагает следующее определение:

«выходное пособие» - пособие в размере не меньшем среднего месячного заработка, выплачиваемое при прекращении трудового договора (статья также указывает на основания, обозначенные в п.1,2 и 6).

Сегодня открытым остается вопрос о создании нового органа, который придет на смену Государственной санитарно-эпидемиологической службы, о целях и задачах, о функциях и объеме полномочий такового. Однако наиболее актуальным остается вопрос о будущем людей, которые, в большинстве своем примут, пусть и на короткий срок, статус безработных.

Будем надеяться, что создание, после процесса ликвидации, нового органа, увенчается лишь положительными преобразованиями как для государства в целом, так и для каждого юридического или физического лица, будь-то бывший сотрудник Государственной санитарно-эпидемиологической службы, либо обычный гражданин Украины.