



Изменение трудовых отношений при смене собственника, реорганизации



I. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, реорганизация организации, изменение типа государственного или муниципального учреждения

Учредитель (участник, собственник) организации вправе производить реорганизацию, изменять подведомственность (подчиненность) организации, а также изменять тип государственного или муниципального учреждения.

Важно! В отличие от работодателя учредитель (участник, собственник) организации не является стороной трудового договора.

Под реорганизацией юридического лица понимается прекращение существования юридического лица с переходом его прав и обязанностей к другим лицам. Этим реорганизация отличается от ликвидации юридического лица, не предполагающей правопреемства.

Введение процедуры банкротства не является формой реорганизации.



Важно! В соответствии ч. 5 ст. 75 ТК РФ реорганизация, изменение подведомственности (подчиненности) или типа учреждения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

При реорганизации трудовые отношения с работниками продолжаются. Работников не нужно увольнять и принимать на работу в новую организацию, в том числе, в порядке перевода. Если другие условия трудового договора не изменяются, в действующий трудовой договор (а также в трудовую книжку) следует внести корректировку в части наименования и реквизитов нового работодателя и не более. Попытки работодателя уволить работников из реорганизуемого предприятия с последующим приемом (всех либо части из них) на реорганизованное предприятие незаконны, поскольку в нарушение ч. 5 ст. 75 ТК РФ при этом происходит расторжение трудового договора. Заключение с работником нового трудового договора (взамен расторгнутого) также противоречит действующему законодательству.

Виды реорганизации организации:



- слияние двух юридических лиц,
- присоединение одного юридического лица к другому юридическому лицу,
- разделение одного юридического лица на несколько юридических лиц,
- выделение из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц,
- преобразование одного юридического лица в другое юридическое лицо (смена организационно-правовой формы юридического лица).

Работодатель обязан внести в трудовые книжки работников или внести информацию в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) запись о произведенных преобразованиях, а также оформить изменения в трудовом договоре.

Если условия трудового договора не меняются, согласия работника на продолжение работы после реорганизации не требуется, но у него есть право отказаться от продолжения такой работы.

! **Важно! При отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) или изменением типа государственного или муниципального учреждения, трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.**

Отказ должен быть получен в письменной форме.

! **Важно! Увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией - прерогатива «нового» работодателя (ст. 76 ТК РФ).**



II. Смена собственника имущества организации

Изменение состава учредителей (участников) соответствующего юридического лица не может рассматриваться как смена собственника его имущества.

Замена руководителя юридического лица на арбитражного управляющего в процессе банкротства не означает смены собственника.

Смена собственника не всегда сопровождается изменением работодателя - юридического лица. Если собственник поменялся, а работодатель остался прежним, корректировки в трудовой договор и трудовую книжку не вносятся.

В одном лице собственником и работодателем может быть индивидуальный предприниматель. В этом случае смена собственника всегда означает замену работодателя. Новое имущество предприниматель приобретает как новый собственник, а корректирует (расторгает) трудовые договоры и вносит записи в трудовую книжку как новый работодатель.

Важно! В акте/договоре всегда должен быть указан правовой статус физического лица, которое его подписало (собственник или



работодатель).

Право собственности на предприятие переходит с момента государственной регистрации этого права (п. 1 ст. 564 ГК РФ).

- !** **Важно! При смене собственника имущества новый собственник имеет право проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников только после государственной регистрации перехода права собственности.** Новый собственник имущества имеет право не позднее 3 месяцев со дня возникновения права собственности расторгнуть трудовой договор со следующими работниками:

- руководитель организации
- заместитель руководителя организации
- главный бухгалтер.

Трудовой договор с названными работниками расторгается на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с учетом гарантий, предусмотренных ст. 181 ТК РФ:

Если в течение трех месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности он не расторгнет трудовые договоры с указанными лицами, то в дальнейшем расторгнуть с ними трудовые договоры он сможет только на общих основаниях.

Перечень указанных в ч. 1 ст. 75 ТК РФ лиц является исчерпывающим. На других работников данное право нового собственника не распространяется.

- !** **Важно! Смена собственника имущества организации не является самостоятельным основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками.**

При отказе «другого» работника от продолжения работы при смене собственника имущества трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Если смена собственника сопряжена с заменой работодателя, то увольнение работника по п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – прерогатива «нового» работодателя.