**П А М Я Т К А**

**при реорганизации предприятия (организации)**

 Реорганизация предприятий (организаций) регулируется нормами Гражданского кодекса Российской Федерации и может происходить в формах [слияния](https://www.1kadry.ru/#/document/113/133/), [присоединения](https://www.1kadry.ru/#/document/113/134/), [разделения](https://www.1kadry.ru/#/document/113/135/), [выделения](https://www.1kadry.ru/#/document/113/136/), [преобразования](https://www.1kadry.ru/#/document/113/137/)
([п. 1 ст. 57 ГК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/9027690/ZAP26D03HR/) РФ). Процедура осуществляется по решению учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом. При этом, согласно ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), независимо от формы реорганизации трудовые отношения с сотрудниками продолжаются (не упоминается в ст. 75 ТК РФ и обязанность их увольнять, переводить или принимать на работу в новую организацию).

 Работодатель не всегда обязан уведомлять сотрудников о предстоящей реорганизации. Данное обстоятельство зависит от того, изменятся условия трудовых договоров сотрудников или нет.

 Если условия трудовых договоров после реорганизации не изменятся, то работодатель может не уведомлять сотрудников ([ч. 2 ст. 74 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2KP63LF/) РФ). Однако такое уведомление желательно все-таки сделать, так как судебная практика по данному вопросу неоднозначна. Одни суды подтверждают, что требования об извещении работников в законе нет и уведомление нужно лишь в связи с сопровождающим реорганизацию изменением условий трудовых договоров ([апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.03.2021 по делу № 33-5406/2021](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993388/)). Другие суды указывают, что работодатель обязан уведомить персонал о реорганизации (апелляционное определение  [Ленинградского областного суда от 31.10.2019 по делу № 33-6473/2019](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993389/)). Обоснование такое: если работник не будет заранее знать о реорганизации, он не сможет реализовать свое право на отказ продолжать работу, гарантированное [ч. 6](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322412/ZAP2JQK3MP/) ст. 75 ТК РФ.

 При этом согласно п. 6 ст. 77 ТК РФ сотрудник и сам может отказаться работать в «новой» организации и написать заявление на увольнение. Конкретного срока для расторжения трудового договора действующим законодательством не предусмотрено. Но сотрудникам важно понимать, что в этом случае выплаты выходного пособия, как при сокращении, не будет. Следовательно, при любых обстоятельствах обязательно нужно предупреждать работников о предстоящей реорганизации.

 В уведомлении о реорганизации указывается, какие изменения ожидают работников и  контактные данные лиц, которым они могут задавать вопросы. Если в договоре меняются только сведения, например, о наименовании работодателя, рекомендуется направить работникам уведомления в разумный срок. Считается, что двух недель в таком случае достаточно, чтобы работник мог принять взвешенное решение.

 Если после реорганизации условия трудовых договоров сотрудников изменятся, работодатель обязан их уведомить, указав причину изменений (реорганизация) ([ст. 74 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA025U43GR/) РФ). Уведомить сотрудников нужно не позднее чем за два месяца в порядке, предусмотренном для изменения организационных или технологических условий труда.

 Если в связи с реорганизацией меняются условия трудового договора, их надо менять стандартным образом: по соглашению сторон или в порядке [ст. 74](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322412/ZA025U43GR/) ТК РФ. Таким образом, применение [ст. 74](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322412/ZA025U43GR/) ТК РФ в случае реорганизации правомерно, если текущие условия труда сохранить невозможно. Главное - работникам должны быть направлены уведомления об изменении условий договора в связи с реорганизацией минимум за два месяца.

 При смене формы собственности организации 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-х 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 ТК 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.

 **Представители работников вправе получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации** ([ч. 2 ст. 53 ТК](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322412/ZAP2K7A3JJ/) РФ). Порядок информирования закон не регулирует. Если данный вопрос урегулирован в коллективном договоре, руководствоваться нужно его положениями. В ином случае уведомление представителей работников о решении провести реорганизацию происходит вскоре после его принятия.

 **Для сведения**: В соответствии с положениями ст. 43 ТК РФ (Действие коллективного договора) **коллективный договор**:

- сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;

- при смене формы собственности организации сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

 **Для сведения**: По общему правилу при реорганизации необходимости перезаключать трудовые договоры с сотрудниками нет (ч.5 ст. 75 ТК РФ). С сотрудниками, которые согласны продолжать работу после реорганизации, составляются дополнительные соглашения к трудовым договорам. В этой связи члены профсоюза организации продолжают уплачивать членские взносы в прежнем порядке и ни каких дополнительных письменных заявлений по данному вопросу от членов профсоюза не требуется, за исключением, если работник выходил из профсоюзной организации.

