

Информационный бюллетень №2

Методические рекомендации
по регулированию трудовых отношений при проведении реорганизации

Что такое реорганизация? Фактически, это преобразование предприятия в новое, которое становится правопреемником, то есть принимает все права и обязанности старой компании. В ходе процедуры меняется наименование работодателя, его организационно-правовая форма. Реорганизация – не основание расторгать трудовой договор с работником, однако она может повлечь изменения условий трудовых договоров.

Статья 57 Трудового кодекса РФ Реорганизация может быть реализована в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и/или преобразования.

Действия прежнего работодателя

1. Заблаговременно сообщить работникам об изменениях, чтобы они могли воспользоваться своим правом на отказ от работы (ч. 5 ст 75 ТК РФ);
2. Издать приказ о реорганизации;
3. Ознакомить работников с приказом.

Действия нового работодателя

1. Подготовить и утвердить штатное расписание;
2. Издать приказ о признании работников прежней организации работниками новой организации (если в этом есть необходимость) и заключить с ними дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении сведений о работодателе и/или условий трудового договора;
3. внести записи в трудовые книжки и/или сведения о трудовой деятельности;
4. оформить кадровые документы, в том числе об отказе работника от продолжения работы и, как следствие его увольнение.

Дополнительно

Если в процессе реорганизации изменятся сведения о работодателе и/или условия трудового договора, то потребуются заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, как это предусмотрено [ч. 1 ст. 57](#) и [ст. 72 ТК РФ](#).

Реорганизация может привести к изменению условий трудового договора, например, сокращению численности или штата. В таком случае требуется выполнить процедуру, установленную [ст. 74 ТК РФ](#), а именно уведомить работников не позднее, чем за два месяца.

Существенно материальное положение увольняемых работников не улучшится, так как при увольнении по [п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) законом не предусматривается выплата выходного пособия. Иной порядок выплаты может быть предусмотрен в коллективном договоре — на что указывает [ч. 8 ст. 178 ТК РФ](#). В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные выплаты при увольнении.

Отпуск и реорганизация	Если это отпуск, оплачиваемый и он соответствует графику отпусков, то да.
------------------------	---------------------------------------------------------------------------

Реорганизация может быть реализована в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и/или преобразования.

В нашем случае реорганизация выражена в форме присоединения.

УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ О РЕОРГАНИЗАЦИИ

О факте предстоящей реорганизации работодатель уведомляет работников. Поскольку они имеют право отказаться от продолжения работы после реорганизации, важно запросить у каждого согласие на продолжение трудовых правоотношений. В случае отказа трудовой договор с работником должен быть прекращен в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (ч. 6 ст. 75 ТК РФ),

Анализ норм гражданского и трудового законодательства позволяет сделать вывод о необходимости вручения работникам присоединяемой организации письменного уведомления в котором следует отразить:

- переход к принимающей организации прав и обязанностей по заключенным трудовым договорам;
- необходимость выразить согласие или несогласие работника на продолжение работы;
- последствие отказа — увольнение, по которому не предусмотрена выплата выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

Уведомление не носит правоустанавливающего документа и является исключительно информационным. Срок для такого уведомления не установлен, но учитываю ч.2 ст. 74 ТК РФ желательно уведомить и вручить не менее чем за 2 месяца.

Оформление и вручение работникам уведомлений осуществляется работодателем до момента реорганизации.

Оригиналы уведомлений, содержащих собственноручные записи работников о получении, согласии/несогласии на продолжение работы, на перевод (при наличии такового) хранятся в присоединяемой организации (например, в составе личных дел) и вместе с трудовыми договорами, иной кадровой документацией, а также трудовыми книжками работников, давших согласие на продолжение работы, передаются в кадровую службу «принимающего» юридического лица.

Если работник отказался от продолжения трудовых отношений

Увольнение работников, отказавшихся от продолжения трудовых отношений в связи с присоединением, следует производить по текущему месту работы, так как трудовые отношения с организацией-правопреемником еще не возникли.

Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ должно состояться на дату реорганизации. Это последний день, когда присоединяемое юридическое лицо являлось действующим вплоть до 24 ч. 00 мин.

Нередко в связи с реорганизацией возникает необходимость *сокращения* штата работников принимающей организации, которое может быть осуществлено только после завершения присоединения.

Оно должно вступить в силу с даты регистрации изменений в ЕГРЮЛ.

Чтобы закрепить факт реорганизации, к трудовым договорам с работниками оформляются дополнительные соглашения. Если при реорганизации осуществляется перевод работника присоединяемой организации в другое структурное подразделение (включая обособленное) и/или на другую должность (профессию), в дополнительное соглашение необходимо включить это условие.

Факт реорганизации должен быть отражен в трудовой книжке работника в разделе «Сведения о работе».

В личных карточках работников отметка о реорганизации должна быть сделана в строке с наименованием работодателя.

Подводя итог сказанному, представляем алгоритм действий по документированию перехода работников присоединяемого юридического лица в «принимающую» организацию:

**Алгоритм действий по документированию перехода работников присоединяемого ЮЛ
в принимающую организацию**

Шаг №	Документ/действие	Пояснения/рекомендации
1	Постановление о реорганизации путем присоединения	Оформляется каждым юридическим лицом, участвующим в реорганизации, в частности Администрацией
2	Письменное информирование работников о реорганизации путем присоединения	Производит присоединяемая организация
3	Увольнение работников присоединяемого юридического лица в случае отказа от продолжения трудовых отношений	Основания увольнения – п.6 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Выплата выходного пособия не производится. Дата увольнения – это дата реорганизации присоединяемого юридического лица согласно ЕГРЮЛ
4	Введение в действие новой редакции штатного расписания в принимающей организации	Штатное расписание в новой редакции вступает в силу с даты реорганизации согласно ЕГРЮЛ
5	Приказ о завершении реорганизации	Форма произвольная
6	Дополнительное соглашение к трудовому договору	Заключается принимающим юридическим лицом после присоединения
7	Приказ о переводе	В случае перевода на другую работу в принимающей организации
8	Запись в трудовую книжку о реорганизации организации путем присоединения	Вносится принимающим юридическим лицом после реорганизации
9	Внесение изменений в личную карточку работников	По форме Т-2 либо в произвольной форме
10	СЗВ-ТД	Заполнение и сдача отчетов по СЗВ-ТД о реорганизации (опция – присоединение) согласно сроку сдачи ежемесячной отчетности.