**Разъяснение трудового законодательства: «Нельзя отказать работнику в дополнительных выплатах при ликвидации организации, если они указаны в трудовом договоре»**

Согласно Апелляционному определению Омского областного суда от 17.10.2018 по делу N 33-7002/2018 по требованию истца о признании действий незаконными, взыскании среднего заработка, судом установлено, что стороны трудовых отношений установили, что при ликвидации компании или сокращении за сотрудником сохраняется средний заработок на период трудоустройства в пределах шести месяцев.

Сотрудник [был уволен](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=314838;dst=496) в связи с ликвидацией организации. Через полгода он принес в компанию справку из центра занятости о том, что не нашел работу, и потребовал выплатить ему средний заработок за четвертый, пятый и шестой месяцы. В ответ гражданин получил отказ. Работодатель утверждал: размер выплаты слишком велик, что говорит о злоупотреблении правом и не мотивирует к труду.

Суд [не согласился](consultantplus://offline/ref=main?base=SOSB;n=246406;dst=100049) с организацией. Стороны могут включать в трудовой договор условия, которые улучшают положение работника. Компания договор подписала, оспаривать не пыталась. Значит, она [должна выполнить](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=314838;dst=198) условие договора.

Суд [отметил](consultantplus://offline/ref=main?base=SOSB;n=246406;dst=100051), что в трудовом договоре не было особых требований, касающихся получения дополнительных выплат. Достаточно было доказать, что работник все еще не трудоустроен.

26.02.19