 **Для сведения:**ТК РФ не разъясняет, сохраняют ли локальные нормативные акты (ЛНА) свое действие после реорганизации. Во избежание споров рекомендуем при реорганизации утвердить новые ЛНА.

 **Часто задаваемые вопросы:**

1**. Что делать кадровой службе при реорганизации?**

 Реорганизация - не основание для увольнения, поэтому трудовые отношения продолжаются автоматически ([определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.07.2020 по делу № 88-2041/2020](https://vip.1jur.ru/#/document/98/64339055/)). В то же время для формализации изменений стоит получить от работников согласие продолжать работу, даже если меняется только правовой статус работодателя и сведения о нем. Нужно заключить допсоглашение к трудовому договору в части изменения сведений о работодателе. Изменения необходимо отразить в бумажной (электронной) трудовой книжке работника ([апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.03.2021 по делу № 33-5406/2021](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993388/)).

2**. В какой срок сотрудник должен дать свое согласие или несогласие на работу в новых условиях в связи с реорганизацией?**

 Сообщить о том, согласен или нет работать в новых условиях после реорганизации, сотрудник может в течение всего времени уведомления об изменениях.

 Если после реорганизации условия трудовых договоров сотрудников изменятся, работодатель обязан их уведомить. В качестве причины изменений нужно указать реорганизацию организации ([ст. 74 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA025U43GR/) РФ). Уведомить сотрудников нужно не позднее чем за два месяца в порядке, который предусмотрен для изменения организационных или технологических условий труда. Выразить свое согласие или несогласие работать в новых условиях сотрудник может в течение всего времени уведомления.

 Сотрудникам, которые согласны продолжать работу после реорганизации, нужно составить [дополнительные соглашения к трудовым договорам](https://www.1kadry.ru/#/document/118/7846/), в которых указать изменившиеся реквизиты работодателя ([ч. 1 ст. 57 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/XA00MCC2NT/) РФ).

 Кроме того, необходимо [отразить в дополнительных соглашениях](https://www.1kadry.ru/#/document/16/46570/b3/) новые условия труда сотрудников, если они были изменены ([ст. 72 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA025OO3GP/) РФ).

 Если дополнительное соглашение не будет оформлено своевременно, но сотрудник продолжит работать в новых условиях после уведомления об изменениях, то это означает, что сотрудник фактически согласился с такими изменениями. Правомерность такого подхода подтверждают суды. Смотрите, например, [апелляционное определение Московского областного суда от 12.03.2013 № 33-3298/2013](https://www.1kadry.ru/#/document/98/1427884/id54449_39/).

3**. Нужно ли вносить запись о реорганизации в трудовую книжку сотрудника?**

 Да, нужно.

 По мнению Роструда, запись о реорганизации нужно вносить в трудовую книжку, ссылаясь на соответствующее решение учредителей или иного органа, уполномоченного на это учредительными документами ([письмо Роструда от 5 сентября 2006 г. № 1553-6](https://www.1kadry.ru/#/document/99/902106618/)).

 Законодательством предусмотрен порядок внесения в трудовую книжку записи об изменении наименования организации ([п. 13 Порядка № 320н](https://www.1kadry.ru/#/document/99/603733983/ZAP21R03H2/)). Аналогичный порядок рекомендуется применять для внесения записи и в случае реорганизации.

 Запись о реорганизации вносится в трудовую книжку по аналогии с записью о переименовании организации. Так, в графе 1 и 2 не ставится порядковый номер и дата записи. В графу 3 вносится запись о реорганизации с указанием ее вида. Например, «Закрытое акционерное общество «Орион» 13.10.2022 реорганизовано путем присоединения в общество с ограниченной ответственностью «Торговая фирма "Восток"». В графу 4 вписывается дата и номер решения о реорганизации.

4**.  По каким основаниям можно увольнять в связи с реорганизацией?**

 Основные варианты увольнения из-за отказа работника продолжать работать в новых условиях - в связи с отказом от продолжения работы и сокращение. Первый вариант законодатель специально упоминает применительно к реорганизации ([п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322412/ZA01S9K3HE/) РФ). Главное при таком увольнении, чтобы работник явно выразил отказ. Если он не отказывался работать и продолжает выполнять обязанности после уведомления об изменениях, его согласие на продолжение отношений подразумевается (презюмируется). Если увольнение состоялось, то в суде работодателю придется доказывать, что отказ работника имел место. Без отказа в письменной форме сделать это будет сложно. Суды указывают, что сам факт обращения в суд свидетельствует о желании работника трудиться в новых условиях ([апелляционное определение Самарского областного суда от 06.04.2021 по делу № 33-1319/2021](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993391/)).

 Ключевой вопрос при сокращении - проводить его до или после оформления реорганизации. Практика неоднородна. Например, московские суды не видят препятствий для сокращения в ходе реорганизации ([апелляционное определение Мосгорсуда от 15.07.2022 по делу № 33-62/2022](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993372/)). Другие суды указывают, что сокращение допустимо только после регистрации перехода права собственности.

 Из решения суда: «ПАО <...>, находясь в процедуре реорганизации в форме присоединения к ПАО <...>, руководством первого начаты мероприятия по сокращению штата работников. Вместе с тем из буквального толкования ч. 5 ст. 75 ТК РФ следует, что при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Следовательно, при смене собственника имущества организации, в данном случае в результате реорганизации юридического лица в форме присоединения, мероприятия по сокращению штата должны быть осуществлены после завершения перехода права собственности на имущество (процедуры реорганизации)» ([апелляционное определение Мособлсуда от 19.01.2022 по делу № 33-1318/2022](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993392/)).

 Особенно внимательно суды анализируют ситуации массового сокращения в ходе реорганизации. По мнению некоторых судов, сокращение всех работников, кроме защищенных категорий, свидетельствует о его незаконности, поскольку «тотальное увольнение штата несвойственно процедуре сокращения, а имеет своей целью высвобождение рабочих мест присоединяемого юридического лица» ([апелляционное определение Самарского областного суда от 06.04.2021 по делу № 33-1319/2021](https://vip.1jur.ru/#/document/98/72993391/)).

5**.  Нужно ли после реорганизации повторно проводить спецоценку?**

 Все зависит от ситуации. Провести внеплановую спецоценку нужно, если есть основания, указанные в [ст. 17](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322316/XA00MEG2NB/) Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ). Например, если вводите новое рабочее место или когда произошли изменения технологического процесса, замена оборудования, которые влияют на уровень вредности и опасности на предприятии. Если при реорганизации поменялось лишь наименование компании или рабочего места, а условия труда остались прежними, не проводите спецоценку повторно ([ч. 3 ст. 17 Закона № 426-ФЗ](https://vip.1jur.ru/#/document/99/578322316/ZAP2DS83IC/)). Этой позиции придерживается и Минтруд ([письмо от 25.04.2016 № 15-1/ООГ-1635](https://vip.1jur.ru/#/document/99/456065840/)). Решение о проведении или непроведении спецоценки в связи с реорганизацией принимает у работодателя комиссия по проведению спецоценки и оформляет его протоколом ([письмо Минтруда от 23.06.2017 № 15-1/ООГ-1744](https://vip.1jur.ru/#/document/99/550918558/)).

6**. Обязан ли работодатель уведомить сотрудников о предстоящей реорганизации?**

 Ответ на этот вопрос зависит от того, изменятся условия трудовых договоров сотрудников или нет.

 Если условия трудовых договоров после реорганизации не изменятся, то работодатель может не уведомлять сотрудников ([ч. 2 ст. 74 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2KP63LF/) РФ). При этом сотрудники могут отказаться от продолжения работы в связи с реорганизацией организации ([ч. 6 ст. 75 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2JQK3MP/) РФ). Поэтому предупредите сотрудников о предстоящей реорганизации, составив уведомления в [произвольной форме](https://www.1kadry.ru/#/document/118/7843/).

 Если после реорганизации условия трудовых договоров сотрудников изменятся, работодатель обязан их уведомить, указав причину изменений (реорганизация) ([ст. 74 ТК](https://www.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA025U43GR/) РФ). Уведомить сотрудников нужно не позднее чем за два месяца в порядке, предусмотренном для изменения организационных или технологических условий труда.

7**. Если работник не согласен с новыми условиями?**

 Работодатель обязан письменно предупредить работника об изменении условий трудового договора не позднее, чем за два месяца. При этом человек вправе отказаться от работы в измененных условиях.

 В таком случае сотруднику нужно предложить другую работу (вакантную должность соответствующей квалификации, или нижестоящую вакантную должность, или нижеоплачиваемую работу), не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

 При отсутствии у работодателя другой работы или при отказе сотрудника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ч. 7 ст. 77 ТК РФ). При этом отказ работника от предложенной работы должен быть подтвержден письменно.

 При реорганизации трудовые отношения с работниками продолжаются. Если другие условия трудового договора не изменяются, в действующий трудовой договор (а также в трудовую книжку) следует внести только лишь изменения в части наименования и реквизитов нового работодателя.

 Увольнять работников и принимать на работу в новую организацию, в том числе, в порядке перевода, не следует.

 Увольнение работников из реорганизуемой компании 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.

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

 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 ТК РФ. Увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с реорганизацией - прерогатива «нового» работодателя (ст. 75 ТК РФ).